



Mutterschutzgesetz

mit Hinweisen
zum Elterngeld, zur Elternzeit,
zum bayerischen Landeserziehungsgeld,
zum Pflegezeitgesetz
sowie zur Schwangerenberatung

Mütter leisten für unsere Gesellschaft einen unschätzbar wertvollen Dienst. Alle Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, benötigen deshalb während der Schwangerschaft und nach der Entbindung einen besonderen Schutz sowie gesellschaftliche Anerkennung.

Diesem Anliegen tragen die Vorschriften des Mutterschutzgesetzes und der Mutterschutzrichtlinienverordnung in besonderer Weise Rechnung. Sie schützen die Frauen vor Bedingungen am Arbeitsplatz, die das Leben oder die Gesundheit von Mutter oder Kind gefährden können. Gleichzeitig bewahren sie die Frauen vor dem Verlust des Arbeitsplatzes während der Schwangerschaft und einige Zeit nach der Entbindung sowie vor Einkommenseinbußen während der Beschäftigungsverbote.

Mit der vorliegenden Broschüre sollen sowohl die Verantwortlichen in den Betrieben als auch die im Erwerbsleben stehenden Frauen über die wichtigsten Bestimmungen des gesetzlichen Mutterschutzes informiert werden. Ergänzend dazu enthält die Broschüre Hinweise zum Elterngeld und zur Elternzeit, zum bayerischen Landeserziehungsgeld, zum neuen Pflegezeitgesetz sowie zur Schwangerenberatung.



Christine Haderthauer
Staatsministerin



Markus Sackmann
Staatssekretär

Mutterschutzgesetz/Mutterschutzrichtlinienverordnung

Beginn der Schwangerschaft	5
Untersuchungen	6
Schutzfristen	7
Schutzvorschriften am Arbeitsplatz	8
Beschäftigungsverbote	9
Stillzeit	11
Finanzielle Leistungen	11
Kündigungsschutz	14

Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz

Elterngeld	15
Elternzeit	17

Bayerisches Landeserziehungsgeld

18

Pflegezeitgesetz

Freistellung wegen kurzzeitiger Arbeitsverhinderung	19
Pflegezeit	20
Kündigungsschutz	21

Schwangerenberatung

22

Auskunft und Information

23

Rechtsgrundlagen

23

Adressen der Gewerbeaufsichtsämter

24

Mitteilung an den Arbeitgeber

Die werdende Mutter soll dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung sobald wie möglich mitteilen.

Der Arbeitgeber kann die Mutterschutzvorschriften erst dann einhalten, wenn er Kenntnis von der Schwangerschaft hat. Der Arbeitgeber kann ein ärztliches Zeugnis über die Schwangerschaft und den voraussichtlichen Entbindungstermin verlangen. Die Kosten dafür trägt der Arbeitgeber.

Mitteilung an das Gewerbeaufsichtsamt

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, das Gewerbeaufsichtsamt unverzüglich über die Schwangerschaft mit Namen und Beschäftigungsdaten der Schwangeren zu benachrichtigen.

Dritten gegenüber darf der Arbeitgeber die Schwangerschaft nicht unbefugt bekanntgeben.

Beurteilung der Arbeitsbedingungen

Der Arbeitgeber muss jede Tätigkeit, bei der die werdende oder stillende Mutter gefährdet werden kann, beurteilen und die erforderlichen Maßnahmen ergreifen.

Die chemischen Gefahrstoffe, biologischen Arbeitsstoffe, physikalischen Schadfaktoren, die Verfahren und Arbeitsbedingungen, durch die eine werdende oder stillende Mutter gefährdet ist, sind in der Mutterschutzrichtlinienverordnung aufgeführt.

Unterrichtung

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die werdende oder stillende Mutter wie auch die übrigen bei ihm beschäftigten Arbeitnehmerinnen über die Ergebnisse seiner Beurteilung zu unterrichten.

Die Information der betroffenen Frauen über Gefährdungen und Abhilfemaßnahmen soll insbesondere vor Schäden durch Verhaltensfehler schützen. Sie ist an keine formellen Vorgaben gebunden.

Freistellung für Untersuchungen

Der Arbeitgeber hat der Frau die Freizeit zu gewähren, die zur Durchführung der Untersuchungen im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlich ist.

Dies gilt auch für Frauen, die nicht in einer gesetzlichen Krankenkasse versichert sind.

Ein Entgeltausfall darf hierdurch nicht entstehen. Die Zeit braucht auch nicht vor- oder nachgearbeitet zu werden. Die werdende Mutter muss aber bei der Vereinbarung der Termine auf die Belange des Betriebes Rücksicht nehmen.

Umfang der Untersuchungen

Während der Schwangerschaft sowie bei und nach der Entbindung hat die in einer gesetzlichen Krankenkasse versicherte Frau Anspruch auf ärztliche Betreuung sowie auf Hebammenhilfe.

Zur ärztlichen Betreuung zählen beispielsweise die Untersuchungen zur Feststellung der Schwangerschaft sowie die Vorsorgeuntersuchungen während der Schwangerschaft.

Mutterschaftsvorsorgeschein

Die Vorlage eines Mutterschaftsvorsorgescheins ist nicht mehr erforderlich.

Mutterpass

Vom behandelnden Arzt erhält die werdende Mutter einen Mutterpass.

In diesem Mutterpass werden die Ergebnisse der Untersuchungen, der voraussichtliche Tag der Entbindung, die Blutgruppe, die wesentlichen Erkrankungen und die verordneten Medikamente eingetragen. Damit verfügt die werdende Mutter jederzeit über alle wichtigen Informationen.

Freistellung von der Arbeit

In den letzten 6 Wochen vor der Entbindung ist die werdende Mutter von der Arbeit freizustellen.

Möchte die werdende Mutter dennoch arbeiten, muss sie dies ausdrücklich gegenüber ihrem Arbeitgeber erklären. Stillschweigendes Einverständnis ist nicht ausreichend. Sie kann die Erklärung jederzeit widerrufen.

Nach der Entbindung darf die Mutter für 8 Wochen bzw. bei einer Früh- oder Mehrlingsgeburt für 12 Wochen nicht beschäftigt werden (auch nicht freiwillig).

Nach allen vorzeitigen Entbindungen verlängert sich die Schutzfrist zusätzlich um den Zeitraum, der vor der Entbindung nicht in Anspruch genommen werden konnte.

Mit der Änderung des § 6 Abs.1 zum 21.6.2002 wurden vorzeitige Geburten den medizinischen Frühgeburten insoweit gleichgestellt, als dass in allen Fällen einer Entbindung vor dem errechneten Termin eine Gesamtschutzfrist von mindestens 14 Wochen besteht. Bei Tod des Kindes sieht der novellierte § 6 Abs. 1 MuSchG eine zwingende Mindestschutzfrist von zwei Wochen nach der Entbindung vor.

§ 17 MuSchG stellt klar, dass mutterschutzrechtliche Ausfallzeiten wegen Beschäftigungsverboten bei der Berechnung des Erholungsurlaubs als Beschäftigungszeiten zählen.

Schutz von Mutter und Kind am Arbeitsplatz

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitsplatz einer werdenden oder stillenden Mutter so zu gestalten, dass Leben und Gesundheit von Mutter und Kind durch die berufliche Tätigkeit nicht gefährdet werden.

Muss eine werdende oder stillende Mutter bei der Arbeit ständig stehen oder gehen, ist ihr eine Sitzgelegenheit zum kurzen Ausruhen bereitzustellen. Muss sie ständig sitzen, ist ihr Gelegenheit zu kurzen Arbeitsunterbrechungen zu geben.

Der Arbeitgeber hat die Arbeitsbedingungen werdender oder stillender Mütter rechtzeitig hinsichtlich Art, Ausmaß und Dauer vorhandener Gefährdungen zu beurteilen.

Ergibt die Beurteilung, dass Sicherheit oder Gesundheit der werdenden oder stillenden Mutter gefährdet sind, muss der Arbeitgeber geeignete Schutzmaßnahmen treffen, wie z. B. Umgestaltung der Arbeitsbedingungen oder Arbeitsplatzwechsel wegen vorliegen eines Beschäftigungsverbots (siehe „Beschäftigungsverbote“). Ist dies nicht möglich, darf die werdende oder stillende Mutter so lange nicht beschäftigt werden (Freistellung), wie dies zum Schutz ihrer Sicherheit oder Gesundheit erforderlich ist.

Ärztliches (individuelles) Verbot

Die werdende Mutter darf nicht beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind durch die Beschäftigung gefährdet ist.

Generelles Verbot für besondere Tätigkeiten

Die werdende oder stillende Mutter darf nicht mit schweren körperlichen Arbeiten und nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen, Strahlen, Staub, Gasen, Dämpfen, Hitze, Kälte, Nässe, Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt ist.

Die werdende oder stillende Mutter darf insbesondere nicht beschäftigt werden

- 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 müssen,
- mit der Bedienung von Geräten und Maschinen mit hoher Fußbeanspruchung,
- mit dem Schälen von Holz,
- mit Arbeiten, bei denen sie sich häufig strecken oder beugen, dauernd hocken oder gebückt halten muss,
- mit Arbeiten, bei denen sie erhöhten Unfallgefahren ausgesetzt ist, z. B. der Gefahr auszugleiten, zu fallen oder abzustürzen,
- mit Arbeiten bei denen sie infolge ihrer Schwangerschaft der Gefahr, an einer Berufskrankheit zu erkranken, ausgesetzt ist oder durch das Risiko der Entstehung einer Berufskrankheit eine Gefährdung für die Mutter oder die Leibesfrucht besteht,
- mit Akkordarbeit und Fließarbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo.

Die werdende Mutter darf darüber hinaus nicht beschäftigt werden

- nach Ablauf des dritten Monats der Schwangerschaft auf Beförderungsmitteln,
- nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft mit Arbeiten, bei denen sie länger als vier Stunden ständig stehen muss.

Umgang mit Gefahrstoffen

Werdende oder stillende Mütter dürfen nicht beschäftigt werden

- wenn die Beurteilung ergeben hat, dass Sicherheit oder Gesundheit von Mutter oder Kind durch die in Anlage 2 Mutterschutzrichtlinienverordnung aufgeführten Stoffe oder Arbeitsbedingungen gefährdet ist,
- mit sehr giftigen, giftigen, gesundheitsschädlichen oder in sonstiger Weise den Menschen chronisch schädigenden Gefahrstoffen, wenn der Arbeitsplatzgrenzwert überschritten wird,
- mit Stoffen, Zubereitungen oder Erzeugnissen, die ihrer Art nach erfahrungsgemäß Krankheitserreger übertragen können, wenn sie den Krankheitserregern ausgesetzt sind,
- in Druckluft (Luft mit einem Überdruck von mehr als 0,1 bar).

Werdende Mütter dürfen nicht beschäftigt werden

- mit Krebs erzeugenden, Frucht schädigenden oder Erbgut verändernden Gefahrstoffen (Verbot gilt nicht, wenn die werdende Mutter bei bestimmungsgemäßem Umgang diesen Gefahrstoffen nicht ausgesetzt ist).

Stillende Mütter dürfen nicht beschäftigt werden

- mit Krebs erzeugenden, Frucht schädigenden oder Erbgut verändernden Gefahrstoffen, wenn der Grenzwert überschritten wird.

Mehrarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit

Werdende oder stillende Mütter dürfen nicht beschäftigt werden

- mit Mehrarbeit,
- in der Nachtzeit zwischen 20 und 6 Uhr und
- an Sonn- und Feiertagen.

Mehrarbeit ist jede Arbeit über 8,5 Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche bzw. bei Frauen unter 18 Jahren jede Arbeit über 8 Stunden täglich oder 80 Stunden in der Doppelwoche.

Unter bestimmten Voraussetzungen sind in einigen Beschäftigungszweigen, wie z. B. in Gaststätten, Abweichungen vom Nachtarbeitsverbot und dem Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen möglich.

Der stillenden Mutter ist nach Wiederaufnahme der Beschäftigung auf Verlangen die zum Stillen erforderliche Zeit freizugeben, mindestens aber zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde.

Ein Verdienstausschlag darf dadurch nicht eintreten.

Die Stillzeit darf nicht vor- oder nachgearbeitet und nicht auf die Pausen angerechnet werden.

Finanzielle Leistungen

(§§ 11, 13, 14 MuSchG, § 200 RVO)

Mutterschaftslohn

Muss die werdende oder stillende Mutter wegen eines Beschäftigungsverbots oder einer Arbeitszeitbeschränkung ganz oder teilweise mit der Arbeit aussetzen bzw. die Beschäftigungs- oder Entlohnungsart wechseln, dürfen ihr keine finanziellen Nachteile entstehen.

Der Arbeitgeber hat, soweit nicht Mutterschaftsgeld bezogen wird, mindestens den Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen oder der letzten 3 Monate vor Beginn der Schwangerschaft zu zahlen (sog. Mutterschaftslohn). Zu berücksichtigen sind auch Nacht-, Sonntags-, Überstunden- sowie Akkordlohnzuschläge, die während des Berechnungszeitraums gewährt worden sind.

Auch im Familienhaushalt (teilzeitbeschäftigte) werdende oder stillende Mütter haben Anspruch auf Arbeitsentgelt bei einem Beschäftigungsverbot.

Mutterschaftsgeld

Frauen, die gesetzlich krankenversichert sind, erhalten Mutterschaftsgeld für die Zeit der Schutzfristen 6 Wochen vor der Entbindung, den Entbindungstag und 8 bzw. bei Früh- oder Mehrlingsgeburten 12 Wochen nach der Entbindung. Bei vorzeitigen Entbindungen verlängert sich die Bezugsdauer um den Zeitraum, der vor der Geburt nicht in Anspruch genommen werden konnte.

Mutterschaftsgeld wird gezahlt, wenn die Frau

- bei Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung als Mitglied versichert ist und
- entweder bei Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankengeld hat (z. B. Arbeitnehmerinnen mit Anspruch auf Krankengeld oder andere Versicherte, wie Arbeitslose oder freiwillig Versicherte) oder in einem Arbeitsverhältnis steht, ohne Anspruch auf Krankengeld zu haben (z. B. Studentinnen oder Bezieherinnen einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung, die jeweils in einem Arbeitsverhältnis stehen, das wegen geringfügigkeit nicht krankenversicherungspflichtig ist).

Höhe des Mutterschaftsgeldes

- Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung, die bei Beginn der Schutzfrist in einem Arbeitsverhältnis stehen oder in Heimarbeit beschäftigt sind oder deren Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft vom Arbeitgeber zulässig aufgelöst worden ist, erhalten als Mutterschaftsgeld das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Arbeitsentgelt, maximal jedoch 13 Euro je Kalendertag.
- Zusätzlich erhält die Mutter bei bestehendem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, ansonsten von der Krankenkasse einen Zuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen 13 Euro und ihrem durchschnittlichen kalendertäglichen Netto-Arbeitsentgelt. Bei der Berechnung des Zuschusses sind nicht nur vorübergehende Lohnerhöhungen, die während der Schutzfristen wirksam werden, zu berücksichtigen.

- Anderen Mitgliedern wird das Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes gezahlt. Andere Mitglieder in diesem Sinne sind Frauen, die zwar bei Beginn der Schutzfrist nicht in einem Arbeitsverhältnis standen, jedoch bei Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankengeld haben (z. B. freiwillig Versicherte, Arbeitslose) oder bei Beginn der Schutzfrist in einem Arbeitsverhältnis standen und Mutterschaftsgeld in Höhe von maximal 13 Euro kalendertäglich erhielten, deren Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss aber später, z. B. wegen Ablaufs eines befristeten Arbeitsverhältnisses, wegfällt.
- Das Mutterschaftsgeld ist steuer- und sozialversicherungsfrei.

Zahlung des Mutterschaftsgeldes

Das Mutterschaftsgeld wird nach Vorlage einer Schwangerschaftsbestätigung eines Arztes oder einer Hebamme durch die zuständige Krankenkasse gezahlt.

Die Bescheinigung darf nicht früher als sieben Wochen vor dem mutmaßlichen Entbindungstermin ausgestellt sein.

Nicht gesetzlich krankenversicherte Frauen und mitversicherte Familienangehörige

Frauen, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind (z. B. Privatversicherte), erhalten unter den gleichen Voraussetzungen Mutterschaftsgeld vom Bundesversicherungsamt, höchstens jedoch insgesamt 210 Euro.

Dies gilt auch für Mütter, die wegen geringfügiger Beschäftigung nur im Rahmen einer Familienversicherung mitversichert sind.

Diese Frauen erhalten aber ebenso den Arbeitgeberzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen 13 Euro und ihrem durchschnittlichen kalendertäglichen Nettoeinkommen.

Antragsformulare und Auskünfte sind beim Bundesversicherungsamt erhältlich: Friedrich-Ebert-Allee 38, 53113 Bonn, Tel.: 0228 619-0, E-Mail: poststelle@bva.de.

Auskunft über die gesetzlichen Leistungen nach dem Mutterschutzgesetz geben die Krankenkassen.

Kündigungsschutz

Der Arbeitgeber darf einer Frau während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung nicht kündigen.

Voraussetzung ist, dass dem Arbeitgeber

- zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft bekannt war oder
- innerhalb von 2 Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Versäumt die werdende Mutter unverschuldete diese Frist (z. B. Unkenntnis der Schwangerschaft), kann sie sich den Kündigungsschutz dadurch erhalten, dass sie die Schwangerschaft unverzüglich mitteilt.

Der Kündigungsschutz gilt auch für ein unbefristetes Probearbeitsverhältnis sowie für alle im Familienhaushalt beschäftigten Hausangestellten.

Für Frauen, die Elternzeit beanspruchen, gelten zusätzlich die Vorschriften zum Kündigungsschutz nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz.

Kündigung in Ausnahmefällen

In besonderen Fällen kann das Gewerbeaufsichtsamt die Kündigung ausnahmsweise für zulässig erklären. Der Arbeitgeber darf der Mutter erst kündigen, wenn das zuständige Gewerbeaufsichtsamt einem entsprechenden Antrag stattgegeben hat.

Kündigung auf eigenen Wunsch

Die Mutter kann das Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft und der Schutzfrist nach der Entbindung ohne Einhaltung einer Frist zum Ende der Schutzfrist kündigen.

Wird die Mutter innerhalb eines Jahres in ihrem bisherigen Betrieb wieder eingestellt, gilt das Arbeitsverhältnis bezüglich Beschäftigungszeit und Betriebszugehörigkeit als nicht unterbrochen, es sei denn, sie hat zwischenzeitlich bei einem anderen Arbeitgeber gearbeitet.

Ausführliche Informationen enthält auch die Broschüre „Mutterschutzgesetz“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (www.bmfsfj.de).

Anspruch auf Elterngeld

Mütter oder Väter können für ihr Kind Elterngeld beanspruchen, wenn sie

- ihr Kind selbst betreuen und erziehen,
- höchstens 30 Wochenstunden erwerbstätig sind,
- mit ihrem Kind in einem Haushalt leben und
- in Deutschland einen Wohnsitz oder den gewöhnlichen Aufenthalt haben.

Elterngeld kann in den ersten 14 Lebensmonaten des Kindes in Anspruch genommen werden. Ein Elternteil kann für höchstens 12 Monate Elterngeld beantragen. Anspruch auf 2 weitere Monatsbeträge haben die Eltern, wenn auch der andere Elternteil für 2 Monate nicht mehr als 30 Stunden in der Woche erwerbstätig ist und wenn sich bei einem der beiden Elternteile 2 Monate lang das Erwerbseinkommen vermindert. Die Eltern können die insgesamt 14 Monate bis auf die 2 Partnermonate frei untereinander aufteilen. Das Elterngeld kann nacheinander oder gleichzeitig ausbezahlt werden. Bei gleichzeitigem Bezug reduziert sich aber die Zahl der Monate entsprechend.

Monate, in denen die Mutter während der Schutzfrist nach der Entbindung Mutterschaftsgeld erhält, werden auf die 12 bzw. 14 Monate Elterngeldanspruch angerechnet.

Höhe des Elterngeldes

Das Elterngeld ersetzt 67 % des in den zwölf Monaten vor der Geburt bzw. vor dem Beginn der Mutterschutzfrist durchschnittlich erzielten Nettoeinkommens. Es kann bis zu 1.800 Euro betragen.

Geringverdiener können mehr als 67 % erhalten. War der Elternteil vor der Geburt nicht erwerbstätig, erhält er ein Mindestelterngeld von 300 Euro.

Bei Teilzeiterwerbstätigkeit während des Elterngeldbezugs werden 67 % der Einkommenseinbuße ersetzt. Übersteigt das Teilzeiteinkommen allerdings 2.252 Euro, wird nur der Mindestbetrag bezahlt.

Ist in der Familie ein weiteres Kind unter drei Jahren oder sind zwei weitere Kinder unter sechs Jahren vorhanden, erhöht sich das Elterngeld um 10 % oder mindestens um 75 Euro. Bei Mehrlingsgeburten erhöht sich das Elterngeld um 300 Euro für das zweite und jedes weitere Kind.

Auf Antrag wird das Elterngeld für den doppelten Zeitraum ausbezahlt, allerdings bei halbiertem Monatsbetrag.

Antrag auf Elterngeld

Die Auszahlung des Elterngeldes ist beim Zentrum Bayern Familie und Soziales zu beantragen (Anschriften siehe Seite 23). Ein Antrag wirkt höchstens drei Monate zurück.

Anspruch auf Elternzeit

Beide Elternteile können abwechselnd oder gleichzeitig bis zum 3. Geburtstag des Kindes Elternzeit beanspruchen. Mit Zustimmung des Arbeitsgebers kann bis zu einem Jahr der Elternzeit auf den Zeitraum zwischen dem 3. und 8. Geburtstag des Kindes übertragen werden.

Die zulässige Teilzeitarbeit während der Elternzeit beträgt 30 Wochenstunden je Elternteil, so dass die Eltern bei gemeinsamer Elternzeit zusammen bis zu 60 Stunden wöchentlich arbeiten können.

Es besteht ein Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit im Rahmen von 15 bis 30 Wochenstunden. Dieser Teilzeitananspruch gilt nur in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten und soweit dringende betriebliche Gründe nicht entgegen stehen.

Geltendmachung der Elternzeit

Die Elternzeit muss spätestens 7 Wochen vor ihrem Beginn vom Arbeitgeber schriftlich verlangt werden.

Kündigungsschutz

Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis (bei gemeinsamer Nutzung der Elternzeit: die Arbeitsverhältnisse) während der Elternzeit nicht kündigen. Der Kündigungsschutz besteht ab dem Zeitpunkt, von dem an die Elternzeit verlangt worden ist, höchstens aber 8 Wochen vor Beginn der Elternzeit. Nur in besonderen Fällen kann das Gewerbeaufsichtsamt die Kündigung ausnahmsweise zulassen. Der Kündigungsschutz erlischt, wenn der Elternzeitberechtigte mehr als 30 Std. pro Woche erwerbstätig ist.

Kündigung auf eigenen Wunsch

Der Arbeitnehmer kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Ende der Elternzeit kündigen.

Ausführliche Informationen enthält auch die Broschüre „Elterngeld und Elternzeit“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (www.bmfsfj.de).

Im Anschluss an Elterngeld können Mütter oder Väter **Landeserziehungsgeld** beanspruchen, wenn sie

- ihr Kind selbst betreuen und erziehen,
- höchstens 30 Wochenstunden erwerbstätig sind,
- mit dem Kind in einem Haushalt leben,
- für das Kind die Durchführung der Früherkennungsuntersuchung U 6 bzw. U 7 nachweisen können,
- die Staatsangehörigkeit eines Mitgliedstaates der EU oder eines EWR-Vertragsstaates besitzen und
- ihren Hauptwohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt seit mindestens 12 Monaten in Bayern haben.

Staatsangehörige der Türkei, Marokkos und Tunesiens können unter den Bedingungen der Assoziationsabkommen mit der EU/EWG Landeserziehungsgeld erhalten.

Im Übrigen genügt es auch, wenn ein Elternteil EU- oder EWR-Bürger ist oder das Kind die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt.

Das **Landeserziehungsgeld** ist einkommensabhängig, das heißt, es wird reduziert oder entfällt ganz, wenn das Familiennettoeinkommen 16.500 Euro bei Paaren bzw. 13.500 Euro bei Alleinerziehenden überschreitet. Für Geburten ab 2009 erhöhen sich diese Einkommensgrenzen auf 25.000 bzw. 22.000 Euro. Es ist geplant, dass die höheren Einkommensgrenzen schon für ab dem 01.04.2008 geborene Kinder gelten sollen. Für jedes weitere Kind in der Familie erhöht sich diese Grenze um 3.140 Euro. Die Leistung beträgt für das erste Kind monatlich bis zu 150 Euro, für das zweite Kind bis zu 200 Euro und ab dem dritten Kind bis zu 300 Euro. Die Leistungsdauer ist beim ersten Kind 6 Monate, bei weiteren Kindern 12 Monate. Die Leistung beginnt im Anschluss an das Elterngeld, frühestens im 13. Lebensmonat. Sie endet spätestens mit dem dritten Geburtstag des Kindes.

Ausführliche Informationen zum Landeserziehungsgeld enthält die Broschüre „Bayerisches Landeserziehungsgeld“ des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen.

Das neue Pflegezeitgesetz soll Beschäftigten die Möglichkeit eröffnen, pflegebedürftige nahe Angehörige in der häuslichen Umgebung zu pflegen und damit die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege zu verbessern.

Pflegebedürftiger naher Angehöriger

Zu den nahen Angehörigen zählt das Gesetz neben Eltern, Großeltern und Schwiegereltern auch Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners sowie Schwiegerkinder und Enkelkinder.

Anspruch ab dem ersten Tag – Anspruchsinhaber

Der Freistellungsanspruch wegen kurzzeitiger Arbeitsverhinderung oder Pflegezeit besteht ab dem ersten Tag der Beschäftigung, also auch in der Probezeit. Zu den Beschäftigten gehören neben den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auch die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten sowie arbeitnehmerähnliche Personen.

Freistellung wegen kurzzeitiger Arbeitsverhinderung (§ 2 PflegeZG)

Beschäftigte haben zunächst einen Freistellungsanspruch von bis zu zehn Tagen wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer kurzfristig eingetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen:

Mitteilung

Der Beschäftigte muss seinem Arbeitgeber die Verhinderung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzeigen.

Ärztliche Bescheinigung

Auf Verlangen des Arbeitgebers hat er zudem eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen und die Erforderlichkeit der Pflege vorzulegen.

Pflicht zur Entgeltfortzahlung

Nach Pflegezeitgesetz besteht keine Pflicht des Arbeitgebers zur Entgeltfortzahlung. Je nach Lage des Einzelfalles kann sich eine solche jedoch aus anderen Gesetzen oder arbeitsvertraglichen oder tarifvertraglichen Vereinbarungen ergeben.

Pflegezeit

(§§ 3, 4 PflegeZG)

Beschäftigte haben zudem einen teilweisen oder vollständigen Freistellungsanspruch von bis zu sechs Monaten, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen:

Mitteilung

Der Beschäftigte muss dem Arbeitgeber die Inanspruchnahme der Pflegezeit spätestens zehn Tage vor Beginn schriftlich mitteilen und erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang er die Freistellung in Anspruch nehmen will.

Teilweise Freistellung

Will der Beschäftigte nur eine teilweise Freistellung, muss er dem Arbeitgeber auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit mitteilen; hierüber ist eine schriftliche Vereinbarung zu treffen. Hierbei hat der Arbeitgeber grundsätzlich den Wünschen des Mitarbeiters zu entsprechen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

Bescheinigung

Der Beschäftigte muss die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachweisen.

Dauer der Pflegezeit

Die sechsmonatige Pflegezeit ist am Stück zu nehmen. Hat der Mitarbeiter zunächst nur eine kürzere Pflegezeit

beantragt, kann er sie jedoch mit Zustimmung des Arbeitgebers noch bis zur Höchstdauer verlängern.

Vorzeitiges Ende der Pflegezeit

Ist der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig (z. B. im Falle von Genesung oder Tod) oder wird die häusliche Pflege des nahen Angehörigen unmöglich oder unzumutbar, endet die Pflegezeit vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände. Der Beschäftigte ist verpflichtet, den Arbeitgeber hiervon unverzüglich in Kenntnis zu setzen. In anderen Fällen kann der Beschäftigte die Pflegezeit nur vorzeitig beenden, wenn der Arbeitgeber zustimmt.

Anspruch nur bei Arbeitgebern mit mehr als 15 Beschäftigten

Der Freistellungsanspruch besteht nur bei Arbeitgebern mit in der Regel mehr als 15 Beschäftigten.

Anspruch einmalig pro Angehörigen

Pflegezeit kann ein Beschäftigter nur ein Mal für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen geltend machen.

Kündigungsschutz

(§ 5 PflegeZG)

Beschäftigte, die von der Freistellung wegen kurzzeitiger Arbeitsverhinderung oder der Pflegezeit Gebrauch machen, genießen einen besonderen Kündigungsschutz: der Arbeitgeber darf von der Ankündigung bis zur Beendigung nicht kündigen. Eine Kündigung ist nur in besonderen Fällen möglich, wenn das Gewerbeaufsichtsamt die Kündigung zulässt. Auskünfte zum Kündigungsschutz nach dem Pflegezeitgesetz erteilen die Gewerbeaufsichtsämter (Adressen siehe Umschlagrückseite).

Schwangere Frauen haben Anspruch auf umfassende Beratung in allen die Schwangerschaft betreffenden Fragen. Dafür sind die staatlich anerkannten Beratungsstellen für Schwangerschaftsfragen da. Ihre Aufgabe ist es, Schwangeren und ihren Partnern Rat und praktische Hilfen anzubieten.

Das Beratungsangebot umfasst u. a. Beratung

- in allen Fragen rund um die Schwangerschaft,
- bei Konflikten, die durch die Schwangerschaft entstehen, etwa mit dem Partner, den Eltern oder dem Arbeitgeber,
- bei ungewollter Schwangerschaft (Beratung gemäß Schwangerschaftskonfliktgesetz, §§ 218a und 219 StGB),
- zu Hilfsmöglichkeiten bei einer vermuteten Schädigung des Kindes,
- zur Möglichkeit, ein Kind zur Adoption freizugeben,
- zu Verhütung, Familienplanung und Sexualität.

Die Beratungsstellen informieren zu gesetzlichen und freiwilligen Leistungen für Schwangere und junge Familien und helfen, die nötigen Anträge zu stellen. Sie begleiten Frauen auf Wunsch auch nach der Geburt ihres Kindes.

Die Adressen staatlich anerkannter Beratungsstellen für Schwangerschaftsfragen in Bayern stehen im örtlichen Telefonbuch und im Internet:

www.schwangerenberatung.bayern.de

Weitere hilfreiche Informationen bietet das Internet-Portal für Schwangerschaft und Geburt:

www.schwanger-in-bayern.de

Neben den staatlich anerkannten Schwangerenberatungsstellen stehen ratsuchenden Schwangeren auch die katholischen Schwangerenberatungsstellen zur Verfügung.

Auskunft und Informationen über das Elterngeld, das Landeserziehungsgeld und die Elternzeit gibt das Zentrum Bayern Familie und Soziales (ZBFS) unter:

www.zbfs.bayern.de

oder regional:

ZBFS - Region Oberbayern:

Dienstgebäude Richelstraße 17, 80634 München, Telefon 0 89/13 0 62-0

ZBFS - Region Oberbayern:

Dienstgebäude Bayerstraße 32, 80335 München, Telefon 0 89/51 43-1

ZBFS - Region Niederbayern:

Friedhofstraße 7, 84028 Landshut, Telefon 08 71/8 29-0

ZBFS - Region Oberpfalz:

Landshuterstraße 55, 93053 Regensburg, Telefon 09 41/78 09-00

ZBFS - Region Oberfranken:

Hegelstraße 2, 95447 Bayreuth, Telefon 09 21/6 05-1

ZBFS - Region Mittelfranken:

Bärenschanzstraße 8a, 90429 Nürnberg, Telefon 09 11/9 28-0

ZBFS - Region Unterfranken:

Georg-Eydel-Straße 13, 97082 Würzburg, Telefon 09 31/41 07-01

ZBFS - Region Schwaben:

Morellstraße 30d, 86159 Augsburg, Telefon 08 21/57 09-01

Hilfe erhalten pflegende Angehörige bei den Fachstellen für pflegende Angehörige. Eine Übersicht der Fachstellen ist auf der Homepage des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen zu finden unter:

www.stmas.bayern.de/pflege/ambulant/ang-fachst.htm

Rechtsgrundlagen

Mutterschutzgesetz

(MuSchG) vom 20.6.2002 (BGBl. I S. 2318), zuletzt geändert am 5.12.2006 (BGBl. I S. 2748)

Mutterschutzrichtlinienverordnung

(MuSchRiV) vom 15.4.1997 (BGBl. I S. 782), zuletzt geändert am 31.10.2006 (BGBl. I S. 2407)

Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz

(BEEG) vom 5.12.2006 (BGBl. I, S. 2748), zuletzt geändert durch Art. 6 Abs. 8 des Gesetzes vom 19.8.2007 (BGBl. I, S.1970)

Bayerisches Landeserziehungsgeldgesetz

(BayLErzGG) vom 9.7.2007 (GVBl. S.442)

Reichsversicherungsordnung

(RVO) vom 14.11.2003 (BGBl. I S. 2190)

Pflegezeitgesetz

(PflegeZG) vom 28.5.2008 (BGBl. I S. 874)

Bayerisches Schwangerenberatungsgesetz

(BaySchwBerG) vom 9.8.1996 (GVBl. S. 319)

www.sozialministerium.bayern.de

Auskünfte zum Mutterschutzgesetz und zum Kündigungsschutz nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz sowie nach dem Pflegezeitgesetz erteilen die Gewerbeaufsichtsämter bei den Regierungen:

Regierung von Oberbayern, Gewerbeaufsichtsamt
Heßstraße 130, 80797 München,
Tel. 0 89/21 76-1, Fax 0 89/21 76-31 02
www.regierung.oberbayern.bayern.de

Regierung von Niederbayern, Gewerbeaufsichtsamt
Gestütstraße 10, 84028 Landshut,
Tel. 08 71/8 08-01, Fax 08 71/8 08-17 99
www.regierung.niederbayern.bayern.de

Regierung der Oberpfalz, Gewerbeaufsichtsamt
Bertoldstraße 2, 93047 Regensburg,
Tel. 09 41/50 25-0, Fax 09 41/50 25-1 14
www.regierung.oberpfalz.bayern.de

Regierung von Oberfranken, Gewerbeaufsichtsamt
Oberer Bürglaß 34-36, 96450 Coburg,
Tel. 0 95 61/74 19-0, Fax 0 95 61/74 19-1 00
www.regierung.oberfranken.bayern.de

Regierung von Mittelfranken, Gewerbeaufsichtsamt
Roonstraße 20, 90429 Nürnberg,
Tel. 09 11/9 28-0, Fax 09 11/9 28-29 99
www.regierung.mittelfranken.bayern.de

Regierung von Unterfranken, Gewerbeaufsichtsamt
Georg-Eydel-Straße 13, 97082 Würzburg,
Tel. 08 21/3 80-00, Fax 08 21/3 80-18 03
www.regierung.unterfranken.bayern.de

Regierung von Schwaben, Gewerbeaufsichtsamt
Morellstraße 30d, 86159 Augsburg,
Tel. 08 21/3 27-01, Fax 08 21/3 27-27 00
www.regierung.schwaben.bayern.de

www.arbeitsschutz.bayern.de



Dem Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen wurde durch die Beruf & Familie gemeinnützige GmbH die erfolgreiche Durchführung des Audits Beruf & Familie® bescheinigt: www.beruf-und-familie.de.



BAYERN DIREKT
ist Ihr direkter Draht zur Bayerischen Staatsregierung.
Unter Tel.: 0 18 01/20 10 10 (3,9 Cent pro Minute) oder über die Nummer der Deutschen Telekom; abweichend unter Tel. 0 18 01/20 10 10 oder per E-Mail unter direkt@bayern.de.
Anfordern Sie Informationsmaterial und Broschüren, Auskünfte über Internetquellen sowie Hinweise zu Ansprechpartnern bei der Bayerischen Staatsregierung.



Bayerisches Staatsministerium für
Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen
Winzererstr. 9, 80797 München
E-Mail: kommunikation@stmas.bayern.de
Gestaltung: brainwaves.de, München
Bildnachweis: Fotolia
Stand: Januar 2009

Bürgerbüro: Tel.: 0 89/ 12 61-16 60, Fax: 0 89/ 12 61-14 70
Mo – Fr 9.30 bis 11.30 Uhr und Mo – Do 13.30 bis 15.00 Uhr
E-Mail: Buergerbuero@stmas.bayern.de

Hinweis: Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Bayerischen Staatsregierung herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbern oder Wahlhelfern im Zeitraum von fünf Monaten vor einer Wahl zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags-, Kommunal- und Europawahlen. Missbräuchlich ist während dieser Zeit insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien, sowie das Einlegen, Aufdrucken und Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Staatsregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Den Parteien ist es gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.