

Merkblatt zum Mutterschutzgesetz (MuSchG) und zum Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) für Geburten ab 01.07.2015

I. Nachweise und Arbeitsschutz

1. Die werdende Mutter teilt dem Dienstgeber die Schwangerschaft mit und legt unverzüglich ein ärztliches Schwangerschaftsattest vor, dessen Kosten der Dienstgeber trägt und aus dem sich auch der voraussichtliche Tag der Entbindung ergibt (§ 5 MuSchG). Nach der Geburt müssen Mutter oder Vater dem Arbeitgeber eine Geburtsurkunde vorlegen.
2. Der Dienstgeber hat für werdende und stillende Mütter in erhöhtem Maße am Arbeitsplatz Sorge für Leben und Gesundheit zu tragen, z. B. durch Zuweisung geeigneter Arbeit und Gelegenheit zum Ausruhen und zu kurzen Arbeitsunterbrechungen (§ 2 MuSchG). Die stillende Mutter ist während der Arbeitszeit für die ihr zustehenden Stillzeiten zum Zwecke des Stillens von der Arbeitspflicht zu befreien (§ 7 Abs. 1 MuSchG).
3. In den letzten sechs Wochen vor der Entbindung und bis zum Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung (bzw. zwölf Wochen bei Früh- und Mehrlingsgeburten) besteht ein grundsätzliches Beschäftigungsverbot. Sind nach ärztlichem Zeugnis Leben und Gesundheit der werdenden Mutter oder des Kindes gefährdet, darf die Mutter überhaupt nicht beschäftigt werden (§§ 3, 6 MuSchG).
4. Die werdende Mutter prüft, ob Rötelschutz besteht oder welche Schutzmaßnahme notwendig ist.

II. Elterngeld

In Nordrhein-Westfalen sind seit dem 01.01.2008 die Elterngeldstellen bei den Kreisen und kreisfreien Städten für die Bearbeitung des Elterngeldes zuständig. Sie beraten Sie auch zu allen Fragen der Elternzeit.

III. Elternzeit

1. Beide Elternteile haben Anspruch auf Elternzeit; sie können allein oder gemeinsam zur gleichen Zeit die Elternzeit beanspruchen, die bis zu drei Jahre umfasst (§ 15 Abs. 2 BEEG). Damit endet die Elternzeit – von den Fällen der Übertragung der Elternzeit nach § 15 Abs. 2 Satz 4 BEEG abgesehen – grundsätzlich spätestens einen Tag vor Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes. Dabei ist es möglich, dass der Vater bereits die Elternzeit in Anspruch nimmt, während die Mutter sich noch in der Mutterschutzfrist nach § 6 MuSchG befindet. Bei mehreren Kindern besteht der Anspruch auf Elternzeit für jedes Kind, auch wenn sich die Zeiträume der Elternzeit überschneiden (§ 15 Abs. 2 S. 3 BEEG).
2. Die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 6 Abs. 1 MuSchG wird auf die Gesamtdauer der Elternzeit angerechnet, der 3-Jahres-Zeitraum beginnt somit nicht erst nach Ablauf der Mutterschutzfrist (§ 15 Abs. 2 S.2 BEEG).
3. Soll die Elternzeit
 - unmittelbar nach der Geburt des Kindes oder
 - nach der Mutterschutzfrist (§ 15 Abs. 2 Satz 2 BEEG i. V. m. § 6 Abs. 1 MuSchG)beginnen, muss die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die Elternzeit spätestens **sieben Wochen** vor Beginn schriftlich vom Dienstgeber verlangen (§ 16 Abs. 1 Nr. 1 BEEG)

- für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes spätestens **dreizehn Wochen** vor Beginn schriftlich vom Dienstgeber verlangen (§16 Abs. 1 Nr. 2 BEEG).

Können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus einem von ihnen nicht zu vertretenden Grund eine sich unmittelbar an die Mutterschutzfrist des § 6 Abs. 1 MuSchG anschließende Elternzeit nicht rechtzeitig verlangen, können sie dies innerhalb **einer Woche** nach Wegfall des Grundes nachholen (§ 16 Abs. 2 BEEG).

Die Anzeige für die Inanspruchnahme der Elternzeit hat auch die Erklärung zu enthalten, für welche Zeiten innerhalb von **zwei** Jahren Elternzeit genommen wird, d.h. die Festlegung der Elternzeit muss zunächst nur bis zum 2. Geburtstag des Kindes erfolgen (§ 16 Abs. 1 BEEG).

4. Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. Ein Anteil von bis zu 24 Monaten der insgesamt höchstens dreijährigen Elternzeit kann auch nach vollendetem dritten Lebensjahres bis zur Vollendung des achten Lebensjahres genommen werden (z. B. für die Einschulungsphase), § 15 Abs. 2 S. 2 BEEG. Eine Zustimmung des Dienstgebers ist dafür nicht mehr notwendig.
5. Wurde die Elternzeit zunächst nur während der ersten zwei Lebensjahre und lediglich für die Dauer von **zwei Jahren** angezeigt, muss sich die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter spätestens **sieben Wochen** vor Ablauf dieses Zeitraums entscheiden, ob von dem Recht auf unmittelbare Verlängerung Gebrauch gemacht wird.
6. Bei einem angenommenen Kind oder bei einem Kind in Adoptionspflege (§ 1744 BGB) oder in Vollzeitpflege (§ 33 SGB VIII) kann Elternzeit von insgesamt bis zu drei Jahren ab der Aufnahme, längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes genommen werden. Dabei sind § 15 Abs. 2 S. 3 u. 4 BEEG entsprechend anwendbar, soweit sie die zeitliche Aufteilung regeln.
7. Die Elternzeit kann auf drei Zeitabschnitte verteilt werden. Eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte ist nur mit Zustimmung des Dienstgebers möglich (§ 16 Abs. 1 S. 6 BEEG). Der Dienstgeber soll die Elternzeit bescheinigen.
8. Mit Zustimmung des Dienstgebers kann die Elternzeit vorzeitig beendet werden. Die vorzeitige Beendigung wegen der Geburt eines weiteren Kindes oder wegen eines besonderen Härtefalles (§ 16 Abs. 3 S. 2 BEEG) kann der Dienstgeber nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen. Die Mitarbeiterin kann die Elternzeit wegen der Mutterschutzfristen des § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG auch ohne Zustimmung des Dienstgebers vorzeitig beenden.

IV. Kündigungsrechte und -verbote

1. Der Dienstgeber darf das Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung, während der Elternzeit und ab dem Zeitpunkt des Antrags auf Elternzeit, höchstens jedoch acht Wochen vor Beginn der Elternzeit sowie 14 Wochen vor Beginn einer Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes nicht kündigen (§ 9 MuSchG und § 18 BEEG).
2. Die Mitarbeiterin kann während der Schwangerschaft und während der Schutzfrist nach der Entbindung (§ 6 Abs. 1 MuSchG) das Arbeitsverhältnis jederzeit ohne Einhaltung einer Frist zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung kündigen (§ 10 Abs. 1 MuSchG). Zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Ende der Elternzeit können die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten kündigen (§ 19 BEEG).

V. Leistungsansprüche

1. Die Mutter erhält während der Schutzfristen (Ziffer I Nr. 3) anstelle des Arbeitsentgelts Mutterschaftsgeld. Das Mutterschaftsgeld wird durch die zuständige Krankenkasse auf Antrag gezahlt (§ 13 MuSchG). Während der Schutzfristen (Ziff. I Nr. 3) zahlt der Arbeitgeber dazu einen Zuschuss in Höhe des durchschnittlichen Nettoverdienstes (§ 14 MuSchG), wenn die Mutter in den letzten drei Monaten vor Beginn der Schutzfristen durchschnittlich mehr als EUR 390,00 netto verdient hat.
2. Weihnachtszuwendung/Jahressonderzahlung
Der Anspruch auf die Weihnachtszuwendung/Jahressonderzahlung vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung haben.
Diese Verminderung unterbleibt
— für Mutterschutzzeiten
— für Elternzeit nach dem BEEG bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bzw. Anspruch auf Mutterschaftsgeld bestanden hat.
3. Jubiläumszeiten
Zeiten der Inanspruchnahme einer Elternzeit werden auf die Jubiläumszeit angerechnet, da auch die Beschäftigungszeit nach währenddessen weiterläuft.
4. Beihilfeansprüche bleiben im Arbeitsverhältnis grundsätzlich auch während der Dauer der gesetzlichen Beschäftigungsverbote und der Elternzeit nach Maßgabe der Anlage 10 KAVO bestehen.
5. Stufenlaufzeiten
Unterbrechungszeiten wegen der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz werden der ununterbrochenen Tätigkeit gleichgesetzt und sind somit auf die Stufenlaufzeiten anzurechnen. Unterbrechungszeiten aufgrund einer Elternzeit werden zwar nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet, sind aber im Übrigen für die Stufenentwicklung unschädlich. D. h. die vor der Unterbrechung erreichte Stufenlaufzeit wird während der Elternzeit abgehalten und läuft bei Wiederaufnahme der Beschäftigung nahtlos dort weiter, wo die/der Beschäftigte innerhalb der Stufe aufgehört hat.

6. Übergangsgeld für KAVO Mitarbeitende

- a) Die Mitarbeiterin erhält im Falle der Kündigung oder eines Auflösungsvertrages Übergangsgeld, wenn sie die Bedingungen erfüllt, die zur Ziffer 2b genannt sind (§ 51 Abs. 3 Ziff. 2 KAVO) und sie nicht während der Zeit, in der das Übergangsgeld zu zahlen ist, in ein neues Arbeitsverhältnis tritt (§ 51 Abs. 4 KAVO).
- b) Das Übergangsgeld ist ausgeschlossen, wenn die Mitarbeiterin das Arbeitsverhältnis später als drei Monate nach der Niederkunft kündigt.
- c) Für die Bemessung des Übergangsgeldes für Mitarbeiter nach § 51 KAVO ist § 52 KAVO maßgeblich.

VI. Jahresurlaub

Der Jahresurlaub ist grundsätzlich im Kalenderjahr zu nehmen. Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter in der Elternzeit erhalten die Möglichkeit, ihren Resturlaub nach der Elternzeit im laufenden oder im folgenden Urlaubsjahr zu erhalten (§ 17 Abs. 2 BEEG). Ist der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter vor Beginn der Elternzeit mehr Erholungsurlaub gewährt worden, als ihr/ihm zustand, so kann der Dienstgeber den nach Ende der Elternzeit zustehenden Jahresurlaub um die zu viel gewährten Urlaubstage kürzen (§ 17 Abs. 4 BEEG). Der Erholungsurlaub, der der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter für das Urlaubsjahr zusteht, wird für jeden vollen Kalendermonat, für den Elternzeit genommen wird, um ein Zwölftel gekürzt, es sei denn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter leistet während der Elternzeit bei dem Dienstgeber Teilzeitarbeit.

VII. Krankenbezüge

Die Zahlung von Krankenbezügen ist ausgeschlossen, falls nicht während dieser Zeit ein zulässiges Teilzeitarbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber besteht.

VIII. Zusatzversorgung

Während der Elternzeit besteht auch die Pflichtversicherung bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse (KZVK) grundsätzlich weiter. Für die Zeiten der Mutterschutzfristen vor und nach der Geburt und für jeden vollen Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis wegen der Inanspruchnahme einer Elternzeit ruht, werden für jedes Kind für maximal 36 Monate Versorgungspunkte berücksichtigt, die sich bei einem Zusatzversorgungspflichtigen Entgelt von 500,00 € in diesem Monat ergeben würden (soziale Komponente).

Es besteht nach dem seit dem 01.01.2002 geltenden Recht für Beschäftigte die Möglichkeit neben der Pflichtversicherung eine freiwillige Zusatzrente bei der KZVK abzuschließen, um damit eine höhere Zusatzversorgung zu erreichen.

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an das Service-Center der KZVK 0221/2031-590.

IX. Teilzeitarbeit

1. Während der Elternzeit ist Erwerbstätigkeit zulässig, wenn die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit für jeden Elternteil, der eine Elternzeit nimmt, nicht 30 Stunden übersteigt. Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber oder als Selbständiger bedarf der Zustimmung des Dienstgebers. Die Zustimmung kann nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich abgelehnt werden (§ 15 Abs. 4 BEEG).

2. Über den Antrag auf eine Verringerung der Arbeitszeit und ihre Ausgestaltung sollen sich Mitarbeiter und Dienstgeber innerhalb von vier Wochen einigen. Unberührt bleibt das Recht der Mitarbeiterin und des Mitarbeiters, sowohl die vor der Elternzeit bestehende Teilzeitarbeit unverändert während der Elternzeit fortzusetzen, soweit § 15 Abs. 4 BEEG beachtet ist, als auch nach der Elternzeit zu der Arbeitszeit zurückzukehren, die sie vor Beginn des Erziehungsurlaubs hatten (§ 15 Abs. 5 BEEG).
3. Sofern eine Einigung über die Verringerung der Arbeitszeit nach § 15 Abs. 5 BEEG nicht möglich ist, kann die Mitarbeiterin sowie der Mitarbeiter gegenüber dem Dienstgeber während der Gesamtdauer der Elternzeit unter folgenden Voraussetzungen zweimal eine Verringerung der Arbeitszeit verlangen (§ 15 Abs. 6 BEEG):

Der Dienstgeber beschäftigt, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsausbildung, in der Regel mehr als 15 Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen (ohne Rücksicht auf den jeweiligen Beschäftigungsumfang);

das Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen besteht ohne Unterbrechung länger als sechs Monate;

die vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit soll für mindestens drei Monate auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden verringert werden;

dem Anspruch stehen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen;

der Anspruch wurde dem Dienstgeber sieben Wochen vor Beginn der Tätigkeit schriftlich mitgeteilt (§ 15 Abs. 7 S. 1 BEEG).

4. Falls der Dienstgeber die beanspruchte Verringerung der Arbeitszeit ablehnen will, muss er dies innerhalb von vier Wochen mit schriftlicher Begründung tun. Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter kann, soweit der Dienstgeber der Verringerung der Arbeitszeit nicht oder nicht rechtzeitig zustimmt, Klage vor den Gerichten für Arbeitssachen erheben (§ 15 Abs. 7 S.4 BEEG).
5. Weitere Möglichkeiten zur Inanspruchnahme einer Teilzeitarbeit ergeben sich aus dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG).

X. Information

Die Mitarbeitenden können sich beim Dienstgeber über ihre Rechte und Pflichten nach KAVO, TV-L, MuSchG und BEEG informieren.

Um notwendige betriebsorganisatorische Maßnahmen treffen zu können, muss der Dienstgeber rechtzeitig von den Mitarbeitenden über beabsichtigte Entscheidungen hinsichtlich ihres Arbeitsverhältnisses informiert werden.

XI. Besonderheiten für Tarifbeschäftigte im erzb. Schuldienst

Unterbrechungen der Elternzeit, die überwiegend auf die Schulferien entfallen, sind nicht zulässig. Beginn und Ende der Elternzeit sind im Schulbereich so zu wählen, dass mindestens ein Zeitabstand zu den Ferien besteht, der der Dauer der Ferien selbst entspricht. Ein unzulässiges Aussparen der Ferien ist in der Regel dann anzunehmen, wenn die Elternzeit entweder zeitlich nah nach den Ferien beginnen oder zeitlich nah vor den Ferien enden soll.

Das bedeutet für den Beginn der Elternzeit:

- Die Elternzeit darf in der Regel frühestens sechs Wochen nach Ende der Sommerferien oder zwei Wochen nach Ende der sonstigen Ferien beginnen.

Für das Ende der Elternzeit bedeutet das:

- Die Elternzeit muss in der Regel mindestens sechs Wochen vor den Sommerferien oder zwei Wochen vor den sonstigen Ferien enden.

Eine missbräuchliche Wahl des Beginns und des Endes von Elternzeit liegt nicht vor, wenn sich die Elternzeit unmittelbar an die Mutterschutzfristen anschließt oder wenn der volle Elternzeitanspruch innerhalb der Ferien endet.

Ein Vordruck für die Beantragung von Elternzeit liegt diesem Merkblatt bei (erzb. Schuldienst).