

Bielefeld

GLEICHSTELLUNGSSTELLE
FÜR FRAUENFRAGEN



- Mutterschutz
- Elterngeld
- Elternzeit

Hinweis:

Diese Broschüre soll Ihrer Information dienen.
Sie kann eine rechtsverbindliche Beratung nicht ersetzen.

Impressum:**Herausgegeben von:**

Stadt Bielefeld
Gleichstellungsstelle für Frauenfragen

Verfasserin:

Gleichstellungsstelle für Frauenfragen

Titelgestaltung:

com,ma, Werbeberatung

Stand:

6. Auflage, Februar 2009

Auflage:

1.000 Stück

Inhaltsverzeichnis

<i>Seite 4</i>	Arbeitsrechtlicher Schutz während der Schwangerschaft
<i>Seite 4</i>	Mutterschutz
<i>Seite 6</i>	Kündigungsschutz
<i>Seite 10</i>	Gesundheitsschutz
<i>Seite 15</i>	Schutzfristen vor und nach der Entbindung
<i>Seite 16</i>	Stillzeit
<i>Seite 18</i>	Finanzielle Ansprüche während der Schutzfristen
<i>Seite 23</i>	Elterngeld
<i>Seite 23</i>	Anspruch auf Elterngeld
<i>Seite 35</i>	Elterngeld und andere Leistungen
<i>Seite 37</i>	Elternzeit
<i>Seite 37</i>	Anspruch auf Elternzeit
<i>Seite 42</i>	Erwerbstätigkeit während der Elternzeit
<i>Seite 44</i>	Erholungsurlaub
<i>Seite 45</i>	Kündigungsschutz
<i>Seite 48</i>	Auswirkungen auf die Rente
<i>Seite 52</i>	Adressen
<i>Seite 53</i>	Mutterschutzgesetz
<i>Seite 63</i>	Vorschriften aus der Reichsversicherungsordnung über Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft

Arbeitsrechtlicher Schutz während der Schwangerschaft

Mutterschutz

Mutterschutzgesetz

Das Mutterschutzgesetz schützt die schwangere berufstätige Frau vor möglichen **gesundheitlichen Gefahren** bei der Arbeit, vor **Arbeitsplatzverlust** und **Verdienstminderung**. Dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin legt das Gesetz eine Reihe von Pflichten und die Beachtung zahlreicher Schutzbestimmungen auf. Werden regelmäßig mehr als drei Frauen im Betrieb beschäftigt, muss das Mutterschutzgesetz in diesem Betrieb an gut sichtbarer Stelle zur Einsicht ausgelegt oder aufgehängt sein. Wenn ein Betrieb die Beschäftigungsvorschriften und -verbote des Mutterschutzgesetzes nicht beachtet, begeht er eine Ordnungswidrigkeit oder Straftat. Solche Verstöße können mit einer Geldbuße, in schweren Fällen sogar mit einer Geldstrafe oder mit Freiheitsentzug geahndet werden. Das gleiche gilt bei der Verletzung der Pflicht, die Bezirksregierung Detmold zu benachrichtigen.

Anspruch auf Mutterschutz

Das Mutterschutzgesetz gilt für alle Frauen, die in einem **abhängigen Ausbildungs-, Arbeits- oder Heimarbeitsverhältnis** stehen, einschließlich **Hausangestellte, Volontärinnen und Praktikantinnen** und in der Bundesrepublik Deutschland beschäftigt sind. Weder die Staatsangehörigkeit noch der Familienstand spielen dabei eine Rolle.

Die Bestimmungen gelten **nicht** für Hausfrau-

Arbeitgeber/Arbeitgeberin informieren

en und Selbständige. Auch auf Studentinnen ist das Mutterschutzgesetz nicht anwendbar, es sei denn, sie haben neben ihrem Studium ein versicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis. Für Beamtinnen sind besondere Regelungen in beamtenrechtlichen Vorschriften festgelegt (Auskunft erteilt Ihre Personalstelle).

Zu Ihrem eigenen Schutz sollten Sie **unverzüglich** Ihren Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin von Ihrer Schwangerschaft und dem voraussichtlichen Entbindungstermin berichten. Denn nur dann kann dieser/diese die ihm/ihr gesetzlich auferlegten Pflichten zu Ihrem Schutz erfüllen. Verlangt der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin eine ärztliche Bestätigung der Schwangerschaft, muss er/sie selbst die Kosten für diese Bescheinigung übernehmen.

Arbeitssuche während der Schwangerschaft

Schwangerschaft ist keine Krankheit und damit prinzipiell kein Hindernis, eine Arbeitsstelle - auch dauerhaft - anzutreten. Melden Sie sich deshalb auf jeden Fall arbeitslos. Das Arbeitsamt wird versuchen, Sie zu vermitteln. Gelingt dies nicht und sind Sie vorher entsprechend berufstätig gewesen, steht Ihnen vom ersten Tag der Arbeitslosmeldung Arbeitslosengeld I zu.

Auch wenn Sie keinen Anspruch auf Leistungen haben oder zz. geringfügig beschäftigt sind, sollten Sie sich arbeitslos melden, denn eine der wichtigsten Voraussetzungen für Leistungen des Arbeitsamtes (Weiterqualifizierung, Umschulung etc.) ist die Arbeitslosmeldung.

Bewerbung

Bei Bewerbungen während der Schwangerschaft müssen Sie Ihre Schwangerschaft auch

*Überwachung durch die
Bezirksregierung
Detmold*

auf Befragen Ihres Arbeitgebers/Ihrer Arbeitgeberin hin nicht offenbaren.

Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin ist gesetzlich verpflichtet, der **Bezirksregierung Detmold** (Dezernat: Schutz besonderer Personengruppen) Ihre Schwangerschaft mitzuteilen. An diese Behörde, die die Einhaltung der Mutterschutzvorschriften kontrolliert, können Sie sich mit allen Fragen und Problemen wenden, die sich aus Ihrem Arbeitsverhältnis und Ihrer Schwangerschaft ergeben. Weiteren Personen, mit Ausnahme des Betriebsrates, darf der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin Ihre Schwangerschaft nicht ohne Ihre Zustimmung mitteilen.

Kündigungsschutz

Schwangere berufstätige Frauen genießen Kündigungsschutz. Vom Beginn der Schwangerschaft an, bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung, ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses unzulässig. Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin darf während dieser Zeit auch nicht zu einem danach liegenden Zeitpunkt kündigen. Dieser Schutz besteht allerdings nur, wenn dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin die Schwangerschaft **bekannt war** oder ihm/ihr innerhalb von **zwei Wochen** nach der Kündigung noch **mitgeteilt** wird. Hat der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin von der Schwangerschaft gewusst, ist die Kündigung unwirksam. War ihm/ihr die Schwangerschaft nicht bekannt, lässt sich die Kündigung unwirksam machen, indem die Schwangerschaft **innerhalb von 14 Tagen** nach Ausspruch der Kündigung oder Zugang des Kündigungsschrei-

bens mitgeteilt wird. Dies kann mündlich oder schriftlich geschehen. Aus Beweisgründen sollten Sie dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin stets eine **schriftliche Mitteilung** per Einschreiben zuschicken. Diese **2-Wochen-Frist** kann sogar **überschritten** werden, wenn der Schwangere die Schwangerschaft - aus welchen Gründen auch immer - nicht bekannt war. In diesem Fall genügt es, wenn Sie Ihrem Arbeitgeber/Ihrer Arbeitgeberin die Schwangerschaft unverzüglich nach der Aufklärung durch den Arzt/die Ärztin mitteilen (Bundesverfassungsgericht, Urteil vom 13.11.1979 - BvI 24/77.72).

Wird die Frau erst nach Zugang der Kündigung schwanger, so gilt das Kündigungsverbot nicht. Es muss bereits bei Zugang der Kündigung eine Schwangerschaft bestehen. Hausangestellte haben seit dem 01.07.1997 auch den vollen Kündigungsschutz.

Einspruch erheben

Wenn Ihnen in der Schwangerschaft gekündigt wird, sollten Sie sofort - schriftlich per Einschreiben - **Einspruch** dagegen **erheben**. Falls die Kündigung dann nicht zurückgenommen werden sollte, sollten Sie sich umgehend an die Bezirksregierung Detmold wenden.

Lohnfortzahlung

Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin, der/die trotz des Kündigungsverbot es gekündigt hat, muss auch dann Lohn oder Gehalt weiterzahlen, wenn er/sie Sie nicht beschäftigt. Außerdem haben Sie nach Ablauf der Schutzfristen Anspruch auf Weiterbeschäftigung gemäß Ihrem Arbeitsvertrag.

Auflösungsvertrag

Ein Angebot Ihres Arbeitgebers/Ihrer Arbeitgeberin, das Arbeitsverhältnis - evtl. gegen Zahlung einer Abfindung - **aufzulösen**, sollten Sie mit besonderer **Vorsicht** behandeln. Denn ein Auflösungsvertrag lässt den gesamten Kündigungsschutz und die Kontrolle durch die Bezirksregierung Detmold entfallen. Dabei sollten Sie bedenken, dass eine wie auch immer geartete Abfindung die finanziellen Leistungen, auf die Sie als Schwangere Anspruch haben, in der Regel nicht ausgleichen kann.

Ausnahmen vom Kündigungsverbot

Eine Ausnahme vom Kündigungsverbot ist nur ganz selten und nur dann möglich, wenn die **Bezirksregierung Detmold** der Kündigung zugestimmt hat. Dies kann z. B. bei einer Betriebsauflösung, wenn Ihnen kein neuer Arbeitsplatz angeboten werden kann, der Fall sein; oder wenn, z. B. durch Stilllegung einer Abteilung, die wirtschaftliche Existenz des Betriebes durch die Zahlung des Arbeitsentgeltes während der Schutzzeit gefährdet ist. Auch in diesen Fällen sollten Sie sich aber unbedingt bei der Bezirksregierung Detmold beraten lassen.

Fristvertrag

Wenn Sie in einem **befristeten Arbeitsverhältnis** beschäftigt sind, darf Ihnen nur mit Zustimmung der Aufsichtsbehörde gekündigt werden. Allerdings läuft Ihr Arbeitsverhältnis dann aus, wenn die Frist, für die Sie eingestellt wurden, ohnehin abgelaufen wäre.

Wenn mehrere Arbeitskräfte von Ihrem Arbeitgeber/Ihrer Arbeitgeberin mit dem gleichen befristeten Arbeitsvertrag eingestellt und alle über die Frist hinaus weiterbeschäftigt werden, haben Sie als Schwangere ein **Recht auf Gleichbehandlung**. Wird nur Ihr Arbeitsverhältnis

Probezeit

nicht erneuert bzw. fortgesetzt, lässt sich vermuten, dass dies deswegen nicht geschieht, weil Sie schwanger sind. In diesem Fall sollten Sie sich unbedingt an die Bezirksregierung Detmold wenden.

Auch in der **Probezeit** ist der Kündigungsschutz des Mutterschutzgesetzes grundsätzlich wirksam. Nur wenn Sie einen Arbeitsvertrag abgeschlossen haben, der sich ausschließlich auf die Dauer des Probearbeitsverhältnisses bezieht, handelt es sich um einen befristeten Vertrag. In diesem Fall genießen Sie - auch wenn Sie schwanger sind - keinen Kündigungsschutz, sondern Ihr Arbeitsverhältnis endet mit dem Ende Ihres Vertrages.

Kündigung auf eigenen Wunsch

Jede Frau hat das Recht, während der Schwangerschaft und während der Schutzfrist nach der Geburt (in der Regel 8 Wochen, bei Früh- und Mehrlingsgeburten 12 Wochen) das Arbeitsverhältnis zu kündigen. Wird die Kündigung zum Ende der Schutzfrist erklärt, muss nicht einmal eine Kündigungsfrist eingehalten werden.

Nur wenn Sie im Anschluss an die Schutzfrist Elternzeit nehmen möchten, müssen Sie Fristen beachten (s. Seite 38). Kehren Sie nach einer Kündigung innerhalb eines Jahres nach der Entbindung in Ihren früheren Betrieb zurück, gilt das Arbeitsverhältnis hinsichtlich der Betriebs- und Berufszugehörigkeit als **nicht** unterbrochen. Voraussetzung ist allerdings, Sie haben in der Zwischenzeit nicht in einem anderen Betrieb gearbeitet. Diese Regelung ist z. B. für die Dauer der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder für Leistungen in der betrieblichen Altersversorgung wichtig. Der Betrieb ist aller-

dings nicht zur Wiedereinstellung verpflichtet, wenn Sie Ihr Arbeitsverhältnis auf eigenen Wunsch gekündigt haben. Bevor Sie kündigen sollten Sie bedenken, dass Sie im Anschluss an die Schutzfristen ein **Recht auf Elternzeit** mit Wiedereinstiegsgarantie haben. Eine Eigenkündigung während der Schwangerschaft bringt Ihnen also fast ausnahmslos Nachteile!

Gesundheitsschutz

*Freizeit für die
Vorsorge*

Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin muss Sie für die Zeit, die Sie für ärztliche Untersuchungen im Rahmen der Schwangerschaftsvorsorge benötigen, von der Arbeit **freistellen**, und zwar **ohne Lohn- und Gehaltsausfall**. Verweigert er/sie die Freistellung oder nimmt Lohnabzüge vor, so sollten Sie sich an den Betriebsrat und an die Bezirksregierung Detmold wenden, um Ihre Rechte durchzusetzen.

Arbeitsschutz

Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin muss Sie während Ihrer Schwangerschaft und Stillzeit so beschäftigen und Ihren Arbeitsplatz - einschließlich der Maschinen, Werkzeuge und Geräte - so einrichten, dass Sie und Ihr Kind vor Gefahren für Leben und Gesundheit hinreichend geschützt sind.

*Prüfung durch die
Aufsichtsbehörde*

Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin und Sie können sich bei Unklarheiten und Fragen an die Aufsichtsbehörde wenden. Im Zweifelsfall klärt die Aufsichtsbehörde, ob Ihr Arbeitsplatz und die konkreten Arbeitsbedingungen zu einer Gefährdung Ihrer Schwangerschaft und Stillzeit

Beschäftigungs- verbote

führen können. Die Aufsichtsbehörde kann ggf. geeignete Schutzmaßnahmen anordnen.

Sie dürfen nicht mit **schweren körperlichen Arbeiten** und nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen Sie schädlichen Einwirkungen von **gesundheitsgefährdenden Stoffen** oder **Strahlen**, von Staub, Gasen oder Dämpfen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von **Erschütterungen** oder **Lärm** ausgesetzt sind. Verboten sind insbesondere folgende Beschäftigungen:

- Arbeiten, bei denen regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg Gewicht oder gelegentlich von mehr als 10 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel bewegt oder befördert werden,
- Arbeiten, bei denen Sie sich häufig erheblich strecken oder beugen oder bei denen Sie dauernd hocken oder sich gebückt halten müssen,
- die Bedienung von Geräten und Maschinen aller Art mit hoher Fußbeanspruchung, insbesondere von solchen mit Fußantrieb,
- das Schälen von Holz, Arbeiten, bei denen Berufserkrankungen im Sinne der Vorschriften über Ausdehnung der Unfallversicherung auf Berufserkrankungen entstehen können, sofern Sie infolge Ihrer Schwangerschaft bei diesen Arbeiten in besonderem Maße der Gefahr einer Berufserkrankung ausgesetzt sind,
- Fließbandarbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo,

- Akkordarbeiten oder sonstige Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann,
- Arbeiten, bei denen Sie erhöhten Unfallgefahren, insbesondere der Gefahr auszugleiten, zu fallen oder abzustürzen ausgesetzt sind.

Weiter dürfen Sie nach Ablauf des 3. Schwangerschaftsmonats nicht auf Beförderungsmitteln und nach Ablauf des 5. Schwangerschaftsmonats nicht länger als 4 Stunden täglich mit Arbeiten, bei denen Sie **ständig** stehen müssen, beschäftigt werden.

Die Bezirksregierung Detmold kann **Ausnahmen** bewilligen, wenn die Art der Arbeit und das Arbeitstempo eine Beeinträchtigung der Gesundheit von Mutter und Kind nicht befürchten lassen.

Ärztliche Mitsprache

Sollte sich bei den Schwangerschaftsvorsorgeuntersuchungen herausstellen, dass Leben und Gesundheit von Mutter und Kind gefährdet werden, wenn Sie Ihre bisherige Tätigkeit unverändert fortsetzen, dann kann der Arzt/die Ärztin auch **weitere** nicht in den Beschäftigungsverboten aufgeführte **Arbeiten verbieten oder einschränken**.

Pausen zum Ausruhen

Wenn Sie bei Ihrer Tätigkeit ständig stehen oder gehen müssen, haben Sie ein Recht auf eine Sitzgelegenheit zum kurzen Ausruhen. Arbeiten Sie ständig im Sitzen, müssen Sie - immer unter Fortzahlung des Entgeltes - Gelegenheit zu kurzen Unterbrechungen der Arbeit bekommen.

*Begrenzung der
Arbeitszeit*

Schwangere und stillende Frauen dürfen nicht mit Mehrarbeit und nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden. Sie dürfen **höchstens 8 1/2 Stunden täglich** und dabei nicht mehr als 90 Stunden in der Doppelwoche arbeiten. Schwangere oder stillende Frauen unter 18 Jahren dürfen täglich nur bis zu 8 Stunden und dabei nicht mehr als 80 Stunden in der Doppelwoche arbeiten. Für Jugendliche gelten darüber hinaus Sonderregeln nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz.

Nachtarbeitsverbot

Ein weiteres Beschäftigungsverbot besteht für die **Nachtzeit zwischen 20.00 und 06.00 Uhr**.

Eingeschränkter Schutz

Für Arbeiten im Haushalt und in der Landwirtschaft sowie für einzelne andere Gewerbebereiche, z. B. für Gaststätten, Krankenpflegeanstalten, bei Theatervorstellungen oder Musikaufführungen gelten die arbeitszeitlichen Bestimmungen nicht in vollem Umfang. Dabei gelten jedoch gesetzliche Höchstgrenzen (§ 8 Mutterschutzgesetz).

*Umsetzungsrecht
des Arbeitgebers/der
Arbeitgeberin*

Wenn Ihr Arbeitsplatz Tätigkeiten, die unter die genannten Beschäftigungsverbote fallen, umfasst, hat Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin das Recht, Sie auf einen anderen **gleichbezahlten**, Ihnen **zumutbaren Arbeitsplatz** umzusetzen.

*Keine finanziellen
Nachteile*

Wenn Sie wegen eines Beschäftigungsverbot, eines Mehr-, Nacht- oder Sonntagsarbeitsverbotes oder wegen Schwangerschafts-

beschwerden ganz oder teilweise mit der Arbeit aussetzen müssen, dürfen Ihnen **keine finanziellen Nachteile** entstehen. In diesen Fällen haben Sie **Anspruch auf** den sogenannten **Mutterschutzlohn**. Dieser entspricht dem durchschnittlichen Netto-Verdienst der letzten 13 Wochen oder der letzten 3 Monate vor Beginn der Schwangerschaft. Auch Einbußen wegen des Verbots von Akkord- und Fließbandarbeit müssen entsprechend diesem Durchschnittsverdienst ausgeglichen werden.

Schwangerschaftsbedingte Fehlzeiten vor oder nach der Geburt des Kindes dürfen nicht zum Anlass genommen werden, **Gratifikationen** oder sonstige **Sonderleistungen**, wie etwa Urlaubsgeld oder Anwesenheitsprämien zu kürzen (Bundesarbeitsgerichtsurteil vom 13.10.1982 Az. 5AZ 113/82).

Bei allen Fragen zum Arbeitsschutzgesetz sollten Sie sich an Ihren Betriebsrat und an die Bezirksregierung Detmold wenden. Zeigt sich dabei, dass der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin Schutzvorschriften bewusst missachtet, kann gegen ihn/sie - je nach Schwere des Verstoßes - eine Geldbuße oder eine Gefängnisstrafe verhängt werden.

*Beschäftigungsverbot
während der
Schutzfristen*

Schutzfristen vor und nach der Entbindung

6 Wochen vor und **8 Wochen nach der Geburt** des Kindes (bei Früh- und Mehrlingsgeburten 12 Wochen) dürfen Sie nicht beschäftigt werden. Für die **Berechnung dieser Frist** ist die **Bescheinigung des Arztes/der Ärztin**, der/die den mutmaßlichen Tag der Entbindung angibt, maßgebend. Verschiebt sich der Zeitpunkt der Geburt, verkürzt oder verlängert sich die Frist entsprechend.

Etwas anderes gilt bei einer Frühgeburt im medizinischen Sinne. In diesem Fall verlängert sich nach der Geburt die Schutzfrist auch noch um den Zeitraum, der vor der Geburt nicht in Anspruch genommen werden konnte (zusätzlich der 12-Wochen-Frist).

In der Schutzfrist **vor der Geburt** dürfen Sie nur dann ausnahmsweise arbeiten, wenn Sie sich ausdrücklich dazu bereiterklärt haben und der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin mit einer Weiterbeschäftigung einverstanden ist. Sie können Ihre Entscheidung aber jederzeit **widerrufen**. Während der Schutzfrist **nach der Geburt** besteht ein **absolutes Beschäftigungsverbot**. In dieser Zeit dürfen Sie auch dann nicht beschäftigt werden, wenn Sie dazu bereit wären.

*Mutterschutz über die
Schutzfrist hinaus*

Das Ende der Schutzfrist bedeutet nicht unbedingt das Ende des Mutterschutzes. Wenn Sie in den ersten Monaten nach der Geburt des

*Erholungsurlaub
bleibt erhalten*

Kindes **nur bedingt arbeitsfähig** sind (ärztliche Bescheinigung) dürfen Sie unter Fortzahlung des vollen Entgeltes nur mit solchen Tätigkeiten beschäftigt werden, die Ihre Leistungsfähigkeit nicht übersteigen.

Ihr Anspruch auf **Erholungsurlaub** wird von den Schutzfristen in keiner Weise berührt. Auch während dieser Zeit entstehen Urlaubsansprüche. Sie können den Erholungsurlaub vor oder im Anschluss an die Schutzfristen nehmen. Ihre Ansprüche bleiben auch dann erhalten, wenn Sie unmittelbar nach der Schutzfrist die Elternzeit antreten. Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin hat den Resturlaub nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren.

Stillzeit

Beschäftigungsverbote

Auch stillende Mütter sind besonders geschützt. Für stillende Frauen gelten im Wesentlichen die gleichen **Beschäftigungsverbote** wie für Schwangere.

Stillpausen

Wenn Sie nach der Mutterschutzfrist oder in der Elternzeit die Arbeit wieder aufnehmen, Ihr Kind aber noch stillen wollen, können Sie **Stillpausen** während der Arbeitszeit beanspruchen. Ein Verdienstausschlag darf durch die Stillzeit nicht eintreten. Dieser Anspruch besteht selbstverständlich auch, wenn der Vater im Rahmen seiner Elternzeit das Kind betreut. Die Stillzeit darf nicht von der Mutter vor- oder nachgearbeitet werden und nicht auf festgesetzte Ruhepausen angerechnet werden.

*Anspruch
geltend machen*

Die Freistellung muss bei Ihrem Arbeitgeber/Ihrer Arbeitgeberin **beantragt** werden. Besteht er/sie auf einen Nachweis, muss das Stillen durch eine **Bescheinigung** eines Arztes/einer Ärztin oder der Hebamme attestiert werden. Sofern das Kind zu einer **bestimmten Zeit** gestillt werden muss, sollte auch dies, um Streitigkeiten über den Zeitpunkt der Freistellung vorzubeugen, in das Attest aufgenommen werden. Die Kosten des Attests muss der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin tragen.

*Stillen bis zu
welchem Alter?*

Der Anspruch auf Stillzeiten ist nicht an ein bestimmtes **Alter** des Kindes gebunden. Er ist vielmehr davon abhängig, bis wann das Kind hauptsächlich mit Muttermilch ernährt wird. Bis zum **1. Lebensjahr** des Kindes werden Stillzeiten deshalb auch als unproblematisch angesehen. Nach Vollendung des 1. Lebensjahres besteht ein Anspruch auf Stillzeit nur ausnahmsweise, wenn das Stillen aus besonderen medizinischen Gründen weiterhin notwendig oder zweckmäßig ist.

Mindestzeiten

Die Zeit zum Stillen ist durch das Mutterschutzgesetz (§ 7) gesichert. Anspruch besteht auf die **erforderliche Stillzeit**, einschließlich der Fahrzeiten, zumindest aber auf **zweimal** täglich eine **halbe Stunde** oder einmal **eine Stunde**. Werden mehr als **8 Stunden** zusammenhängend gearbeitet, erhöht sich die Mindestzeit auf zweimal 45 Minuten oder einmal 90 Minuten.

Auch als **Teilzeitbeschäftigte** haben Sie einen Freistellungsanspruch, wenn das Stillen während der Arbeitszeit erforderlich ist.

Mehr als die gesetzlichen Mindestzeiten

Eine **Überschreitung** der gesetzlichen Mindestzeiten ist möglich, wenn das Kind zu einer bestimmten Zeit gestillt werden muss. Allerdings sind die Stillzeiten durch „organisatorische Maßnahmen“ (z. B. Stillen unmittelbar vor oder nach der Arbeit) möglichst gering zu halten. Es empfiehlt sich deshalb, die Mindestzeiten als Richtschnur zu nehmen und bei einem erheblich größeren Zeitaufwand mit Hilfe eines ärztlichen Attests die Notwendigkeit und den zeitlichen Umfang des Stillens zu belegen.

Verweigert ein Betrieb die erforderlichen Stillzeiten, dann sollten Sie sich an die Bezirksregierung Detmold wenden. Die Behörde kann im Einzelfall Zahl und Dauer der Stillzeiten festlegen oder die Einrichtung von Stillräumen vorschreiben.

Finanzielle Ansprüche während der Schutzfristen

Mutterschaftsgeld

Mutterschaftsgeld wird für die Dauer der Schutzfristen vor und nach der Entbindung gezahlt.

... in Höhe des Nettoverdienstes

Wenn Sie in der **gesetzlichen Krankenversicherung** versichert sind, erhalten Sie von Ihrer Krankenkasse ein Mutterschaftsgeld bis zu 13,00 € täglich, wenn bei Beginn der 6-Wochen-Schutzfrist vor der Entbindung ein Arbeits- oder Heimarbeitsverhältnis besteht oder das Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft von dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin zulässig aufgelöst worden ist.

*... in Höhe der
Lohnersatzleistungen*

*Antrag auf
Mutterschaftsgeld*

Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin muss für die Zeit der Mutterschutzfristen zu diesem Mutterschaftsgeld von täglich bis 13,00 € einen **Zuschuss** zahlen, so dass Sie auf Ihren durchschnittlichen Netto-Verdienst der letzten 13 Wochen bzw. der letzten 3 Monate vor Beginn der Schutzfrist kommen.

Wenn Sie ein **weiteres Kind** erwarten und sich in Elternzeit befinden ohne erwerbstätig zu sein, erhalten Sie Mutterschaftsgeld von Ihrer Krankenkasse in Höhe von 13 Euro täglich während der Mutterschutzfrist. Der Arbeitgeber/Der Arbeitgeberinnen-Anteil entfällt, da Sie nicht erwerbstätig sind und Ihr Arbeitsvertrag ruht.

Wenn Sie **befristet** beschäftigt sind und Ihr Arbeitsvertrag während der Mutterschutzfristen endet, haben Sie Anspruch auf Mutterschaftsgeld in Höhe des Nettoverdienstes für die Zeit, in der Ihr Arbeitsvertrag noch läuft. Nach Beendigung Ihres Arbeitsverhältnisses haben Sie keinen Anspruch mehr auf den Zuschuss Ihres Arbeitgebers/Ihrer Arbeitgeberin. Für die restliche Schutzfrist erhalten Sie Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes.

Wenn Sie **arbeitslos** sind und bei Beginn der Schutzfrist vor der Geburt des Kindes Anspruch auf Arbeitslosengeld I oder vergleichbare Leistungen haben, erhalten Sie Mutterschaftsgeld in Höhe der entsprechenden Lohnersatzleistungen. Das Mutterschaftsgeld wird in diesen Fällen nicht vom Arbeitsamt, sondern von der zuständigen Krankenkasse gezahlt.

Das Mutterschaftsgeld muss bei der Krankenkasse beantragt werden. Dazu benötigen Sie

*Mutterschaftsgeld für
familienversicherte und
privat krankenversicher-
te Arbeitnehmerinnen*

eine Bescheinigung, die Ihr Arzt/Ihre Ärztin innerhalb von **7 Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin** ausstellen muss. Darüber hinaus müssen Sie der Krankenkasse eine Bescheinigung Ihres Arbeitgebers/Ihrer Arbeitgeberin vorlegen, die die Angaben für die Errechnung des Mutterschaftsgeldes enthält.

Wenn Sie nicht selbst Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind (z. B. privat krankenversichert und in einem Angestelltenverhältnis stehen oder in der gesetzlichen Krankenversicherung familienversichert und in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis stehen), erhalten Sie unter den gleichen Voraussetzungen wie die Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung Mutterschaftsgeld. Dazu müssen Sie einen Antrag an das Bundesversicherungsamt, Mutterschaftsgeldstelle, Friedrich-Ebert-Allee 38, 53113 Bonn, Telefon 02 28/6 19-18 88, richten. Dieses Mutterschaftsgeld beträgt für die Zeit der Schutzfrist insgesamt höchstens 210,00 €. Wenn Sie in einem Angestelltenverhältnis beschäftigt sind, erhalten Sie einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe der Differenz zwischen 13,00 € täglich und dem durchschnittlichen Netto-Entgelt. Geringfügig Beschäftigte erhalten keinen Zuschuss von ihrem Arbeitgeber/Ihrer Arbeitgeberin. Das Mutterschaftsgeld beträgt höchstens bis zu 210,00 €.

Das Mutterschaftsgeld und der Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld sind **steuer- und sozialabgabenfrei**. Es wird netto ausbezahlt.

Soziale Sicherung bleibt

Auch während der Zeit, in der Sie Mutterschaftsgeld beziehen, bleiben Sie in der gesetzlichen Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung versichert. Sie müssen in dieser Zeit keine Beiträge entrichten. Wenn die Berechtigung von Mutterschaftsgeld nicht mehr besteht, haben Sie grundsätzlich die Möglichkeit, sich freiwillig weiter zu versichern. Dieser Wunsch muss der Krankenkasse **innerhalb von drei Monaten** nach Beendigung der Mitgliedschaft mitgeteilt werden.

In der **Rentenversicherung** werden die Schutzfristen als Ausfallzeiten berücksichtigt, wenn durch Schwangerschaft oder Wochenbett eine rentenversicherungspflichtige Beschäftigung unterbrochen wird.

In der **Arbeitslosenversicherung** werden Zeiten, für die Mutterschaftsgeld gezahlt wird, so behandelt, als ob Beiträge entrichtet worden wären.

Weitere Ansprüche

Allen in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Frauen werden weitere Leistungen gewährt, und zwar unabhängig davon, ob sie als Mitglied oder familienkrankenversichert sind.

Dazu gehören:

- ärztliche Betreuung und Hilfe sowie Hebammenhilfe,
- Versorgung mit Verband-, Arznei- und Heilmitteln,
- Pflege in einer Entbindungs- oder Krankenanstalt sowie Hilfe und Wartung durch Hauspflegerinnen,
- Haushaltshilfe.

Hilfe für Betriebe

Sie können eine Haushaltshilfe erhalten, soweit ihnen wegen Schwangerschaft oder Entbindung die Weiterführung des Haushalts nicht möglich ist und eine andere im Haushalt lebende Person den Haushalt nicht weiterführen kann.

Die Haushaltshilfe ist - von dringenden Fällen abgesehen - vor ihrer Inanspruchnahme bei der Krankenkasse zu beantragen. Diesem Antrag ist eine ärztliche Bescheinigung beizufügen, die Angaben über die voraussichtliche Dauer der erforderlichen Maßnahmen enthält. Die Anträge erhalten Sie bei Ihrer Krankenkasse.

Alle Betriebe, unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten, erhalten im sogenannten U-2-Verfahren die nachstehend genannten Aufwendungen, die ihnen für schwangere Mitarbeiterinnen entstehen, in vollem Umfang erstattet. Dazu zählen sowohl die Arbeitgeberzuschüsse zum Mutterschaftsgeld als auch das Entgelt, das als Mutterschutzlohn bei Beschäftigungsverboten (allgemeine oder individuelle Beschäftigungsverbote) gezahlt wird. Die Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur gesetzl. Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung werden ebenfalls erstattet.

Die gesetzlichen Krankenkassen sind für die Zahlung der Erstattungsbeiträge zuständig. Sie erfolgen auf Antrag.

Elterngeld

Das Elterngeld wird für Kinder gezahlt, die ab dem 01.01.2007 geboren werden. Mütter und Väter, die ein Kind in den ersten 12 bzw. 14 Lebensmonaten selbst betreuen und nicht voll erwerbstätig sind, haben einen Anspruch auf Elterngeld. Kernelement des Elterngeldes ist eine prozentuale Leistung in Anlehnung an das Erwerbseinkommen; das Elterngeld ist erstmalig eine Lohnersatzleistung. Ersetzt werden 67 % des wegfallenden Einkommens, maximal jedoch 1.800 Euro im Monat. Das Mindestelterngeld beträgt 300 Euro.

Anspruch auf Elterngeld

Elterngeld erhalten berufstätige Frauen und Männer, Studierende, Erwerbslose, Auszubildende, Selbständige, Beamte, Adoptiv- und Adoptionspflegeeltern sowie nicht eheliche Väter und Stiefeltern.

Sie erhalten Elterngeld, wenn

- Sie Ihren gewöhnlichen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland haben
- Sie mit Ihrem Kind in einem Haushalt leben und es selbst betreuen und erziehen
- Sie nicht mehr als 30 Stunden in der Woche erwerbstätig sind.

Ausnahme:

Wenn Sie als Tagespflegeperson nicht mehr als 5 Kinder betreuen, gilt die Wochenarbeitszeitbegrenzung von maximal 30 Stunden nicht.

Adoptiv- und Adoptionspflegeeltern steht Elterngeld zu, wenn die angenommenen Kinder nicht älter als 8 Jahre alt sind. Sie können Elterngeld für den geltenden Zeitraum (14 Monate) längstens bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres beziehen.

Ausländische Mitbürger/Mitbürgerinnen, die das Elterngeld in Anspruch nehmen möchten, müssen eine Niederlassungserlaubnis oder eine Aufenthaltserlaubnis, die zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit berechtigt, besitzen. Der Besitz einer anderen Aufenthaltserlaubnis kann den Anspruch auf Elterngeld berechtigen, wenn Sie sich mindestens 3 Jahre rechtmäßig oder geduldet im Bundesgebiet aufhalten und hier berechtigt erwerbstätig sind.

Wenn Sie Ihr Kind vorübergehend (ca. 2 Monate) aus wichtigem Grund (z. B. Krankheit) nicht selbst betreuen können, bleibt der Anspruch auf Elterngeld bestehen.

Härtefälle

In Fällen besonderer Härte können auch Großeltern, Tanten, Onkel, ältere Geschwister des Kindes oder deren Partner/Partnerinnen das Elterngeld in Anspruch nehmen, wenn die Mutter und der Vater gestorben, schwer erkrankt oder behindert ist. In diesem Fall müssen die sonstigen Voraussetzungen für einen Elterngeldanspruch erfüllt sein.

Dauer des Elterngeldes

Das Elterngeld wird grundsätzlich für 12 Monate gezahlt. Zusätzlich werden 2 Partner- bzw. Partnerinnenmonate als Bonus gewährt, wenn auch der andere Elternteil wegen der Kindererziehung seine **Erwerbstätigkeit einschränkt** oder **unterbricht**.

Beide Elternteile können den Zeitraum frei untereinander aufteilen. Ein Elternteil kann höchstens 12 Monate Elterngeld beanspruchen. Alternativ können Sie auch mit Ihrem Partner beschließen, sich die Betreuung zu teilen. Das Elterngeld wird in diesen Fällen über einen Zeitraum von je 7 Monaten gezahlt. Beiden Elternteilen steht grundsätzlich gemeinsam ein Kontingent von 14 Monatsbeiträgen zu.

Wichtig: Die 2 Zusatzmonate werden nur gewährt, wenn dadurch eine Erwerbsminderung erfolgt.

Es ist auch möglich, sich monatlich nur die Hälfte des Elterngeldes auszahlen zu lassen, dafür aber über den doppelten Zeitraum.

Alleinerziehende, die zuvor erwerbstätig waren, erhalten Elterngeld auch für 14 Monate unter der Voraussetzung, dass das Kind alleine bei Ihnen in der Wohnung lebt und Ihnen die elterliche Sorge oder zumindest das Aufenthaltsbestimmungsrecht allein zusteht.

Wichtig: Auch hier werden die 2 Zusatzmonate nur gewährt, wenn dadurch eine Erwerbsminderung erfolgt.

In **Ausnahmefällen** erhalten Elternteile auch 14 Monate Elterngeld, deren Partner/Partnerin aus objektiven Gründen keine Elternzeit übernehmen kann, z. B. bei schwerer Krankheit oder Schwerstbehinderung – oder wenn eine Gefährdung des Kindeswohles gegen diese Übernahme spricht.

Bezieherinnen und Bezieher von Sozialleistungen z. B. Arbeitslosengeld (ALG) II erhalten das Elterngeld für 12 Monate.

In der Zeit, in der Sie Mutterschaftsgeld erhalten, wird kein Elterngeld gezahlt. Die Dauer des

Antrag

Bezuges von Elterngeld wird dadurch nicht verlängert, da beide Leistungen den gleichen Zweck verfolgen. Das begrenzte Mutterschaftsgeld des Bundesversicherungsamtes in maximaler Höhe von 210 Euro wird jedoch nicht auf das Elterngeld angerechnet.

Das Elterngeld ist schriftlich bei der Stadt Bielefeld, Amt für Jugend und Familie - Jugendamt -, Niederwall 23, 33602 Bielefeld, zu beantragen (Neues Rathaus, 1. Etage, Flur D, Zimmer 103 und Flug G, Zimmer 126 - 134). Es wird höchstens 3 Monate rückwirkend gezahlt. Sie sollten es deshalb möglichst direkt nach der Geburt beantragen.

Mit dem Antrag sind in der Regel folgende Unterlagen einzureichen:

- Geburtsbescheinigung,
- Nachweise zum Erwerbseinkommen,
- Arbeitszeitbestätigung durch den Arbeitgeber/der Arbeitgeberin bei Teilzeit im Bezugszeitraum des Elterngeldes bzw. eine Erklärung über die Arbeitszeit bei selbständiger Arbeit,
- Bescheinigung der Krankenkasse über das Mutterschaftsgeld,
- Bescheinigung über den Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld.

Da das Elterngeld – mit Ausnahme des Sockelbetrages – nur für das tatsächlich wegfallende Einkommen gezahlt wird, muss bei Antragstellung auch erklärt werden, ob und in welchem Umfang in der Zeit des Elterngeldbezugs voraussichtlich Erwerbseinkommen erzielt wird. Nach Ablauf des Elterngeldbezugs ist dann das tatsächlich erzielte Einkommen nachzuweisen.

Höhe des Elterngeldes

Sie dürfen den Bezug des Elterngeldes einmalig ohne Begründung ändern. Eine Änderung ist nur dann möglich, wenn für diese Zeit noch kein Elterngeld ausgezahlt wurde.

Das Elterngeld beträgt 67 % Ihres bisherigen Netto-Einkommens. Es werden maximal 1.800 Euro pro Monat gezahlt, d. h. auch wenn Ihr letztes Netto-Einkommen höher als 2.700 Euro liegt (67 % von 2.700 € = 1.800 €), bekommen Sie nur 1.800 Euro.

Wenn Sie vor der Geburt nicht erwerbstätig waren, haben Sie einen Anspruch auf den **Sockelbetrag** in Höhe von **300 Euro**. Dieser Sockelbetrag wird nicht mit anderen Sozialleistungen (ALG II) verrechnet.

Geringverdiener-/ Geringverdienerinnen- Komponente

Um Personen mit einem geringeren Einkommen (bis 1.000 Euro Netto-Einkommen) besser zu stellen als Personen, die keiner Erwerbstätigkeit nachgehen, wurde die **Geringverdiener-/Geringverdienerinnen-Komponente** eingeführt. Dadurch erhalten Sie nicht nur 67 % Ihres letzten Einkommens, sondern bis zu 100 % als Elterngeld ausbezahlt.

Zur Berechnung ergeben sich folgende Schritte:

Zuerst wird Ihr Netto-Einkommen von 1.000 Euro abgezogen und das Ergebnis durch 20 geteilt. Dieses Ergebnis wird zu den 67 % addiert, so dass ein höherer Prozentsatz entsteht.

Anrechenbares „Netto-Einkommen“

Beispiel:

Ihr letztes Netto-Einkommen beträgt 800 Euro:

1. $1.000 \text{ €} - 800 \text{ €} = 200 \text{ €}$
2. $200 \text{ €} : 20 = 10$
3. $67 \% + 10 = 77 \%$
4. $77 \% \text{ von } 800 \text{ €} = 616 \text{ €}$

Sie erhalten also anstelle von 536 Euro (67% von 800 €) ein Elterngeld in Höhe von 616 Euro.

Für die Berechnung des Elterngeldes werden von dem steuerpflichtigen Bruttoeinkommen

- Steuern (Einkommenssteuer, Solidaritätszuschlag, Kirchensteuer)
- Pflichtbeiträge zur Sozialversicherung (Renten-, Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung)
- pauschale Werbungskosten in Höhe von 920 Euro

abgezogen. Einmalzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld werden bei der Einkommensermittlung nicht berücksichtigt. Dabei kann es sein, dass dieses von der Elterngeld-Stelle errechnete Netto-Einkommen von Ihrem Netto-Einkommen auf dem Gehaltszettel abweicht. Maßgeblich sind ausschließlich Einkünfte aus Erwerbstätigkeit. Einkünfte z. B. aus Vermietung und Verpachtung bleiben unberücksichtigt.

Bei Selbständigen wird der wegen der Betreuung des Kindes wegfallende Gewinn nach Abzug der darauf entfallenden Steuern zu 67 % ersetzt. Der Gewinn wird nach steuerrechtlichen Grundsätzen ermittelt.

Steuerfreie Einnahmen und Zuschläge

Steuerfreie Einnahmen wie etwa Krankengeld, Mutterschaftsgeld oder Arbeitslosengeld sowie

Berechnungsgrundlage

steuerfreie Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit werden bei der Einkommensermittlung für das Elterngeld nicht berücksichtigt.

Maßgeblich ist das Durchschnittseinkommen der letzten 12 Kalendermonate vor der Geburt des Kindes, und zwar von dem Elternteil, der das Elterngeld beansprucht. Bei der Bestimmung der 12 Kalendermonate werden Monate mit Bezug von Mutterschaftsgeld, Elterngeld (z. B. bei einem weiteren Kind) sowie Wehr- und Zivildienstzeiten nicht mitgezählt. Die Höhe des Partner- bzw. Partnerinneneinkommens bleibt bei der Berechnung unberücksichtigt.

Dabei wird das monatliche Einkommen der letzten 12 Kalendermonate addiert und durch die Anzahl der Monate (12) geteilt. Haben Sie beispielsweise nur in den letzten 6 Monaten vor der Geburt ein Einkommen erzielt, werden die fehlenden 6 Monate mit 0 (kein Einkommen) gekennzeichnet. Dadurch verringert sich Ihr durchschnittliches Erwerbseinkommen unter Umständen erheblich.

Beispiel:

Vor der Geburt Ihres Kindes sind Sie 6 Monate erwerbstätig und verfügen über ein Netto-Einkommen in Höhe von 1.000 Euro.

$$6 \text{ Monate} \times 1.000 \text{ €} = 6.000 \text{ €}$$

$$6 \text{ Monate} \times 0 \text{ €} = 0 \text{ €}$$

$$6.000 \text{ €} : 12 \text{ Monate} = 500 \text{ €}$$

Ihr durchschnittliches Netto-Einkommen liegt bei 500 Euro.

Fällt wegen einer schwangerschaftsbedingten Erkrankung Ihr bisheriges Erwerbseinkommen ganz oder teilweise aus, wird dieses gekürzte Einkommen nicht in die Berechnung einfließen.

Die Höhe des Elterngeldes richtet sich nach Ihrem Netto-Einkommen vor und ggf. nach der Geburt und ist somit auch von der gewählten Steuerklasse abhängig.

Durch die Wahl der Steuerklasse kann ein finanzieller Nachteil ausgeglichen werden, wenn der besser verdienende Elternteil die Betreuung übernimmt.

Beispiel:

Sie haben ein Netto-Einkommen in Höhe von 830 Euro (Steuerklasse V), Ihr Partner verdient 1.710 Euro (Steuerklasse III), Ihr gemeinsames Netto-Einkommen beträgt 2.540 Euro. Nehmen Sie im Anschluss an die Geburt des Kindes Elterngeld, erhalten Sie durch die Geringverdiener-Komponente ca. 630 Euro. ($1.000 \text{ €} - 830 \text{ €} = 170 \text{ €}$; $170 \text{ €} : 20 = 8,5$; $67 \% + 8,5 = 75,5 \%$; $75,5 \% \text{ von } 830 \text{ €} = 626,65 \text{ €}$) Danach liegt Ihr gemeinsames Netto-Einkommen bei 2.336,65 Euro.

Betreut Ihr Partner das Kind beträgt das Elterngeld etwa 1.150 Euro (67 % von 1.710 €). Kehren Sie nun in den Beruf zurück und wählen als Alleinverdienerin die günstigere Steuerklasse III, erwirtschaften Sie statt 830 Euro ein Netto-Einkommen von ca. 1.250 Euro.

Bei dieser Konstellation erzielen Sie gemeinsam ein Netto-Einkommen in Höhe von 2.400 Euro; ca. 63,35 Euro mehr als in der oben beschriebenen Variante.

Es muss folglich kein finanzieller Nachteil sein, wenn der Partner mit dem höheren Einkommen die Betreuung des Kindes übernimmt.

Für die Wahl und den Wechsel in eine andere Lohnsteuerklasse sind die steuerrechtlichen

Mehrlingsgeburten

Regelungen maßgeblich. Grundsätzlich gilt, dass einmal im Jahr die Lohnsteuerklasse geändert werden kann.

Bei **Mehrlingsgeburten** erhalten Sie für das zweite und jedes weitere Kind ein Elterngeld in Höhe von 300 Euro. Im Einzelfall kann der (Höchst-)Betrag von 1.800 Euro auch überschritten werden.

Beispiel:

Sie sind Eltern von Drillingen geworden. Für das 1. Kind bekommen Sie das Elterngeld nach den normalen Vorschriften des Elterngeldes. Bei einem Netto-Einkommen von 2.000 Euro erhalten Sie 1.340 Euro Elterngeld (67 % von 2.000 €), für das 2. und 3. Kind bekommen Sie jeweils 300 Euro ausbezahlt. Insgesamt erhalten Sie dann 1.940 Euro Elterngeld.

Geschwisterbonus

Familien mit mehreren Kindern erhalten einen sog. Geschwisterbonus.

Zum einen wird bei der Ermittlung des Einkommens vor der Geburt des Kindes die Zeit des **Mutterschaftsgeldbezugs** und insbesondere auch die Zeit des **Elterngeldbezugs nicht** berücksichtigt. Dadurch wird ein Absinken des Elterngeldes durch das in diesen Zeiten geringere oder fehlende Erwerbseinkommen vermieden.

Zum anderen wird das Ihnen zustehende Elterngeld um 10 Prozent, mindestens aber um 75 Euro im Monat erhöht; und zwar in folgenden Familienkonstellationen:

- Es lebt ein älteres Geschwisterkind unter 3 Jahren mit im Haushalt.

- Mindestens 2 oder mehrere Geschwisterkinder haben das sechste Lebensjahr noch nicht vollendet.
- Es lebt ein älteres Geschwisterkind unter 14 Jahren mit einer Behinderung (mindestens 20 % GdB) im Haushalt.

Ein anspruchsberechtigter Zwilling gilt nicht als weiteres Kind. Sie erhalten den Sockelbetrag in Höhe von 300 Euro (s. Mehrlingsgeburten).

Sobald die genannten Anspruchsvoraussetzungen entfallen endet der Anspruch auf den Geschwisterbonus.

Beispiel 1:

Sie beziehen Elterngeld für Ihr 1. Kind durch Erwerbseinkommen vor der Geburt. Nach Ablauf des Elterngeldes nehmen Sie noch ein weiteres Jahr Elternzeit und sind nicht erwerbstätig.

4 Monate nachdem das Elterngeld eingestellt wurde, bekommen Sie Ihr 2. Kind. Bei der Ermittlung des Einkommens werden die Zeiten vor der Geburt - mit Ausnahme der Zeiten, in denen Sie Mutterschaftsgeld und Elterngeld bezogen haben - zu Grunde gelegt. Das bedeutet, vor der Geburt Ihres 2. Kindes können 2 Monate zur Ermittlung des Einkommens herangezogen werden, in denen Sie nicht erwerbstätig waren; denn 6 Wochen vor der Geburt haben Sie Anspruch auf Mutterschaftsgeld durch die Krankenkasse und bis 4 Monate vor der Geburt haben Sie Elterngeld für das 1. Kind bezogen, also Zeiten, die nicht berücksichtigt werden. Dabei werden „angebrochene“ Monate aufgerundet, das heißt, es werden statt 6 Wochen, in denen Sie Mutterschaftsgeld beziehen, 8 Wochen nicht berücksichtigt.

Um den Durchschnittswert Ihres Netto-Einkommens von 12 Monaten zu ermitteln, werden die fehlenden 10 Monate vor der Geburt Ihres 1. Kindes herangezogen. In dieser Zeit bezogen Sie bspw. ein Netto-Einkommen in Höhe von 960 Euro.

$$\begin{aligned} 10 \text{ Monate} \times 960 \text{ €} &= 9.600 \text{ €} \\ 2 \text{ Monate} \times 0 \text{ €} &= 0 \text{ €} \\ 9.600 \text{ €} : 12 \text{ Monate} &= 800 \text{ €} \end{aligned}$$

Da Ihr durchschnittliches Netto-Einkommen unter 1.000 Euro liegt, erhalten Sie zusätzlich die sog. Geringverdienerinnen-Komponente.

$$\begin{aligned} 1.000 \text{ €} - 800 \text{ €} &= 200 \text{ €} \\ 200 \text{ €} : 20 &= 10 \\ 67 \% + 10 &= 77 \% \end{aligned}$$

Statt 67 % erhalten Sie 77 % Ihres durchschnittlichen Erwerbseinkommens in Höhe von 800 Euro = 616 Euro.

Zusätzlich zu dem Elterngeld bekommen Sie den Geschwisterbonus in Höhe von 75 Euro (10 % von 616 Euro sind geringer) für den gesamten Bezugszeitraum. Ihr Elterngeld beträgt insgesamt 691 Euro (616 Euro plus 75 Euro).

Beispiel 2:

Sie haben nach der Geburt Ihres 1. Kindes durch Erwerbseinkommen vor der Geburt Elterngeld erhalten. Im Anschluss befinden Sie sich weiterhin in Elternzeit und sind nicht erwerbstätig. Als Ihr 1. Kind 30 Monate (2,5 Jahre) alt ist, wird das 2. Kind geboren. Bei der Ermittlung des Einkommens für das 2. Kind werden die Monate vor der Geburt herangezogen. Die Zeiten, in denen Sie Mutterschaftsgeld beziehen, werden nicht berücksichtigt. Da Sie in dem zurückliegenden Berechnungszeitraum kein Einkommen erzielt haben, erhal-

Elterngeld und Teilzeitarbeit

ten Sie für Ihr 2. Kind den Sockelbetrag in Höhe von 300 Euro. Zusätzlich bekommen Sie den Geschwisterbonus in Höhe von 75 Euro für weitere 6 Monate. Nach Ablauf der 6 Monate wird Ihr 1. Kind 3 Jahre alt und damit erlischt die Voraussetzung, dass ein älteres Geschwisterkind unter 3 Jahren mit im Haushalt lebt.

Wenn Sie **nach der Geburt** des Kindes wieder für **maximal 30 Stunden** in der Woche erwerbstätig sind, können Sie neben Ihrem Einkommen auch ein verringertes Elterngeld beziehen. Sie erhalten 67 % der Differenz Ihrer Einkommen vor und nach der Geburt Ihres Kindes ausbezahlt. Als Einkommen vor der Geburt werden wieder maximal 2.700 Euro berücksichtigt.

Beispiel:

Sie beziehen vor der Geburt Ihres Kindes ein Netto-Einkommen in Höhe von 1.500 Euro und nach der Geburt erhalten Sie ein Netto-Einkommen in Höhe von 700 Euro durch die Reduzierung Ihrer Erwerbstätigkeit:

$$1.500 \text{ €} - 700 \text{ €} = 800 \text{ €}$$

$$67 \% \text{ von } 800 \text{ €} = 536 \text{ €}$$

Neben Ihrem Erwerbseinkommen von 700 Euro erhalten sie 536 € Elterngeld.

Elterngeld und Steuern

Das Elterngeld selbst wird nicht versteuert. Es wird aber zum Einkommen hinzugerechnet und wirkt sich unter Umständen auf die Höhe des individuellen Steuersatzes aus.

Elterngeld und andere Leistungen

Mutterschaftsgeld

Wenn Sie berufstätig sind, erhalten Sie das Elterngeld im Anschluss an das Mutterschaftsgeld, also erst nach der 8. bzw. 12. Woche nach der Geburt. Die Dauer des Bezuges von Elterngeld wird dadurch nicht verlängert.

Das begrenzte Mutterschaftsgeld des Bundesversicherungsamtes (maximal 210 Euro) kann wegfallendes Erwerbseinkommen jedoch nicht ausgleichen und wird deshalb nicht angerechnet.

Elterngeld und Sozialleistungen

Elterngeld darf bis zu dem Sockelbetrag in Höhe von 300 Euro nicht auf **einkommensabhängige Sozialleistungen** angerechnet werden.

Bei Bezug von

- ALG II
- Sozialhilfe
- Wohngeld
- Kinderzuschlag

wird das Elterngeld **oberhalb** des Mindestbetrages von 300 Euro als Einkommen berücksichtigt.

Aber: Bei Mehrlingskindern, die jeweils 300 Euro erhalten, ist dieser Betrag für jedes Kind anrechnungsfrei.

Elterngeld und Entgeltersatzleistungen

Bei einem gleichzeitigen Bezug von Elterngeld und anderen Entgeltersatzleistungen werden diese – mit Ausnahme des Sockelbetrages in Höhe von 300 Euro – auf das Elterngeld angerechnet. D. h., beide Leistungen mit Ausnah-

Krankenversicherung

me des Sockelbetrages können **nicht** nebeneinander gewährt werden.

Die wichtigsten Entgeltersatzleistungen sind

- Arbeitslosengeld I
- Krankengeld
- Verletztengeld.

Waren Sie vor der Geburt Ihres Kindes Mitglied in einer **gesetzlichen Krankenversicherung**, bleiben Sie während der gesamten Dauer des Elterngeldbezuges und der Elternzeit **beitragsfrei** versichert, es sei denn, Sie leisten in diesem Zeitraum Teilzeitarbeit und unterliegen damit der Krankenversicherungspflicht. **Freiwillig Versicherte** in einer gesetzlichen Krankenversicherung sollten unbedingt bei ihrer Krankenkasse nachfragen, ob sie für diesen Zeitraum auch beitragsfrei versichert sind. Es gibt keine einheitliche Regelung; vielmehr obliegt es den jeweiligen Versicherungen, wie sie ihre Mitglieder einstufen.

Selbständige und **Studenten/Studentinnen** sind von der beitragsfreien Mitgliedschaft in einer gesetzlichen Krankenversicherung ausgenommen. Sie müssen auch während des Elterngeldbezuges **eigene Beiträge** an die Krankenversicherung entrichten.

Als **Privatversicherte** müssen Sie Ihre Versicherungsbeiträge ebenfalls selbst tragen, und zwar auch den Arbeitgeberanteil.

Elternzeit

Anspruch auf Elternzeit

Mütter und Väter haben einen Anspruch auf Elternzeit, bis das Kind das 3. Lebensjahr vollendet hat. Mit Zustimmung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin kann ein Anteil von bis zu 12 Monaten der maximal 3-jährigen Elternzeit auch auf die Zeit bis zum 8. Geburtstag des Kindes übertragen werden. Bei einem Arbeitsplatzwechsel ist der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin nicht an eine erteilte Zustimmung des vorherigen Arbeitgebers/der vorherigen Arbeitgeberin gebunden. Bei einem adoptierten oder in Vollzeitpflege genommenen Kind kann die Elternzeit von insgesamt 3 Jahren vom Tag der Aufnahme des Kindes bis längstens zur Vollendung des 8. Lebensjahres genommen werden. Auch hier gilt die Möglichkeit, einen Anteil von bis zu 12 Monaten bis zum Ende des 8. Lebensjahres zu übertragen.

Einen Anspruch auf Elternzeit haben Mütter oder Väter, die in einem Arbeitsverhältnis stehen. Elternzeit kann in jedem Arbeitsverhältnis genommen werden, also auch bei befristeten und bei geringfügigen Beschäftigungen (bis 400 € monatlich). Auszubildende, Umschüler/ Umschülerinnen, zur beruflichen Fortbildung Beschäftigte und in Heimarbeit Beschäftigte können ebenfalls Elternzeit beantragen.

Befristete Arbeitsverträge verlängern sich durch die Elternzeit nicht. Bei Ausbildungsverträgen und Verträgen wissenschaftlicher Mitarbeiter/ Mitarbeiterinnen können Ausnahmen bestehen. Informieren Sie sich bei der zuständigen Kam-

Voraussetzungen

mer (z. B. Handwerkskammer, Industrie- und Handelskammer) bzw. bei der zuständigen Kultusbehörde.

Wer Elternzeit nehmen will, muss mit dem Kind in einem Haushalt leben, es überwiegend selbst betreuen und erziehen und darf nicht mehr als 30 Wochenstunden beschäftigt sein.

Sie können auch Elternzeit zur Betreuung eines Enkelkindes, eines Bruders bzw. einer Schwester und einer Nichte bzw. eines Neffen nehmen, wenn ein Härtefall vorliegt (s. Seite 24).

Zudem erhalten auch Großeltern Anspruch auf Elternzeit, wenn ihre Kinder minderjährig oder während der Schulzeit oder Ausbildung ein Kind bekommen haben. Sie können bei ihrem Arbeitgeber/ihrer Arbeitgeberin eine „Großelternzeit“ beantragen.

Mitteilung an den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin

Die Elternzeit muss spätestens **7 Wochen** vor ihrem Beginn **schriftlich** beim Arbeitgeber/bei der Arbeitgeberin **beantragt** werden. Bei einer 8-wöchigen Schutzfrist nach der Geburt bedeutet dies, dass Sie spätestens 1 Woche nach der Geburt ihres Kindes die Elternzeit beantragen müssen.

Ausnahmen sind möglich, z. B. wenn ein Kind in Adoptionspflege genommen wird.

Gleichzeitig muss erklärt werden, für welche Zeiträume innerhalb von 2 Jahren die Elternzeit beansprucht wird. Die darüber hinausgehende Elternzeit, die mit Zustimmung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin noch bis zum

8. Geburtstag des Kindes genommen werden kann, muss erst **7 Wochen** vor ihrem Beginn verbindlich festgelegt werden. Es empfiehlt sich jedoch, frühzeitig mit dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin wegen der Übertragung der restlichen Elternzeit auf die Zeit nach dem 3. Geburtstag zu verständigen. Sonst besteht die Gefahr, dass diese Zeit verfällt.

Teilzeitarbeit

Wenn Sie Interesse an einer **Teilzeittätigkeit** während der Elternzeit haben, müssen Sie dieses Ihrem Arbeitgeber/Ihrer Arbeitgeberin **7 Wochen** vorher **schriftlich** mitteilen (s. Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit, s. Seite 43).

Aufteilung unter den Eltern/gemeinsame Elternzeit

Die Elternzeitanprüche der Eltern werden zur Vereinfachung völlig unabhängig voneinander behandelt. Jeder Elternteil kann seine Elternzeit in 2 Zeitabschnitte aufteilen. Mit Zustimmung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin sind Aufteilungen in weitere Abschnitte möglich.

Kurze Geburtenfolge und Mehrlingsgeburten

Auch bei kurzer Geburtenfolge und Mehrlingsgeburten stehen Ihnen bei der **Übertragung** (max. 12 Monate) für **jedes** Kind 3 Jahre Elternzeit bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres zu. Das bedeutet, eine Übertragung von bis zu 12 Monaten Elternzeit auf den Zeitraum bis zum 8. Lebensjahr ist in diesen Fällen für jedes der Kinder möglich.

Beispiel kurze Geburtenfolge:

Kind A wird am 01.04.2007 und Kind B am 01.04.2008 geboren. Mit Zustimmung Ihres

Arbeitgebers/Ihrer Arbeitgeberin können von beiden Elternzeiten jeweils bis zu 12 Monate übertragen werden.

Für Kind A nehmen Sie bis zur Vollendung des 2. Lebensjahres vom 01.04.2007 – 31.03.2009 Elternzeit. Im Anschluss nehmen Sie 2 Jahre Elternzeit für Kind B bis zu dessen Vollendung des 3. Lebensjahres vom 01.04.2009 – 31.03.2011. Danach könnten Sie mit Zustimmung die übertragenen 12 Monate der Elternzeit für Kind A nehmen vom 01.04.2011 - 31.03.2012 und im Anschluss die übertragenen 12 Monate der Elternzeit für Kind B vom 01.04.2012 – 31.03.2013. Durch die Übertragung können Sie für jedes Kind 3 Jahre Elternzeit in Anspruch nehmen.

Wenn **keine** Elternzeit übertragen wird, schließt sich die Elternzeit für Kind B an die Elternzeit für Kind A an und endet mit Vollendung des 3. Lebensjahres von Kind B am 31.03.2011.

Beispiel Mehrlingsgeburt:

Zwillinge werden am 01.04.2007 geboren. Für Kind A können Sie die ersten beiden Jahre Elternzeit nehmen und mit **Zustimmung** des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin das dritte Jahr z. B. auf die Zeit vom 01.04.2010 – 31.03.2011 übertragen.

Für Kind B nehmen sie für das 3. Lebensjahr im Anschluss an die erste Elternzeit für Kind A vom 01.04.2009 – 31.03.2010 Elternzeit und übertragen 1 Jahr auf die Zeit vom 01.04.2011 – 31.03.2012.

Mit Zustimmung Ihres Arbeitgebers/Ihrer Arbeitgeberin könnten Sie vom 01.04.2007 (bzw.

Vorzeitige Beendigung oder Verlängerung

im Anschluss an die Mutterschutzfrist) bis zum 31.03.2012 Elternzeit nehmen.

Ohne Übertragung bleibt es bei der 3-jährigen Elternzeit bis die Zwillinge 3 Jahre alt werden.

Der einmal mitgeteilte Zeitraum der Elternzeit ist in der Regel unwiderruflich. Er kann nur in Ausnahmefällen und aufgrund besonderer Umstände verlängert oder vorzeitig beendet werden, wenn der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin zustimmt. Wenn Sie wegen eines besonderen Härtefalles die Elternzeit vorzeitig beenden müssen, kann der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin das nur innerhalb von 4 Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen **schriftlich** ablehnen.

Ein besonderer Härtefall liegt beispielsweise vor, wenn ein Elternteil verstorben ist, schwer erkrankt bzw. behindert ist, die Existenz der Familie erheblich gefährdet ist oder die Geburt eines weiteren Kindes in die bestehende Elternzeit fällt.

Eine Verlängerung der Elternzeit ist ebenfalls nur mit Zustimmung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin möglich. Sie können eine Verlängerung der Elternzeit verlangen, wenn ein Wechsel bei der Elternzeit zwischen den Eltern aus einem **wichtigen** Grund nicht erfolgen kann.

Ein wichtiger Grund liegt beispielsweise vor, wenn der Partner/die Partnerin die geplante Elternzeit nicht antreten kann, weil er/sie zur Kur muss, schwer erkrankt ist, zum Grundwehrdienst eingezogen wurde.

Beschäftigungsgarantie

Wichtig: Nach Beendigung der Elternzeit haben Sie keinen Anspruch auf Ihren bisherigen Arbeitsplatz, sondern ausschließlich auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz in dem selben Betrieb. Eine Umsetzung, die mit einer Schlechterstellung - insbesondere einem geringeren Entgelt - verbunden wäre, ist nicht zulässig.

Zulässige Erwerbstätigkeit

Erwerbstätigkeit während der Elternzeit

Eine **Erwerbstätigkeit** ist während der Elternzeit unter folgenden Bedingungen zulässig:

Die Beschäftigung darf die wöchentliche Arbeitszeit von **30 Stunden** nicht überschreiten. Sind Sie mit Ihrem Partner/Ihrer Partnerin gemeinsam in der Elternzeit, können Sie jeweils bis zu 30 Wochenstunden (zusammen 60 Stunden) erwerbstätig sein.

Ausnahme: Für Tagespflegepersonen, die bis zu 5 Kinder in Tagespflege betreuen, besteht ein Anspruch auf Elternzeit, auch wenn die wöchentliche Arbeitszeit mehr als 30 Stunden beträgt.

Erwerbstätigkeit bei einem anderen Arbeit- geber/einer anderen Arbeitgeberin

Wenn Sie während Ihrer Elternzeit bei einem **anderen** Arbeitgeber/einer **anderen** Arbeitgeberin eine Teilzeitarbeit leisten möchten, benötigen Sie dazu die **Zustimmung** Ihres Arbeitgebers/Ihrer Arbeitgeberin. Diese Zustimmung kann aber nur verweigert werden, wenn dringende betriebliche Interessen entgegenstehen. Dies muss Ihnen innerhalb einer Frist von 4 Wochen schriftlich mitgeteilt werden.

Änderungsvertrag

Wenn Sie mit Ihrem Arbeitgeber/Ihrer Arbeitgeberin eine Teilzeitbeschäftigung während Ihrer Elternzeit vereinbaren, sollten Sie unbedingt darauf achten, dass in dem **Änderungsvertrag** deutlich zum Ausdruck kommt, dass es sich um eine für die Zeit der Elternzeit **befristete** Verkürzung der Arbeitszeit handelt. Damit erhalten Sie sich die Möglichkeit, nach der Elternzeit wieder Vollzeit zu arbeiten und vermeiden die Gefahr, auf Dauer in einem evtl. nicht versicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis zu bleiben.

Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit

Wenn Sie während der Elternzeit Ihre Arbeitszeit zulässig reduzieren möchten, sollten Sie sich mit Ihrem Arbeitgeber/Ihrer Arbeitgeberin innerhalb von 4 Wochen einigen. Ist eine Einigung nicht möglich, haben Sie Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- Das Arbeitsverhältnis muss länger als 6 Monate bestehen.
- Im Betrieb oder Unternehmen müssen mehr als 15 Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen (ohne Auszubildende) beschäftigt werden.
- Die Dauer der verkürzten Arbeitszeit soll für mindestens 2 Monate auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden verringert werden.
- Dem Anspruch stehen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen.
- Die Mitteilung muss schriftlich an den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin spätestens 7 Wochen vor Beginn der verringerten Arbeitszeit eingereicht werden.

In dem Antrag müssen Sie den Beginn und den Umfang der gewünschten Arbeitszeit nennen.

Um eine bessere Planbarkeit zu ermöglichen, soll auch die gewünschte Verteilung der verringerten Arbeitszeit im Antrag angegeben werden.

Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin kann die beanspruchte Verringerung der Arbeitszeit ablehnen, wenn er/sie **dringende** betriebliche Gründe anführt. Dies muss er/sie innerhalb von 4 Wochen mit schriftlicher Begründung ablehnen. Geschieht dies nicht, können Sie Klage vor dem Arbeitsgericht erheben.

Erholungsurlaub

Ihr Anspruch auf **Erholungsurlaub** wird von der Elternzeit zunächst nicht berührt. Der Erholungsurlaub kann zusätzlich - vor oder im Anschluss an die Elternzeit - angetreten werden. Haben Sie den Ihnen zustehenden Urlaub nicht vollständig erhalten, steht Ihnen der **Resturlaub** nach der Elternzeit im laufenden und im nächsten Urlaubsjahr zu.

Gewährung von Resturlaub

Kürzung des Erholungsurlaubs

Allerdings **kann** der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin (muss aber nicht!) Ihren Erholungsurlaub für jeden vollen Kalendermonat, für den Elternzeit genommen wird, um 1/12 **kürzen**. Für angefangene Monate darf nicht gekürzt werden.

Gleichbehandlung

Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin darf dabei aber nicht willkürlich handeln. Wird im Betrieb die Kürzung mehrfach unterlassen oder nicht vollständig vorgenommen, können Sie unter Hinweis auf den **Gleichbehandlungsgrundsatz** eine entsprechende Regelung verlangen.

Wenn Sie während der Elternzeit aber **teilzeitbeschäftigt** sind, ist jede Kürzung des Erholungsurlaubs ausgeschlossen.

Bei Beurlaubung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses muss der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin den noch nicht gewährten Urlaub auszahlen.

Ob diese Leistungen vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin gezahlt werden, hängt im Einzelfall vom Inhalt der jeweiligen Vereinbarungen (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelvertrag) ab.

Kündigungsschutz

Während der gesamten Dauer der Elternzeit besteht grundsätzlich **Kündigungsschutz**. Er beginnt mit der Anmeldung der Elternzeit durch Sie, frühestens jedoch 8 Wochen vor deren Beginn. Dieser Schutz gilt für Mütter und Väter gleichermaßen und gilt auch für diejenigen, die während der Elternzeit eine Teilzeitarbeit von nicht mehr als 30 Wochenstunden bei ihrem Arbeitgeber/ihrer Arbeitgeberin leisten bzw. ihre bisherige Teilzeitarbeit bis zu diesem Zeitumfang fortsetzen. Wechseln Sie sich mit Ihrem Partner/Ihrer Partnerin bei der Elternzeit ab, so gilt der Kündigungsschutz für den Elternteil, der sich gerade in der Elternzeit befindet.

Nehmen Sie gemeinsam Elternzeit, so gilt in dieser Zeit für beide auch der Kündigungsschutz.

Eine Kündigung in dieser Zeit ist rechtlich unwirksam. In diesem Fall sollten Sie die Aufsichtsbehörde, die Bezirksregierung Detmold,

*Ausnahmen vom
Kündigungsschutz*

informieren. Auch eine Kündigung während der Elternzeit, die erst nach dessen Ablauf wirksam werden soll, ist nicht zulässig. Erst nach Beendigung der Elternzeit ist eine Kündigung - und dann nur mit den gesetzlichen oder vereinbarten Fristen - möglich.

Nur in wenigen **Ausnahmefällen** kann Ihnen trotz dieses Kündigungsverbotes - und dann auch nur mit Genehmigung der Bezirksregierung Detmold - gekündigt werden. Einer Kündigung wird aber nur dann zugestimmt werden, wenn

- der Betrieb oder eine Abteilung stillgelegt wird und Sie nicht in einem anderen Betrieb oder einer anderen Abteilung weiterbeschäftigt werden können

oder

- die wirtschaftliche Existenz des Betriebes durch die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses gefährdet ist.

Außerdem ist denkbar, dass einer Kündigung zugestimmt wird, wenn Sie in grober Weise gegen Ihren Arbeitsvertrag verstoßen haben (Beleidigung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin, eine Straftat gegen das Unternehmen etc.).

Im Falle einer Kündigung während der Elternzeit sollten Sie unbedingt bei der zuständigen Stelle nachfragen, ob die erforderliche Genehmigung erteilt wurde.

*Kündigung auf
eigenen Wunsch*

Wenn Sie selbst Ihr Arbeitsverhältnis zum Ende der Elternzeit kündigen wollen, müssen Sie eine Kündigungsfrist von **3 Monaten** einhal-

ten. Diese Kündigung muss nicht begründet werden und kann mündlich oder schriftlich mitgeteilt werden. Aus Beweisgründen empfiehlt sich auch hier die Schriftform.

Unabhängig davon können Sie Ihr Arbeitsverhältnis selbstverständlich einvernehmlich mit dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin während der Elternzeit zu dessen Ende ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist beenden. Dabei empfiehlt es sich, den Aufhebungsvertrag schriftlich zu vereinbaren.

Kündigt der betreuende Elternteil am Ende der Elternzeit, weil im alten Beschäftigungsverhältnis keine familienfreundliche Arbeitszeit gefunden werden kann, kann Arbeitslosengeld ohne Sperrzeit bezogen werden. Familienfreundlich heißt, dass Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit miteinander vereinbar sein müssen, unabhängig davon, ob ein Voll- oder Teilzeitarbeitsverhältnis besteht. Voraussetzung für Arbeitslosengeldbezug ist, dass vor der Geburt des Kindes (inkl. Mutterschutz) entsprechende Anwartschaften erworben sind.

Achtung: Wird aus einer Vollbeschäftigung heraus eine Teilzeitstelle gesucht, reduziert sich das Arbeitslosengeld entsprechend.

Auswirkungen auf die Rente

Kindererziehungszeiten

Personen, die Kinder erzogen haben, können bei der Rente **Kindererziehungszeiten** geltend machen. Kindererziehungszeiten sind Versicherungspflichtzeiten, für die Pflichtbeiträge als gezahlt gelten.

Wer hat Anspruch?

Kindererziehungszeiten können Mütter oder Väter für ihre leiblichen Kinder oder Adoptivkinder beanspruchen (alternativ auch Stief- und Pflegeeltern, soweit sie die Erziehung anstelle der leiblichen Eltern wahrnehmen). Indiz ist in der Regel die Haushaltsgemeinschaft mit dem Kind.

Für die Anrechnung ist es erforderlich, dass die Eltern ihr Kind im **Inland** erziehen. Erziehungszeiten im Ausland können nur in Ausnahmefällen berücksichtigt werden.

Eltern im Beamtenverhältnis stehen keine Kindererziehungszeiten nach dem Sozialgesetzbuch zu; jedoch werden unter bestimmten Voraussetzungen (vergleichbare) Zuschläge für Kindererziehung nach beamtenrechtlichen Vorschriften berücksichtigt. Im Einzelfall empfiehlt sich hier ein Informationsgespräch mit der personalverwaltenden Dienststelle.

Umfang der Kindererziehungszeit

Bei Kindern, die ab 01.01.1992 geboren sind, umfasst die anrechenbare Kindererziehungszeit die ersten drei Lebensjahre des Kindes. Die Kindererziehungszeit beginnt nach Ablauf des Monats der Geburt und endet nach 36 Kalendermonaten. Bei gleichzeitiger Erziehung

von mehreren Kindern werden Verlängerungszeiten angerechnet:

Bei den bis zum 31.12.1991 geborenen Kindern werden pro Kind maximal 12 Kalendermonate berücksichtigt.

Beispiele:

Geburt eines Kindes am 24.04.1992. Die Kindererziehungszeit beginnt am 01.05.1992 und endet am 30.04.1995.

Geburt von Zwillingen am 01.04.1992. Die am 01.05.1992 beginnende Kindererziehungszeit wird um die Kalendermonate der gleichzeitigen Erziehung - also um 36 Monate verlängert und endet somit erst am 30.04.1998.

Aufteilung der Kindererziehungszeit

Bei gemeinsamer Erziehung von Mutter und Vater wird die Kindererziehungszeit im Normalfall bei der Mutter angerechnet.

Durch eine sogenannte **übereinstimmende Erklärung** gegenüber dem Rententräger können Sie als Eltern Zeiten, die ab dem 01.01.1992 zurück gelegt werden, jedoch unter sich aufteilen. Dabei müssen Sie beachten, dass die übereinstimmende Erklärung nur für zukünftige Kalendermonate gilt und eine Rückwirkung maximal für 2 Monate möglich ist.

Ohne eine übereinstimmende Erklärung ist die Übertragung von Kindererziehungszeiten auf den Vater nur möglich, wenn er nachweisen kann, dass er das Kind in dem maßgeblichen Zeitraum **überwiegend** erzogen hat (z. B., weil er Erziehungsurlaub hatte und die Mutter einem Beschäftigungsverhältnis nachging).

Auswirkungen auf die Rentenhöhe

Die Kindererziehungszeiten werden pro Jahr mit **100 Prozent des Durchschnittsverdienstes** aller abhängig Beschäftigten bewertet.

Die monatliche Rentensteigerung für ein volles Erziehungsjahr beträgt derzeit 26,13 €/West bzw. 22,97 €/Ost (Stand unverändert seit 01.07.2003).

Sind Sie während anerkannter Kindererziehungszeiten beitragspflichtig beschäftigt, erhalten Sie den pauschalierten Rentenanspruch **zusätzlich** zu den Ansprüchen aufgrund Ihrer versicherungspflichtigen Beschäftigung (nur begrenzt durch die jeweils geltende Beitragsbemessungsgrenze).

Berücksichtigungszeiten

Seit 1992 gibt es neben der beschriebenen Kindererziehungszeit auch die sogenannte Berücksichtigungszeit (wegen Kindererziehung). Die Berücksichtigungszeit wird nicht als Pflichtbeitragszeit bewertet, zählt aber z. B. zur Erfüllung verschiedener Wartezeiten bei vorzeitigen Altersrenten mit.

Seit 1992 können sich entsprechende Zeiten außerdem im Einzelfall (indirekt) rentensteigernd auswirken, wenn mindestens zwei Kinder unter zehn Jahren zeitgleich erzogen werden oder die/der Berechtigte neben der Kindererziehung berufstätig ist.

Wer hat Anspruch?

Anspruchsberechtigt ist der gleiche Personenkreis wie bei den Kindererziehungszeiten. Berücksichtigungszeiten werden einem Elternteil für die Erziehung eines Kindes bis zu dessen 10. Lebensjahr angerechnet. Die Berücksichtigungszeit beginnt bereits mit dem Tag der Geburt und endet mit der Vollendung des 10. Lebensjahres.

*Auswirkungen im
Hinterbliebenenrecht*

Die Berücksichtigungszeit beginnt bereits mit dem Tag der Geburt und endet mit der Vollendung des 10. Lebensjahres.

Für jedes Kind ist eine Berücksichtigungszeit von 10 Jahren anzusetzen. Überschneiden sich Berücksichtigungszeiten, wird der Anspruchszeitraum nicht verlängert.

Auch Berücksichtigungszeiten können die Eltern eines Kindes untereinander aufteilen. Die Ausführungen zur Abgabe einer übereinstimmenden Erklärung gelten hier entsprechend.

Eine Berücksichtigungszeit, die mit den Pflichtbeiträgen wegen Kindererziehung für dasselbe Kind zusammenfällt (also die ersten 12 bzw. 36 Monate nach dem Geburtsmonat), kann jedoch immer nur dem Elternteil zugeordnet werden, dem auch die Kindererziehungszeit zusteht.

Auch das neue (zum 01.01.2002 in Kraft getretene) Hinterbliebenenrecht sieht für Witwen und Witwer, die Kinder erzogen haben, besondere Zuschläge vor. Hierdurch wird die generelle Absenkung des Versorgungsniveaus von bisher 60 auf neu 55 % der Renten des Verstorbenen abgemildert, teilweise sogar aufgewogen.

Die Neuregelungen des Hinterbliebenenrechts gelten allerdings nur für Todesfälle nach dem 31.12.2001, sofern die Ehe unter Geltung des neuen Rechts geschlossen wurde oder (bei früherer Eheschließung) wenn beide Partner nach dem 01.01.1962 geboren sind.

Adressen

Gleichstellungstelle für Frauenfragen
Stadt Bielefeld
Altes Rathaus, Zimmer 254
Niederwall 25
33602 Bielefeld
Tel.: 0521 51-2018

Bundesversicherungsamt
Mutterschaftsgeldstelle
Friedrich-Ebert-Allee 38
53113 Bonn
Tel.: 0228 6191888

Bezirksregierung Detmold
Dezernat 55.7
Schutz besonderer Personengruppen
Frau Richter
Willi-Hofmann-Str. 33 a
32756 Detmold
Tel.: 05231 71-5646

Stadt Bielefeld
Amt für Jugend und Familie - Jugendamt -
Niederwall 23
33602 Bielefeld
Tel.: 0521 51-5790 oder 0521 51-5797

Mutterschutzgesetz

Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter
(Mutterschutzgesetz - MuSchG)

**Mutterschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 20. Juni 2002
(BGBl. I S. 2318), geändert durch Artikel 32 des Gesetzes
vom 14. November 2003 (BGBl. I S. 2190)**

Seite

Erster Abschnitt, Allgemeine Vorschriften §§ 1, 2
Geltungsbereich § 1
Gestaltung des Arbeitsplatzes § 2

Zweiter Abschnitt, Beschäftigungsverbote §§ 3 - 8
Beschäftigungsverbote für werdende Mütter § 3
Weitere Beschäftigungsverbote § 4
Mitteilungspflicht, ärztliches Zeugnis § 5
Beschäftigungsverbote nach der Entbindung § 6
Stillzeit § 7
Mehrarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit § 8

Abschnitt 2a, Mutterschaftsurlaub
(weggefallen) §§ 8a - 8d

Dritter Abschnitt, Kündigung §§ 9, 10
Kündigungsverbot § 9
(weggefallen) § 9a
Erhaltung von Rechten § 10

Vierter Abschnitt, Leistungen §§ 11 - 17
Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten § 11
(weggefallen) § 12
Mutterschaftsgeld § 13
Zuschuss zum Mutterschaftsgeld § 14
Sonstige Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft § 15
Freistellung für Untersuchungen § 16
Erholungsurlaub § 17

Fünfter Abschnitt, Durchführung des Gesetzes §§ 18 - 20
Auslage des Gesetzes § 18
Auskunft § 19
Aufsichtsbehörden § 20

Sechster Abschnitt, Straftaten und Ordnungswidrigkeiten § 21
Straftaten und Ordnungswidrigkeiten § 21
(weggefallen) §§ 22, 23

Siebter Abschnitt, Schlussvorschriften § 24
In Heimarbeit Beschäftigte § 24
(weggefallen) § 25

Erster Abschnitt. Allgemeine Vorschriften

§ 1 Geltungsbereich

Das Gesetz gilt

1. für Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen.
2. für weibliche in Heimarbeit Beschäftigte und ihnen Gleichgestellte (§ 1 Abs. 1 und 2 des Heimarbeitsgesetzes vom 14. März 1951 - BGB1. I S. 191 -), soweit sie am Stück mitarbeiten.

§ 2 Gestaltung des Arbeitsplatzes

- (1) Wer eine werdende oder stillende Mutter beschäftigt, hat bei der Einrichtung und der Unterhaltung des Arbeitsplatzes einschließlich der Maschinen, Werkzeuge und Geräte und bei der Regelung der Beschäftigung die erforderlichen Vorkehrungen und Maßnahmen zum Schutze von Leben und Gesundheit der werdenden oder stillenden Mutter zu treffen.
- (2) Wer eine werdende oder stillende Mutter mit Arbeiten beschäftigt, bei denen sie ständig stehen oder gehen muss, hat für sie eine Sitzgelegenheit zum kurzen Ausruhen bereitzustellen.
- (3) Wer eine werdende oder stillende Mutter mit Arbeiten beschäftigt, bei denen sie ständig sitzen muss, hat ihr Gelegenheit zu kurzen Unterbrechungen ihrer Arbeit zu geben.
- (4) Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates
 1. den Arbeitgeber zu verpflichten, zur Vermeidung von Gesundheitsgefährdungen der werdenden oder stillenden Mütter oder ihrer Kinder Liegeräume für diese Frauen einzurichten und sonstige Maßnahmen zur Durchführung des in Absatz 1 enthaltenen Grundsatzes zu treffen.
 2. nähere Einzelheiten zu regeln wegen der Verpflichtung des Arbeitgebers zur Beurteilung einer Gefährdung für die werdenden oder stillenden Mütter, zur Durchführung der notwendigen Schutzmaßnahmen und zur Unterrichtung der betroffenen Arbeitnehmerinnen nach Maßgabe der insoweit umzusetzenden Artikel 4 bis 6 Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (AB1. EG Nr. L 348 S. 1).
- (5) Unabhängig von den auf Grund des Absatzes 4 erlassenen Vorschriften kann die Aufsichtsbehörde in Einzelfällen anordnen, welche Vorkehrungen und Maßnahmen zur Durchführung des Absatzes 1 zu treffen sind.

Zweiter Abschnitt. Beschäftigungsverbote

§ 3 Beschäftigungsverbote für werdende Mütter

- (1) Werdende Mütter dürfen nicht beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist.
- (2) Werdende Mütter dürfen in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigt werden, es sei denn, dass sie sich zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklären; die Erklärung kann jederzeit widerrufen werden.

§ 4 Weitere Beschäftigungsverbote

- (1) Werdende Mütter dürfen nicht mit schweren körperlichen Arbeiten und nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, von Staub, Gasen oder Dämpfen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt sind.
- (2) Werdende Mütter dürfen insbesondere nicht beschäftigt werden
 1. mit Arbeiten, bei denen regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden. Sollen größere Lasten mit mechanischen Hilfsmitteln von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden, so darf die körperliche Beanspruchung der werdenden Mutter nicht größer sein als bei Arbeiten nach Satz 1,
 2. nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft mit Arbeiten, bei denen sie ständig stehen müssen, soweit diese Beschäftigung täglich vier Stunden überschreitet,
 3. mit Arbeiten, bei denen sie sich häufig erheblich strecken oder beugen oder bei denen sie dauernd hocken oder sich gebückt halten müssen,
 4. mit der Bedienung von Geräten und Maschinen aller Art mit hoher Fußbeanspruchung, insbesondere von solchen mit Fußantrieb,
 5. mit dem Schälen von Holz,
 6. mit Arbeiten, bei denen sie infolge ihrer Schwangerschaft in besonderem Maße der Gefahr, an einer Berufskrankheit zu erkranken, ausgesetzt sind oder bei denen durch das Risiko der Entstehung einer Berufskrankheit eine erhöhte Gefährdung für die werdende Mutter oder eine Gefahr für die Leibesfrucht besteht,
 7. nach Ablauf des dritten Monats der Schwangerschaft auf Beförderungsmitteln,
 8. mit Arbeiten, bei denen sie erhöhten Unfallgefahren, insbesondere der Gefahr auszugleiten, zu fallen oder abzustürzen, ausgesetzt sind.
- (3) Die Beschäftigung von werdenden Müttern mit
 1. Akkordarbeit und sonstigen Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann,
 2. Fließarbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo ist verboten. Die Aufsichtsbehörde kann Ausnahmen bewilligen, wenn die Art der Arbeit und das Arbeitstempo eine Beeinträchtigung der Gesundheit von Mutter oder Kind nicht befürchten lassen. Die Aufsichtsbehörde kann die Beschäftigung für alle werdenden Mütter eines Betriebes oder einer Betriebsabteilung bewilligen, wenn die Voraussetzungen des Satzes 2 für alle im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Frauen gegeben sind.
- (4) Die Bundesregierung wird ermächtigt, zur Vermeidung von Gesundheitsgefährdungen der werdenden oder stillenden Mütter und ihrer Kinder durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates

1. Arbeiten zu bestimmen, die unter die Beschäftigungsverbote der Absätze 1 und 2 fallen,
 2. weitere Beschäftigungsverbote für werdende und stillende Mütter vor und nach der Entbindung zu erlassen.
- (5) Die Aufsichtsbehörde kann in Einzelfällen bestimmen, ob eine Arbeit unter die Beschäftigungsverbote der Absätze 1 bis 3 oder einer von der Bundesregierung gemäß Absatz 4 erlassenen Verordnung fällt. Sie kann in Einzelfällen die Beschäftigung mit bestimmten anderen Arbeiten verbieten.

§ 5 Mitteilungspflicht, ärztliches Zeugnis

- (1) Werdende Mütter sollen dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald ihnen ihr Zustand bekannt ist. Auf Verlangen des Arbeitgebers sollen sie das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme vorlegen. Der Arbeitgeber hat die Aufsichtsbehörde unverzüglich von der Mitteilung der werdenden Mutter zu benachrichtigen. Er darf die Mitteilung der werdenden Mutter Dritten nicht unbefugt bekannt geben.
- (2) Für die Berechnung der in § 3 Abs. 2 bezeichneten Zeiträume vor der Entbindung ist das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme maßgebend; das Zeugnis soll den mutmaßlichen Tag der Entbindung angeben. Irrt sich der Arzt oder die Hebamme über den Zeitpunkt der Entbindung, so verkürzt oder verlängert sich diese Frist entsprechend.
- (3) Die Kosten für die Zeugnisse nach den Absätzen 1 und 2 trägt der Arbeitgeber.

§ 6 Beschäftigungsverbote nach der Entbindung

- (1) Mütter dürfen bis zum Ablauf von acht Wochen bei Früh- und Mehrlingsgeburten bis zum Ablauf von zwölf Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigt werden. Bei Frühgeburten und sonstigen vorzeitigen Entbindungen verlängern sich die Fristen nach Satz 1 zusätzlich um den Zeitraum der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 der nicht in Anspruch genommen werden konnte. Beim Tod ihres Kindes kann die Mutter auf ihr ausdrückliches Verlangen ausnahmsweise schon vor Ablauf dieser Fristen, aber noch nicht in den ersten zwei Wochen nach der Entbindung wieder beschäftigt werden, wenn nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht. Sie kann ihre Erklärung jederzeit widerrufen.
- (2) Frauen, die in den ersten Monaten nach der Entbindung nach ärztlichem Zeugnis nicht voll leistungsfähig sind, dürfen nicht zu einer ihre Leistungsfähigkeit übersteigenden Arbeit herangezogen werden.
- (3) Stillende Mütter dürfen mit den in § 4 Abs. 1, 2 Nr. 1, 3, 4, 5, 6 und 8 sowie Abs. 3 Satz 1 genannten Arbeiten nicht beschäftigt werden. Die Vorschriften des § 4 Abs. 3 Satz 2 und 3 sowie Abs. 5 gelten entsprechend.

§ 7 Stillzeit

- (1) Stillenden Mütter ist auf ihr Verlangen die zum Stillen erforderliche Zeit, mindestens aber zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde freizugeben. Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als acht Stunden soll auf Verlangen zweimal eine Stillzeit von mindestens 45 Minuten oder, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von mindestens 90 Minuten gewährt werden. Die

Arbeitszeit gilt als zusammenhängend, soweit sie nicht durch eine Ruhepause von mindestens zwei Stunden unterbrochen wird.

- (2) Durch die Gewährung der Stillzeit darf ein Verdienstausfall nicht eintreten. Die Stillzeit darf von stillenden Müttern nicht vor — oder nachgearbeitet und nicht auf die in dem Arbeitszeitgesetz oder in anderen Vorschriften festgesetzten Ruhepausen angerechnet werden.
- (3) Die Aufsichtsbehörde kann in Einzelfällen nähere Bestimmungen über Zahl, Lage und Dauer der Stillzeiten treffen; sie kann die Einrichtung von Stillräumen vorschreiben
- (4) Der Auftraggeber oder Zwischenmeister hat den in Heimarbeit Beschäftigten und den ihnen Gleichgestellten für die Stillzeit ein Entgelt von 75 vom Hundert eines durchschnittlichen Stundenverdienstes, mindestens aber 0,38 Euro für jeden Werktag zu zahlen. Ist die Frau für mehrere Auftraggeber oder Zwischenmeister tätig, so haben diese das Entgelt für die Stillzeit zu gleichen Teilen zu gewähren. Auf das Entgelt finden die Vorschriften der §§ 23 bis 25 des Heimarbeitsgesetzes vom 14. März 1951 (BGBl. I S. 191) über den Entgelt-schutz Anwendung.

§ 8 Mehrarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit

- (1) Werdende und stillende Mütter dürfen nicht mit Mehrarbeit, nicht in der Nacht zwischen 20 und 6 Uhr und nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden.
- (2) Mehrarbeit im Sinne des Absatzes 1 ist jede Arbeit, die
 1. von Frauen unter 18 Jahren über 8 Stunden täglich oder 80 Stunden in der Doppelwoche,
 2. von sonstigen Frauen über 8 ½ Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppel-wochehinaus geleistet wird. In die Doppelwoche werden die Sonntage eingerechnet.
- (3) Abweichend vom Nachtarbeitsverbot des Absatzes 1 dürfen werdende Mütter in den ersten vier Monaten der Schwangerschaft und stillende Mütter beschäftigt werden
 1. in Gast- und Schankwirtschaften und im Übrigen Beherbergungswesen bis 22 Uhr,
 2. in der Landwirtschaft mit dem Melken von Vieh ab 5 Uhr,
 3. als Künstlerinnen bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen und ähnlichen Aufführungen bis 23.00 Uhr.
- (4) Im Verkehrswesen, in Gast- und Schankwirtschaften und im übrigen Beherbergungswesen, im Familienhaushalt, in Krankenpflege- und in Badeanstalten, bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, anderen Schaustellungen, Darbietungen oder Lustbarkeiten dürfen werdende oder stillende Mütter, abweichend von Absatz 1, an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, wenn ihnen in jeder Woche einmal eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden im Anschluss an eine Nachtruhe gewährt wird.
- (5) An in Heimarbeit Beschäftigte und ihnen Gleichgestellte, die werdende oder stillende Mütter sind, darf Heimarbeit nur in solchem Umfang und mit solchen

Fertigungsfristen ausgegeben werden, dass sie von der werdenden Mutter voraussichtlich während einer 8-stündigen Tagesarbeitszeit, von der stillenden Mutter voraussichtlich während einer 7 ¼-stündigen Tagesarbeitszeit an Werktagen ausgeführt werden kann. Die Aufsichtsbehörde kann in Einzelfällen nähere Bestimmungen über die Arbeitsmenge treffen; falls ein Heimarbeitsausschuss besteht, hat sie diesen vorher zu hören.

- (6) Die Aufsichtsbehörde kann in begründeten Einzelfällen Ausnahmen von den vorstehenden Vorschriften zulassen.

Abschnitt 2a. Mutterschaftsurlaub

§§ 8a und 8d (weggefallen)

Dritter Abschnitt. Kündigung

§ 9 Kündigungsverbot

- (1) Die Kündigung gegenüber einer Frau während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist unzulässig, wenn dem Arbeitgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft oder Entbindung bekannt war oder innerhalb zweier Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird; das Überschreiten dieser Frist ist unschädlich, wenn es auf einem von der Frau nicht zu vertretenden Grund beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird. Die Vorschrift des Satzes 1 gilt für Frauen, die den in Heimarbeit Beschäftigten gleichgestellt sind, nur, wenn sich die Gleichstellung auch auf den Neunten Abschnitt - Kündigung - des Heimarbeitsgesetzes vom 14. März 1951 (BGBl. I S. 191) erstreckt.
- (2) Kündigt eine schwangere Frau, gilt § 5 Abs. 1 Satz 3 entsprechend.
- (3) Die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle kann in besonderen Fällen, die nicht mit dem Zustand einer Frau während der Schwangerschaft oder ihrer Lage bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung in Zusammenhang stehen, ausnahmsweise die Kündigung für zulässig erklären. Die Kündigung bedarf der schriftlichen Form und sie muss den zulässigen Kündigungsgrund angeben.
- (4) In Heimarbeit Beschäftigte und ihnen Gleichgestellte dürfen während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung nicht gegen ihren Willen bei der Ausgabe von Heimarbeit ausgeschlossen werden; die Vorschriften der §§ 3, 4, 6 und 8 Abs. 5 bleiben unberührt.

§ 9a (weggefallen)

§ 10 Erhaltung von Rechten

- (1) Eine Frau kann während der Schwangerschaft und während der Schutzfrist nach der Entbindung (§ 6 Abs. 1) das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung kündigen.
- (2) Wird das Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 aufgelöst und wird die Frau innerhalb eines Jahres nach der Entbindung in ihrem bisherigen Betrieb wieder eingestellt, so gilt, soweit Rechte aus dem Arbeitsverhältnis von der Dauer der Betriebs- oder Berufszugehörigkeit oder von der Dauer der Beschäftigungs- oder

Dienstzeit abhängen, das Arbeitsverhältnis als nicht unterbrochen. Dies gilt nicht, wenn die Frau in der Zeit von der Auflösung des Arbeitsverhältnisses bis zur Wiedereinstellung bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt war.

Vierter Abschnitt. Leistungen

§ 11 Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten

- (1) Den unter den Geltungsbereich des § 1 fallenden Frauen ist, soweit sie nicht Mutterschaftsgeld nach den Vorschriften der Reichsversicherungsordnung beziehen können, vom Arbeitgeber mindestens der Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen oder der letzten drei Monate vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist, weiter zu gewähren, wenn sie wegen eines Beschäftigungsverbots nach § 3 Abs. 1, §§ 4, 6 Abs. 2 oder 3 oder wegen des Mehr-, Nacht- oder Sonntagsarbeitsverbots nach § 8 Abs. 1, 3 oder 5 teilweise oder völlig mit der Arbeit aussetzen. Dies gilt auch, wenn wegen dieser Verbote die Beschäftigung oder die Entlohnungsart wechselt. Wird das Arbeitsverhältnis erst nach Eintritt der Schwangerschaft begonnen, so ist der Durchschnittsverdienst aus dem Arbeitsentgelt der ersten 13 Wochen oder drei Monate der Beschäftigung zu berechnen. Hat das Arbeitsverhältnis nach Satz 1 oder 3 kürzer gedauert, so ist der kürzere Zeitraum der Berechnung zugrunde zu legen. Zeiten, in denen kein Arbeitsentgelt erzielt wurde, bleiben außer Betracht.
- (2) Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während oder nach Ablauf des Berechnungszeitraums eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen, Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Durchschnittsverdienstes außer Betracht. Zu berücksichtigen sind dauerhafte Verdienstkürzungen, die während oder nach Ablauf des Berechnungszeitraums eintreten und nicht auf einem mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot beruhen.
- (3) Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung, mit Zustimmung des Bundesrates, Vorschriften über die Berechnung des Durchschnittsverdienstes im Sinne der Absätze 1 und 2 zu erlassen.

§ 12 (weggefallen)

§ 13 Mutterschaftsgeld

- (1) Frauen, die Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind, erhalten für die Zeit der Schutzfristen des § 3 Abs. 2 und des § 6 Abs. 1 sowie für den Entbindungstag Mutterschaftsgeld nach den Vorschriften der Reichsversicherungsordnung oder des Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte über das Mutterschaftsgeld.
- (2) Frauen, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind, erhalten, wenn sie bei Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 in einem Arbeitsverhältnis stehen oder in Heimarbeit beschäftigt sind, für die Zeit der Schutzfristen des § 3 Abs. 2 und des § 6 Abs. 1 sowie für den Entbindungstag Mutterschaftsgeld zu Lasten des Bundes in entsprechender Anwendung der Vorschriften der Reichsversicherungsordnung über das Mutterschaftsgeld, höchstens jedoch insgesamt 210 Euro. Das Mutterschaftsgeld wird diesen Frauen auf Antrag vom Bundesversicherungsamt gezahlt. Die Sätze 1 und 2 gelten für Frauen entsprechend,

deren Arbeitsverhältnis während ihrer Schwangerschaft oder der Schutzfrist des § 6 Abs. 1 nach Maßgabe von § 9 Abs. 3 aufgelöst worden ist.

- (3) Frauen, die während der Schutzfristen des § 3 Abs. 2 oder des § 6 Abs. 1 von einem Beamten- in ein Arbeitsverhältnis wechseln, erhalten von diesem Zeitpunkt an Mutterschaftsgeld entsprechend den Absätzen 1 und 2.

§ 14 Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

- (1) Frauen, die Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 200 Abs. 1, 2 Satz 1 bis 4 und Abs. 3 der Reichsversicherungsordnung, § 29 Abs. 1, 2 und 4 des Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte oder § 13 Abs. 2, 3 haben, erhalten während ihres bestehenden Arbeitsverhältnisses für die Zeit der Schutzfristen des § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 sowie für den Entbindungstag von ihrem Arbeitgeber einen Zuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen 13 Euro und dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelt. Das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt ist aus den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten, bei wöchentlicher Abrechnung aus den letzten dreizehn abgerechneten Wochen vor Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 zu berechnen. Nicht nur vorübergehende Erhöhungen des Arbeitsentgeltes, die während der Schutzfristen des § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 wirksam werden, sind ab diesem Zeitpunkt in die Berechnung einzubeziehen. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (§ 23a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch) sowie Tage, an denen infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis kein oder ein vermindertes Arbeitsentgelt erzielt wurde, bleiben außer Betracht. Zu berücksichtigen sind dauerhafte Verdienstkürzungen, die während oder nach Ablauf des Berechnungszeitraums eintreten und nicht auf einem mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot beruhen. Ist danach eine Berechnung nicht möglich, so ist das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt einer gleichartig Beschäftigten zugrunde zu legen.
- (2) Frauen, deren Arbeitsverhältnis während ihrer Schwangerschaft oder während der Schutzfrist des § 6 Abs. 1 nach Maßgabe von § 9 Abs. 3 aufgelöst worden ist, erhalten bis zum Ende dieser Schutzfrist den Zuschuss nach Absatz 1 zu Lasten des Bundes von der für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes zuständigen Stelle.
- (3) Absatz 2 gilt für den Zuschuss des Bundes entsprechend, wenn der Arbeitgeber wegen eines Insolvenzereignisses im Sinne des § 183 Abs. 1 Satz 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch seinen Zuschuss nach Absatz 1 nicht zahlen kann.
- (4) Der Zuschuss nach den Absätzen 1 bis 3 entfällt für die Zeit, in der Frauen die *Elternzeit* nach dem BundesElterngeldgesetz in Anspruch nehmen oder in Anspruch genommen hätten, wenn deren Arbeitsverhältnis nicht während ihrer Schwangerschaft oder während der Schutzfrist des § 6 Abs. 1 vom Arbeitgeber zulässig aufgelöst worden wäre. Dies gilt nicht, soweit sie eine zulässige Teilzeitarbeit leisten.

§ 15 Sonstige Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft

Frauen, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, erhalten auch die folgenden Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft nach den Vorschriften der Reichsversicherungsordnung oder des Gesetzes über die Kranken-

versicherung der Landwirte:

1. ärztliche Betreuung und Hebammenhilfe,
2. Versorgung mit Arznei-, Verband- und Heilmitteln,
3. stationäre Entbindung,
4. häusliche Pflege,
5. Haushaltshilfe,

§ 16 Freistellung für Untersuchungen

Der Arbeitgeber hat die Frau für die Zeit freizustellen, die zur Durchführung der Untersuchungen im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlich ist. Entsprechendes gilt zugunsten der Frau, die nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist. Ein Entgeltausfall darf hierdurch nicht eintreten.

§ 17 Erholungsurlaub

Für den Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub und dessen Dauer gelten die Ausfallzeiten wegen mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote als Beschäftigungszeiten. Hat die Frau ihren Urlaub vor Beginn der Beschäftigungsverbote nicht oder nicht vollständig erhalten, so kann sie nach Ablauf der Fristen den Resturlaub im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen.

Fünfter Abschnitt. Durchführung des Gesetzes

§ 18 Auslage des Gesetzes

- (1) In Betrieben und Verwaltungen, in denen regelmäßig mehr als drei Frauen beschäftigt werden, ist ein Abdruck dieses Gesetzes an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen.
- (2) Wer Heimarbeit ausgibt oder abnimmt, hat in den Räumen der Ausgabe und Abnahme einen Abdruck dieses Gesetzes an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen.

§ 19 Auskunft

- (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Aufsichtsbehörde auf Verlangen
 1. die zur Erfüllung der Aufgaben dieser Behörde erforderlichen Angaben wahrheitsgemäß und vollständig zu machen,
 2. die Unterlagen, aus denen Namen, Beschäftigungsart und -zeiten der werdenden und stillenden Mütter sowie Lohn- und Gehaltszahlungen ersichtlich sind, und alle sonstigen Unterlagen, die sich auf die zu Nummer 1 zu machenden Angaben beziehen, zur Einsicht vorzulegen oder einzusenden.
- (2) Die Unterlagen sind mindestens bis zum Ablauf von zwei Jahren nach der letzten Eintragung aufzubewahren.

§ 20 Aufsichtsbehörden

- (1) Die Aufsicht über die Ausführung der Vorschriften dieses Gesetzes und der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Vorschriften obliegt den nach Landesrecht zuständigen Behörden (Aufsichtsbehörden).
- (2) Die Aufsichtsbehörden haben dieselben Befugnisse und Obliegenheiten wie nach § 139b der Gewerbeordnung die dort genannten besonderen Beamten. Das Grundrecht der Unverletzlichkeit der Wohnung (Artikel 13 des Grundgesetzes) wird insoweit eingeschränkt.

Sechster Abschnitt. Straftaten und Ordnungswidrigkeiten

§ 21 Straftaten und Ordnungswidrigkeiten

- (1) Ordnungswidrig handelt der Arbeitgeber, der vorsätzlich oder fahrlässig
1. den Vorschriften der §§ 3, 4 Abs. 1 bis 3 Satz 1 oder § 6 Abs. 1 bis 3 Satz 1 über die Beschäftigungsverbote vor und nach der Entbindung,
 2. den Vorschriften des § 7 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 2 Satz 2 über die Stillzeit,
 3. den Vorschriften des § 8 Abs. 1 oder 3 bis 5 Satz 1 über Mehr-, Nacht- oder Sonntagsarbeit,
 4. den auf Grund des § 4 Abs. 4 erlassenen Vorschriften soweit sie für einen bestimmten Tatbestand auf diese Bußgeldvorschrift verweisen,
 5. einer vollziehbaren Verfügung der Aufsichtsbehörde nach § 2 Abs. 5, § 4 Abs. 5, § 6 Abs. 3 Satz 2, § 7 Abs. 3 oder § 8 Abs. 5 Satz 2 Halbsatz 1,
 6. den Vorschriften des § 5 Abs. 1 Satz 3 über die Benachrichtigung,
 7. der Vorschrift des § 16 Satz 1, auch in Verbindung mit Satz 2, über die Freistellung für Untersuchungen oder
 8. den Vorschriften des § 18 über die Auslage des Gesetzes oder des § 19 über die Einsicht, Aufbewahrung und Vorlage der Unterlagen und über die Auskunft
- zuwiderhandelt.
- (2) Die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nr. 1 bis 5 kann mit einer Geldbuße bis zu fünfzehntausend Euro, die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nr. 6 bis 8 mit einer Geldbuße bis zu zweitausendfünfhundert Euro geahndet werden.
- (3) Wer vorsätzlich eine der in Absatz 1 Nr. 1 bis 5 bezeichneten Handlungen begeht und dadurch die Frau in ihrer Arbeitskraft oder Gesundheit gefährdet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.
- (4) Wer in den Fällen des Absatzes 3 die Gefahr fahrlässig verursacht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu sechs Monaten oder mit Geldstrafe bis zu einhundertachtzig Tagessätzen bestraft.

§ 22, 23 (weggefallen)

Siebenter Abschnitt Schlussvorschriften

§ 24 In Heimarbeit Beschäftigte

Für die in Heimarbeit-Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten gelten

1. die §§ 3, 4 und § 6 mit der Maßgabe, dass an die Stelle der Beschäftigungsverbote das Verbot der Ausgabe von Heimarbeit tritt,
2. § 2 Abs. 4, § 5 Abs. 1 und 3, § 9 Abs. 1, § 11 Abs. 1, § 13 Abs. 2, die §§ 14, 16, 19 Abs. 1 und § 21 Abs. 1 mit der Maßgabe, dass an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister tritt.

§ 25 (weggefallen)

Vorschriften aus der Reichsversicherungsordnung über Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft

§ 195 Umfang der Leistungen

- (1) Die Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft umfassen
 1. ärztliche Betreuung und Hebammenhilfe,
 2. Versorgung mit Arznei-, Verband- und Heilmitteln,
 3. stationäre Entbindung,
 4. häusliche Pflege,
 5. Haushaltshilfe,
 6. Mutterschaftsgeld.
- (2) Für die Leistungen nach Absatz 1 gelten die für die Leistungen nach dem Fünften Buch Sozialgesetzbuch geltenden Vorschriften entsprechend, soweit nichts Abweichendes bestimmt ist. § 16 Abs. 1 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch gilt nicht für den Anspruch auf Mutterschaftsgeld und Entbindungsgeld. Bei Anwendung des § 65 Abs. 2 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch bleiben die Leistungen nach Absatz 1 unberücksichtigt.

§ 196 Ärztliche Betreuung, Hebammenhilfe, Versorgung mit Arznei-, Verband- und Heilmittel

- (1) Die Versicherte hat während der Schwangerschaft, bei und nach der Entbindung Anspruch auf ärztliche Betreuung einschließlich der Untersuchungen zur Feststellung der Schwangerschaft und zur Schwangerenvorsorge sowie auf Hebammenhilfe. Die ärztliche Betreuung umfasst auch die Beratung der Schwangeren zur Bedeutung der Mundgesundheit für Mutter und Kind einschließlich des Zusammenhangs zwischen Ernährung und Krankheitsrisiko sowie die Einschätzung oder Bestimmung des Übertragungsrisikos von Karies.
- (2) Bei Schwangerschaftsbeschwerden und im Zusammenhang mit der Entbindung gelten die §§ 31 Abs. 3, § 32 Abs. 2 und § 33 Abs. 2 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch nicht.

§ 197 Stationäre Entbindung

Wird die Versicherte zur Entbindung in ein Krankenhaus oder eine andere Einrichtung aufgenommen, hat sie für sich und das Neugeborene auch Anspruch auf Unterkunft, Pflege und Verpflegung, für die Zeit nach der Entbindung jedoch für längstens sechs Tage. Für diese Zeit besteht kein Anspruch auf Krankenhausbehandlung. § 39 Abs. 2 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch gilt entsprechend.

§ 198 Häusliche Pflege

Die Versicherte hat Anspruch auf häusliche Pflege, soweit diese wegen Schwangerschaft oder Entbindung erforderlich ist. § 37 Abs. 3 und 4 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch gilt entsprechend.

§ 199 Haushaltshilfe

Die Versicherte erhält Haushaltshilfe, soweit ihr wegen Schwangerschaft oder Entbindung die Weiterführung des Haushalts nicht möglich ist und eine andere im Haushalt lebende Person den Haushalt nicht weiterführen kann. § 38 Abs. 4 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch gilt entsprechend.

§ 200 Mutterschaftsgeld

- (1) Weibliche Mitglieder, die bei Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankengeld haben oder denen wegen der Schutzfristen nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes kein Arbeitsentgelt gezahlt wird, erhalten Mutterschaftsgeld.
- (2) Für Mitglieder, die bei Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 des Mutterschutzgesetzes in einem Arbeitsverhältnis stehen oder in Heimarbeit beschäftigt sind oder deren Arbeitsverhältnis während ihrer Schwangerschaft oder der Schutzfrist nach § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes nach Maßgabe von § 9 Abs. 3 des Mutterschutzgesetzes aufgelöst worden ist, wird als Mutterschaftsgeld das um die gesetzlichen Abzüge verminderte durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 des Mutterschutzgesetzes gezahlt. Es beträgt höchstens 13 Euro für den Kalendertag. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (§ 23a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch) sowie Tage, an denen infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis kein oder ein vermindertes Arbeitsentgelt erzielt wurde, bleiben außer Betracht. Ist danach eine Berechnung nicht möglich, ist das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt einer gleichartig Beschäftigten zugrunde zu legen. Übersteigt das Arbeitsentgelt 13 Euro kalendertäglich, wird der übersteigende Betrag vom Arbeitgeber oder vom Bund nach den Vorschriften des Mutterschutzgesetzes gezahlt. Für andere Mitglieder wird das Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes gezahlt.
- (3) Das Mutterschaftsgeld wird für die letzten sechs Wochen vor der Entbindung, den Entbindungstag und für die ersten acht Wochen, bei Mehrlings- und Frühgeburten für die ersten zwölf Wochen nach der Entbindung gezahlt. Bei Frühgeburten und sonstigen vorzeitigen Entbindungen verlängert sich die Bezugsdauer um den Zeitraum, der nach § 3 Abs. 2 des Mutterschutzgesetzes nicht in Anspruch genommen werden konnte. Für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes vor der Entbindung ist das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme maßgebend, in dem der mutmaßliche Tag der Entbindung angegeben ist. Das Zeugnis darf nicht früher als eine Woche vor Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 des Mutterschutzgesetzes ausgestellt sein. Bei Geburten nach dem mutmaßlichen Tag der Entbindung verlängert sich die Bezugsdauer vor der Geburt entsprechend.
- (4) Der Anspruch auf Mutterschaftsgeld ruht, soweit und solange das Mitglied beitragspflichtiges Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen erhält. Dies gilt nicht für einmalig gezahltes Arbeitsentgelt.

Notizen: