



MUTTERSCHUTZGESETZ BUNDESELTERNGELDGESETZ

Kündigungs- und Beschäftigungsverbote
Mutterschaftsgeld | Elterngeld | Elternzeit

Was Arbeitgeber (z. B. niedergelassener Arzt) und Arbeitnehmer (z. B. Medizinische Fachangestellte-Auszubildende, Medizinische Fachangestellte/Arzthelferinnen, aber auch angestellte Ärztinnen) beachten müssen

Übersicht

Mutterschutzgesetz

Mitteilungspflicht

Nach Kenntnis der Schwangerschaft:

- Arbeitnehmerin gegenüber Arbeitgeber
- Arbeitgeber unverzüglich gegenüber dem Staatlichen Amt für Arbeitsschutz

Kündigungsverbot

grundsätzlich während der Schwangerschaft und bis 4 Monate nach der Entbindung

Beschäftigungsverbote

6 Wochen vor, 8 Wochen (bzw. 12 Wochen) nach der Entbindung (Mutterschutzfristen):

- 6 Wochen vor Entbindung; freiwillige Weiterarbeit der Arbeitnehmerin – jederzeit widerruflich – möglich
- absolut 8 Wochen (12 Wochen bei Früh- und Mehrlingsgeburten) nach der Entbindung

Weitere Beschäftigungsverbote

Mutterschaftsgeld

6 Wochen vor, 8 Wochen bzw. 12 Wochen nach der Entbindung:

- Leistung durch Arbeitgeber und Krankenkasse

Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – Elterngeld

Gilt für alle Eltern, deren Kinder ab 1. Januar 2007 geboren sind

- Das Elterngeld wird zurzeit grundsätzlich für 12 Monate gezahlt.
- Vom Arbeitnehmer schriftlich bei zuständiger Bewilligungsstelle ab Geburt des Kindes zu beantragen
- Höhe abhängig vom Gehalt des Antragstellers vor der Elternzeit, Teilzeitbeschäftigung möglich

Anspruchsberechtigung und Höhe

Anrechnung auf das Mutterschaftsgeld

Inanspruchnahme durch beide Elternteile/Alleinerziehende

Geschwister- und Mehrlingsgeburten

Kostenträger

Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung

Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – Elternzeit

- Inanspruchnahme ab Geburt des Kindes möglich
- Inanspruchnahme muss sieben Wochen vorher vom Arbeitnehmer verlangt werden unter Mitteilung der gewünschten Zeiträume innerhalb von 2 Jahren Elternzeit
- Inanspruchnahme direkt im Anschluss an die Mutterschutzfrist binnen einer Frist von einer Woche ab Geburt schriftlich durch Arbeitnehmer beim Arbeitgeber unter Mitteilung der gewünschten Zeiträume beantragen
- bei zunächst zweijähriger Inanspruchnahme und sich anschließendem dritten Jahr Elternzeit muss dieses 7 Wochen vor Ende der Elternzeit schriftlich beim Arbeitgeber beantragt werden

Anspruchsberechtigung und Dauer

- Höchstdauer z. Zt. 36 Monate, Teilzeitbeschäftigung möglich

Die Geltendmachung der Elternzeit

Beginn und Ende

Kündigungsschutz

- während Elternzeit
- sowohl für Mütter als auch für Väter

Kündigung und Fristen

- durch Arbeitgeber: nach Beendigung der Elternzeit unter Einhaltung der jeweils geltenden Kündigungsfrist möglich
- durch Arbeitnehmer: mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten zum Ende der Elternzeit möglich

Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit

Urlaub

13. Monatsgehalt

Ersatzkraft

Übergangsregelung

Anschriften der Dezernate für Arbeitsschutz der Bezirksregierungen für den Kammerbereich der Ärztekammer Westfalen-Lippe

Mutterschutzgesetz (MuSchG)

Durch die Beachtung und Einhaltung der Vorschriften dieses Gesetzes soll die im Beschäftigungsverhältnis stehende Frau vor Gefahren, Überforderungen und Gesundheitsschädigungen am Arbeitsplatz, vor finanziellen Einbußen, vor dem Verlust des Arbeitsplatzes für die Zeit vor und nach der Schwangerschaft geschützt und durch die Elternzeit den Eltern die uneingeschränkte Pflege und Betreuung des Kindes ermöglicht werden.

Mitteilungspflichten

- der Arbeitnehmerin. Sie soll dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald sie Kenntnis von der Schwangerschaft hat.
- des Arbeitgebers. Er hat das zuständige Dezernat für Arbeitsschutz der Bezirksregierungen unverzüglich (von der Mitteilung der werdenden Mutter) zu benachrichtigen, wenn ihm die werdende Mutter ihre Schwangerschaft mitgeteilt hat.

Kündigungsverbot

Der Arbeitgeber darf einer Arbeitnehmerin während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung nicht kündigen, wenn ihm zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft oder Entbindung bekannt war oder innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird.

Nur ausnahmsweise kann in besonderen Fällen die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde (in NRW die örtlich zuständige Bezirksregierung) eine Kündigung ausnahmsweise für zulässig erklären.

Beschäftigungsverbote für werdende Mütter

6 Wochen vor der Entbindung, es sei denn, dass sie sich (jederzeit widerruflich) zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklärt;

8 Wochen (12 Wochen bei Früh- und Mehrlingsgeburten) nach der Entbindung (absolutes Beschäftigungsverbot)

Hinweis:

Allen Müttern steht eine Mutterschutzfrist von insgesamt 14 Wochen zu, auch dann, wenn das Kind vor dem berechneten Termin zur Welt kommt. D. h., wenn ein Kind zu früh geboren wird, unabhängig davon, ob es eine Frühgeburt im rechtlichen Sinne ist, sind die entfallenen Tage an die Mutterschutzfrist nach der Entbindung anzuhängen.

Weitere Beschäftigungsverbote

Werdende Mütter dürfen nicht mit Mehrarbeit, nicht in der Nacht zwischen 20:00 Uhr und 6:00 Uhr und nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, auch nicht im ärztlichen Notfalldienst. Mehrarbeit im vorgenannten Sinne ist jede Arbeit, die

- von Frauen unter 18 Jahren über 8 Stunden täglich oder 80 Stunden in der Doppelwoche,
- von Frauen ab 18 Jahren über 8,5 Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche hinaus geleistet wird.

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. Werdende Mütter dürfen insbesondere nicht beschäftigt werden:

- nach Ablauf des 5. Monats der Schwangerschaft mit Arbeiten, bei denen sie ständig stehen müssen, soweit diese Beschäftigung täglich 4 Stunden überschreitet.
- mit Arbeiten, bei denen sie sich häufig erheblich strecken, beugen oder bei denen sie dauernd hocken oder sich gebückt halten müssen.
- 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.
- mit Arbeiten, bei denen sie erhöhten Unfallgefahren, insbesondere der Gefahr auszugleiten, zu fallen oder abzustürzen, ausgesetzt sind.

Offene Fragen können mit dem Dezernat für Arbeitsschutz der jeweiligen Bezirksregierung geklärt werden (Adressenliste beigefügt).

Mutterschaftsgeld

Leistungen der (gesetzlichen) Krankenkasse während der Schutzfristen

6 Wochen vor, 8 Wochen (12 Wochen bei Früh- und Mehrlingsgeburten) nach der Entbindung zahlt die zuständige gesetzliche Krankenkasse pro Kalendertag ein Mutterschaftsgeld von max. 13,— Euro.

Leistungen des Arbeitgebers während der Schutzfristen

6 Wochen vor, 8 Wochen (12 Wochen bei Früh- und Mehrlingsgeburten) nach der Entbindung zahlt der Arbeitgeber unter Berücksichtigung des täglichen Mutterschaftsgeldes von max. 13,— Euro den Restbetrag bis zum Nettoarbeitsentgelt (§ 14 MuSchG) als Zuschuss. Der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld ist trotz seiner arbeitsrechtlichen Natur nicht lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig.

Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – Elterngeld

Gilt für alle Eltern, deren Kinder ab dem 01.01.2007 geboren sind

Anspruchsberechtigung und Höhe

Das Elterngeld wird 12 – bzw. bei Alleinerziehenden oder wenn beide Elternteile, die Elternzeit in Anspruch nehmen – höchstens 14 Monate gezahlt. Das Elterngeld bezieht sich auf das Gehalt des Antragstellers vor der Elternzeit. War das antragstellende Elternteil vor der Geburt des Kindes erwerbstätig, so werden durch das Elterngeld 67 Prozent des wegfallenden bereinigten Nettoeinkommens gezahlt, maximal jedoch 1.800,— Euro netto im Monat.

Das Mindestelterngeld beträgt 300,— Euro. Geringverdiener, d.h., Arbeitnehmer mit einem monatlichen Nettoverdienst von unter 1.000,— Euro werden zusätzlich unterstützt. Ist das monatliche Einkommen kleiner als 1.000,— Euro netto, so kann das Elterngeld bis zu 100 % gezahlt werden. Der Prozentsatz von 67 % wird dabei gleitend erhöht. Für je 2,— Euro unter der 1.000,— Euro-Grenze steigt der Satz um 0,1 %.

Anrechnung auf das Mutterschaftsgeld

Das Mutterschaftsgeld wird in der Regel auf das Elterngeld voll angerechnet

Inanspruchnahme durch beide Elternteile/Alleinerziehende

Das Elterngeld wird grundsätzlich 12 Monate lang gezahlt. Nimmt auch der zweite Elternteil mindestens 2 Monate die Elternzeit in Anspruch, so verlängert sich das Elterngeld um 2 auf 14 Monate. Alleinerziehende haben ebenfalls einen Anspruch auf 14 Monate Elterngeld.

Geschwister- und Mehrlingsgeburten

Familien, in denen nach kurzer Zeit ein Geschwisterkind geboren wird, werden besonders berücksichtigt. Bei Mehrlingsgeburten erhöht sich das Elterngeld für jedes weitere Kind um 300,— Euro.

Kostenträger

Die Kosten des Elterngeldes trägt der Bund, so dass der Arbeitgeber nicht mit direkten zusätzlichen Kosten belastet wird.

Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung

Für die Dauer des Bezugs von Elterngeld ist der Empfänger beitragsfrei in der gesetzlichen Krankenversicherung und in der Arbeitslosenversicherung versichert. Diese Beitragsfreiheit bezieht sich nur auf das Elterngeld selbst. Die ersten 3 Lebensjahre des betreuten Kindes werden als Kindererziehungszeiten bewertet und gelten als Beitragszeiten. Sie schaffen insoweit in begrenztem Umfang eine Rentenanwartschaft.

Bewilligungsstelle

Das Elterngeld muss schriftlich beantragt werden. Bewilligungsstellen sind in NRW die Kreise und kreisfreien Städte. Das Elterngeld kann nur rückwirkend für die letzten 3 Lebensmonate vor Antragstellung gezahlt werden.

Bundeselterngeld und Elternzeitgesetz – Elternzeit

Anspruchsberechtigung und Dauer

Anspruch auf Elternzeit haben alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (auch Auszubildende). Es kommt dabei nicht darauf an, wie lange das Arbeitsverhältnis bereits besteht oder ob es sich um eine Vollbeschäftigung oder um Teilzeitarbeit handelt. Die Höchstdauer der Elternzeit beträgt z. Zt. 36 Monate ab Geburt des Kindes.

Die Geltendmachung

Auch wenn das Elterngeld 12 Monate – bzw. höchstens 14 Monate – gezahlt wird, kann weiterhin die Elternzeit bis zu 3 Jahren genommen werden. Die Elternzeit muss grundsätzlich 7 Wochen vor Inanspruchnahme beim Arbeitgeber beantragt werden. Sie muss verbindlich für die ersten 2 Jahre festgelegt werden. Das 3. Jahr kann – wie bisher – an die ersten 2 Jahre der Elternzeit angehängt werden bzw. mit Zustimmung des Arbeitgebers bis zur Vollendung des 8 Lebensjahres des Kindes genommen werden. Wird die Elternzeit in den ersten 3 Jahren nach der Geburt des Kindes genommen, bedarf es einer Zustimmung des Arbeitgebers nicht.

Die Elternzeit tritt nicht automatisch in Kraft. Die Elternzeit muss schriftlich beim Arbeitgeber beantragt werden. Im Antrag müssen auch die Zeiträume der Elternzeit angegeben werden.

- Soll die Elternzeit unmittelbar nach der Geburt oder im Anschluss an die Mutterschutzfrist genommen werden, so muss diese binnen einer Frist von 1 Woche ab der Geburt schriftlich beim Arbeitgeber beantragt werden.
- Werden zunächst 2 Jahre der Elternzeit beantragt und soll im Anschluss an das 2. Jahr das 3. Jahr genommen werden, so muss dieses 7 Wochen vor Ende der zweijährigen Elternzeit schriftlich beim Arbeitgeber beantragt werden.
- Wird das 3. Jahr nach dem 3. Geburtstag des Kindes genommen, so muss diese Elternzeit ebenfalls 7 Wochen vor deren Beginn schriftlich beim Arbeitgeber beantragt werden.

Bei Auszubildenden ist die Ausbildungszeit um die Zeit der genommenen Elternzeit unter Mitteilung an die Ärztekammer zu verlängern.

Beginn und Ende der Elternzeit

Die Elternzeit beginnt auch bei Inanspruchnahme nach der Mutterschutzfrist (8 bzw. 12 Wochen) mit dem Tag der Geburt des Kindes.

Wird z. B. die Elternzeit im Anschluss an die Mutterschutzfrist für 2 bzw. 3 Jahre beantragt, so endet sie am Tag vor dem zweiten bzw. dritten Geburtstag des Kindes. Der zweite bzw. dritte Geburtstag des Kindes ist dann der erste Arbeitstag.

Kündigungsschutz

Für Elternzeiten besteht – wie auch während der Schwangerschaft – Kündigungsschutz, hier allerdings auch für Väter. Der Kündigungsschutz beginnt ab dem Zeitpunkt, von dem an die Elternzeit verlangt worden ist, höchstens jedoch 8 Wochen vor Beginn der Elternzeit. Er endet mit dem tatsächlichen Ende der Elternzeit. Der Kündigungsschutz ist auch dann gegeben, wenn der Arbeitnehmer

- während der Elternzeit bei seinem Arbeitgeber in zulässigem Umfang Teilzeitarbeit leistet oder ohne (die nach den Anspruchsvoraussetzungen eigentlich mögliche) Elternzeit in Anspruch zu nehmen, bei seinem Arbeitgeber Teilzeitarbeit leistet und Anspruch auf Elterngeld hat.
- Der Kündigungsschutz besteht nicht für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, die Anspruch auf Elternzeit haben, diesen jedoch nicht beantragen. Sie befinden sich nicht in der Elternzeit.

Nur ausnahmsweise kann die in besonderen Fällen für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde (in NRW die örtlich zuständige Bezirksregierung) eine Kündigung während der Elternzeit für zulässig erklären. Umgekehrt kann der Berechtigte das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 3 Monaten zum Ende der Elternzeit kündigen.

Ausnahmen von dieser „Arbeitsplatzgarantie“ können folgende Fälle darstellen:

- wenn es sich um eine Praxis mit nicht mehr als 5 Arbeitnehmern (Teilzeitbeschäftigte und Auszubildende nicht mitgerechnet) handelt und der Arbeitgeber zur Fortführung der Praxis dringend auf eine Ersatzkraft angewiesen ist, die er aber nur einstellen kann, wenn er mit ihr einen unbefristeten Arbeitsvertrag abschließt;
- wenn durch die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses nach Beendigung der Elternzeit die Existenz der Praxis oder die wirtschaftliche Existenz des Arbeitgebers gefährdet wird oder

■ wenn die wirtschaftliche Existenz des Arbeitgebers durch die Arbeitsplatzgarantie zwar nicht gefährdet, aber unbillig erschwert wird. Eine solche unbillige Erschwerung ist aber auch dann anzunehmen, wenn der Arbeitgeber keine geeignete Ersatzkraft für einen nur befristeten Arbeitsvertrag findet und deshalb mehrere Arbeitsplätze wegfallen müssten.

Die Entscheidung trifft die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde.

Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit/Teilzeitarbeit

Beide Elternteile haben in den 3 Jahren der Elternzeit grundsätzlich einen Anspruch auf eine Verringerung der Arbeitszeit. Voraussetzung hierfür ist allerdings, dass der Arbeitgeber mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt. Weiter muss das Arbeitsverhältnis mindestens 6 Monate bestanden haben und es dürfen keine dringenden betrieblichen Gründe gegen eine Verringerung sprechen. Zudem muss die Verringerung der Arbeitszeit mindestens für 2 Monate auf einen Umfang von 15 bis 30 Wochenstunden erfolgen. Der Arbeitgeber ist 7 Wochen vor der Inanspruchnahme schriftlich zu informieren. Will der Arbeitgeber die beanspruchte Verringerung der Arbeitszeit ablehnen, muss er dies innerhalb von 4 Wochen mit schriftlicher Begründung tun. Der Arbeitnehmer kann gegen die Ablehnung Klage vor dem Arbeitsgericht erheben.

Urlaub

Ein Urlaubsanspruch besteht auch für die Zeiten der Mutterschutzfristen. Der Arbeitgeber kann den Urlaub für jeden vollen Kalendermonat, den der Arbeitnehmer Elternzeit nimmt, um 1/12 kürzen. Das gilt aber nicht, wenn der Arbeitnehmer bei seinem Arbeitgeber Teilzeitarbeit leistet. Sofern der Arbeitnehmer vor Beginn der Elternzeit den ihm zustehenden Urlaub nicht oder nicht vollständig erhalten hat, so ist dieser ihm nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr = Kalenderjahr zu gewähren. Endet das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit (z. B. weil ein befristeter Vertrag ausläuft) oder wird es nicht über die Elternzeit hinaus fortgesetzt (z. B. weil der Berechtigte dieses zum Ende der Elternzeit gekündigt hat), so hat der Arbeitgeber den noch nicht gewährten Urlaub abzugelten. Umgekehrt kann der Arbeitgeber für den Fall, dass der Arbeitnehmer vor Beginn der Elternzeit zuviel Urlaub bekommen hat, den Urlaub des Arbeitnehmers nach Rückkehr aus der Elternzeit um die zuviel gewährten Urlaubstage kürzen.

13. Monatsgehalt

Soweit es den Anspruch auf das 13. Gehalt nach dem Manteltarifvertrag für Medizinische Fachangestellte/Arzthelferinnen betrifft, werden bei der Berechnung des 13. Gehaltes nur solche Monate gerechnet, in denen die Medizinische Fachangestellte/Arzthelferin Entgelt oder während der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz oder bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis Krankengeld erhalten hat (§ 10 Abs. 6 Manteltarifvertrag).

Ein verbindlicher Anspruch auf Teile des 13. Monatsgehaltes für die Zeiten der Elternzeit besteht daher nicht.

Ersatzkraft

Einer Ersatzkraft (für den Elternzeit nehmenden Arbeitnehmer) mit einem befristeten Arbeitsvertrag kann unter Einhaltung einer Frist von 3 Wochen frühestens zum Ende der Elternzeit gekündigt werden, wenn die Elternzeit ohne Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig beendet wird. Die vorzeitige Beendigung der Elternzeit kann insbesondere wegen der Geburt eines weiteren Kindes oder bei Vorliegen eines besonderen Härtefalles vom Arbeitgeber verlangt werden. Der Arbeitgeber kann diese Zustimmung nur aus dringenden betrieblichen Gründen, die schriftlich dargelegt werden müssen, ablehnen. Stirbt das Kind, endet die Elternzeit spätestens 3 Wochen nach dem Tod des Kindes. In diesem Fall endet die Elternzeit ohne Zustimmung des Arbeitgebers. Ist in einem befristeten Arbeitsvertrag mit der Ersatzkraft die Möglichkeit einer vorzeitigen Kündigung ausdrücklich ausgeschlossen worden, so muss der Arbeitgeber bis zum ursprünglich beantragten Ende der Elternzeit 2 Arbeitnehmer bezahlen.

Übergangsregelung

Für die vor dem 01.01.2007 geborenen Kinder sind die bislang geltenden Vorschriften des Bundeserziehungsgeldgesetzes anzuwenden.

Anschriften der Dezernate für Arbeitsschutz der Bezirksregierungen im Bereich der Ärztekammer Westfalen-Lippe

Anschrift	Telefon/Telefax	Regierungsbezirk
Bezirksregierung Arnsberg Dezernat Arbeitsschutz Seibertzstr. 1 in 59821 Arnsberg E-Mail: poststelle@bezreg-arnsberg.nrw.de	02931 82-0 02931 82-2520	Kreise: Ennepe-Rhur-Kreis, Hochsauerlandkreis, Märkischer Kreis, Kreis Olpe, Kreise Soest, Kreis Siegen-Wittgenstein, Kreis Unna Kreisfreie Städte: Bochum, Dortmund, Hagen, Herne
Bezirksregierung Detmold Dezernat Arbeitsschutz Leopoldstr. 13-15 in 32756 Detmold E-Mail: poststelle@bezreg-detmold.nrw.de	05231 71-0 05231 71-12 95	Kreise: Kreis Gütersloh, Kreis Herford, Kreis Höxter, Kreis Lippe, Kreis Minden-Lübbecke, Kreis Paderborn Kreisfreie Stadt: Bielefeld
Bezirksregierung Münster Dezernat Arbeitsschutz Domplatz 1-3 in 48143 Münster E-Mail: poststelle@bezreg-muenster.nrw.de	0251/411-0 0251/411-25 25	Kreise: Kreis Münster, Kreis Warendorf, Kreis Steinfurt, Kreis Borken, Kreis Recklinghausen Kreisfreie Städte: Bottrop und Gelsenkirchen