

Merkblatt

zum Mutterschutz und zur Elternzeit (nur für Tarifbeschäftigte)

Die Texte des Gesetzes zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz - MuSchG) i. d. F. vom 20.6.2002 sowie des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz - BEEG) i.d.F. vom 5.12.2006 sind als Anlage beigefügt oder im Internet unter www.bundesrecht.juris.de/bundesrecht/muschg und www.bundesrecht.juris.de/bundesrecht/beeg nachzulesen.

Über Mutterschutz und Elternzeit und die Auswirkungen auf tarifliche und sonstige Vorschriften möchten wir Sie im Folgenden informieren:

1. Mutterschutz

Werdende Mütter sollen dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald ihnen ihr Zustand bekannt ist. Während Schwangerschaft und Stillzeit gelten die in den §§ 3 bis 8 MuSchG aufgeführten Beschäftigungsverbote. Werdende Mütter dürfen in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigt werden, es sei denn, sie erklären sich zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit. Die Erklärung kann jederzeit widerrufen werden.

In den ersten acht Wochen nach der Geburt besteht ein absolutes Beschäftigungsverbot. Diese Frist verlängert sich bei Früh- und Mehrlingsgeburten auf 12 Wochen, bei vorzeitigen Entbindungen zusätzlich um den Zeitraum, der vor der Geburt nicht in Anspruch genommen werden konnte.

2. Elternzeit

Der Begriff Elternzeit wurde mit Wirkung vom 1. Januar 2001 eingeführt; er ersetzt generell die früher verwendete Bezeichnung Erziehungsurlaub, auch für vorausgegangene Zeiten. Der rechtliche Gehalt des alten und neuen Begriffs ist identisch.

Elternzeit ist eine unbezahlte Freistellung von der Arbeit zur Betreuung und Erziehung von Kindern, also kein Sonderurlaub im Sinne von § 28 TV-L.

2.1 Anspruchsvoraussetzungen, die für ab dem 1.1.2001 geborene Kinder gelten:

Anspruch auf Elternzeit besteht, wenn Sie mit einem Kind, für das Ihnen die Personensorge zusteht, das Ihr Stiefkind ist oder das Sie in Vollzeitpflege oder Adoptionspflege aufgenommen haben, in einem Haushalt leben und das Kind selbst betreuen und erziehen.

Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. Ein Anteil der Elternzeit von bis zu 12 Monaten ist mit Zustimmung des Arbeitgebers bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes übertragbar. Bei einem angenommenen Kind und bei einem Kind in Vollzeit- oder Adoptionspflege kann Elternzeit von insgesamt drei Jahren ab der Aufnahme des Kindes, längstens bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes genommen werden.

Beide Elternteile können die Elternzeit, soweit sie deren grundsätzliche Voraussetzungen erfüllen, auch gemeinsam nehmen. Die Elternzeit beträgt pro Kind insgesamt drei Jahre und kann auf zwei Zeitabschnitte verteilt werden. Eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich.

Die Elternzeit muss spätestens sieben Wochen vor Beginn schriftlich von der TUB verlangt werden. Gleichzeitig ist zu erklären, für welchen Zeitraum oder für welche Zeiträume innerhalb von zwei Jahren die Elternzeit genommen werden soll. Das Urlaubsverlangen ist bindend. Elternzeit für das dritte Jahr ist ebenfalls spätestens acht Wochen vor dem geplanten Beginn schriftlich zu verlangen.

Die verlangte Elternzeit kann - außer in den im Gesetz genannten Fällen - nur mit unserer Zustimmung vorzeitig beendet werden. Ebenso ist eine Verlängerung der Elternzeit über den ursprünglich genannten Zeitrahmen hinaus nur mit unserer Zustimmung möglich. Wird während der Elternzeit ein weiteres

Kind geboren, kann die erste Elternzeit auf Antrag der Beschäftigten zur Inanspruchnahme der Mutterschutzfristen vorzeitig beendet werden, um ggf. Ansprüche auf Mutterschaftsgeld und den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu sichern und Kürzungen der Jahressonderzahlung zu vermeiden.

Soll ein Anteil der Elternzeit von bis zu 12 Monaten auf einen späteren Zeitraum, längstens bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes, übertragen werden, ist ein solcher Antrag ebenfalls rechtzeitig vor Ablauf des Zweijahreszeitraums zu stellen. Im Falle eines Arbeitgeberwechsels ist der neue Arbeitgeber aber nicht an eine Zustimmung des früheren Arbeitgebers zur Übertragung gebunden. Die restliche Elternzeit verfällt dann.

3. Zuschuss zum Mutterschaftsgeld während der Mutterschutzfrist.

Nach § 13 Abs. 1 MuSchG i.V.m. § 200 RVO erhalten Frauen, die Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind, für die Zeit der Mutterschutzfrist von ihrer Krankenkasse Mutterschaftsgeld in Höhe von höchstens 13 € für jeden Kalendertag.

Frauen, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind, erhalten gem. § 13 Abs. 2 MuSchG Mutterschaftsgeld vom Bundesversicherungsamt in Höhe von höchstens insgesamt 210 €, wenn sie bei Beginn der Schutzfrist in einem Arbeitsverhältnis stehen.

Nach § 14 Abs. 1 MuSchG erhalten die Frauen, die Anspruch auf das Mutterschaftsgeld haben, von ihrem Arbeitgeber für die Zeit der Mutterschutzfrist einen Zuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen 13 €/Tag und dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten durchschnittlichen kalender-täglichen Arbeitsentgelt.

Sofern eine Frau während der Elternzeit erneut schwanger wird, besteht kein Anspruch auf den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld für Zeiten der Schutzfristen, soweit diese in die Elternzeit fallen. Dies gilt nicht, soweit sie eine zulässige Teilzeitarbeit leistet.

Nach § 3 Nr. 1 Buchst. d des Einkommensteuergesetzes unterliegt der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nicht der Einkommensteuer (auch nicht der Lohnsteuer) und ist weder sozialversicherungspflichtiges Entgelt (§ 2 Abs. 2 Buchst. b Arbeitsentgeltverordnung) noch zusatzversorgungspflichtiges Arbeitsentgelt.

Der Zeitraum, für den vor der Niederkunft ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld besteht, verlängert sich, wenn das Kind erst nach dem in dem Attest des Arztes oder der Hebamme genannten mutmaßlichen Entbindungstermin geboren wird. Wird das Kind bereits vor dem genannten mutmaßlichen Entbindungstermin geboren, wird der Bezugszeitraum neu ermittelt unter Berücksichtigung von § 6 Abs.1 MuSchG, nach dem ein Mutterschaftsurlaub von insgesamt mindestens 14 Wochen ohne Unterbrechung zwingend zu gewähren ist.

Sofern wir Ihnen bis zum Beginn des Beschäftigungsverbots Arbeitsentgelt gezahlt haben, hat dies keine praktischen Auswirkungen für Sie, weil Arbeitsentgelt den Anspruch auf Mutterschaftsgeld zum Ruhen bringt.

Der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld ist zunächst steuerfrei, wird aber unter Nr. 15 der Elster-Bescheinigung ausgewiesen und unterliegt damit der Steuerprogression. Es kann daher im Wege der Steuererklärung zu Steuernachforderungen kommen.

4. Elterngeld

Für die Gewährung des Elterngeldes ist die für Sie zuständige Behörde an Ihrem Wohnsitz (in Berlin: Wohnsitz - Bezirksamt) zuständig.

5. Sozialversicherung

5.1 Renten- und Arbeitslosenversicherung

Während der Zeit des Mutterschutzes besteht die Beitragsfreiheit in der Arbeitslosenversicherung; die Rentenversicherungspflicht bleibt zwar bestehen, es werden jedoch keine Beiträge abgeführt; sie gelten als entrichtet.

5.2 Kranken- und Pflegeversicherung

In der Krankenversicherung und in der Pflegeversicherung pflichtversicherte Arbeitnehmerinnen bleiben während der Zeit, in der sie Mutterschaftsgeld beziehen oder Elternzeit in Anspruch nehmen, beitragsfrei versichert.

Freiwillig (auch privat) Versicherte müssen sich bei ihrer Krankenkasse erkundigen. Für sie besteht kein Anspruch auf Zahlung eines Zuschusses zur Krankenversicherung (§ 257 SGB V) und zur Pflegeversicherung (§ 61 SGB XI). Üben solche Arbeitnehmer/innen eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung aus, können sie sich unter bestimmten Voraussetzungen von der Versicherungspflicht befreien lassen und ihren bisherigen Krankenversicherungsschutz beibehalten.

6. Zusatz-Versorgung (§ 15 Abs. 2 Tarifvertrag Altersversorgung – ATV -)

Da während des Mutterschutzes und der Elternzeit kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt gezahlt wird, ist während dieser Zeit auch keine Umlage zur VBL zu entrichten. Für jeden vollen Kalendermonat ohne Arbeitsentgelt, in dem das Arbeitsverhältnis wegen einer Elternzeit ruht, werden für jedes Kind, für das ein Anspruch auf Elternzeit besteht, die Versorgungspunkte berücksichtigt, die sich bei einem zusatzversorgungspflichtigen Entgelt von 500 € in diesem Monat ergeben würden. Über Einzelheiten informiert Sie die VBL auf Anfrage.

Eine Abmeldung bei der VBL für die Elternzeit erfolgt nicht. Die Zeiten des Mutterschutzes und der Beurlaubung ergeben sich aus den jährlichen Nachweisen.

7. Stufenaufstieg (§ 17 TV-L)

Das Aufsteigen in den Erfahrungsstufen wird durch den Mutterschutz nicht berührt.

Der Zeitraum der Elternzeit ist für den Stufenaufstieg unschädlich, wird aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. Der Zeitpunkt des nächsten Stufenaufstiegs wird entsprechend hinausgeschoben. Das geänderte Aufstiegsdatum können Sie dem ersten Verdienstnachweis nach Ablauf der Elternzeit entnehmen.

8. Vermögenswirksame Leistungen (§ 23 TV-L)

Sofern Zuschuss zum Mutterschaftsgeld gezahlt wird, besteht die Möglichkeit, von diesem Zuschuss weiterhin auf Antrag vermögenswirksam zu sparen.

Da die vom Arbeitgeber gewährte vermögenswirksame Leistung bereits bei der Berechnung des Zuschusses berücksichtigt wird, kann eine gesonderte Zahlung dieser Leistung nicht mehr erfolgen.

Während der Zeit der Elternzeit werden vermögenswirksame Leistungen nicht gewährt (§ 23 Abs. 1 Satz 4 TV-L).

9. Jahressonderzahlung (§ 20 TV-L)

Der Anspruch auf die Jahressonderzahlung vermindert sich um 1/12 für jeden Kalendermonat, ohne Anspruch auf Entgelt. Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Beschäftigte kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen der Beschäftigungsverbote vor und nach der Geburt des Kindes und bei Inanspruchnahme der Elternzeit bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist.

10. Kindergeld

Sofern bereits Kindergeld an Sie gezahlt wird, erfolgt die Überweisung weiterhin.

11. Erholungsurlaub (§ 26 TV-L)

Nach § 17 Abs. 1 BEEG wird der Erholungsurlaub für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel gekürzt. Dies gilt nicht, wenn in dieser Zeit der Beschäftigte bei seinem Arbeitgeber Teilzeitarbeit leistet.

Beispiel:

Urlaubsanspruch im Kalenderjahr	:	26 Arbeitstage
Geburt des Kindes	:	23. März 2012
Beginn der Elternzeit	:	19. Mai 2012
letzter Tag der Elternzeit z.B.	:	22. April 2013

Für die vollen Monate der Elternzeit, also für die Monate Juni bis Dezember 2012 sowie für die Monate Januar bis März 2013 ist der Erholungsurlaub um je 1/12 zu kürzen.

Er beträgt daher

für 2012:	$26 - (26 : 12 \times 7) = 26 - 15,16$	$= 10,84 \approx$	11 Arbeitstage
für 2013:	$26 - (26 : 12 \times 3) = 26 - 6,5$	$= 19,5 \approx$	20 Arbeitstage

Falls vor Beginn der Elternzeit mehr Urlaub genommen wurde, als tatsächlich zustand, wird der Urlaub, der Ihnen nach Beendigung der Elternzeit zusteht, um die zuviel gewährten Urlaubstage gekürzt. Wurde dagegen der zustehende Urlaub nicht oder nicht vollständig genommen, wird der Resturlaub nach der Elternzeit im dann laufenden oder im darauffolgenden Urlaubsjahr gewährt. Eine Nachgewährung ist jedoch nicht mehr möglich, wenn der Erholungsurlaub vor Beginn der Elternzeit nicht mehr erfüllbar war. Sollte das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit oder im direkten Anschluss daran beendet werden, wird der noch zustehende Urlaub abgegolten.

Unter den Begriff des Erholungsurlaubs im Sinne des § 17 BEEG fällt der gesamte zustehende Erholungsurlaub, also auch ein etwaiger auf Gesetz oder Tarifvertrag beruhender Zusatzurlaub (z.B. für Schwerbehinderte).

12. Beschäftigungszeit (§ 34 TV-L)

Die Zeiten von Mutterschutz und Elternzeit zählen als Beschäftigungszeit

13. Nur für vom BAT in den TV-L übergeleitete Beschäftigte, die gem. § 8 TVÜ-L noch einen Anspruch auf Bewährungs- bzw. Fallgruppenaufstieg haben:

a) Bewährungs- bzw. Fallgruppenaufstieg gem. § 23a BAT

Die Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz werden auf die Bewährungszeit angerechnet. Dies gilt nicht für die Elternzeit.

Bewährungszeiten müssen grundsätzlich ohne Unterbrechungen zurückgelegt werden. Unterbrechungen wegen der Schutzfristen und des Mutterschutzurlaubs nach dem Mutterschutzgesetz sowie wegen der Elternzeit nach dem BEEG sind jedoch unschädlich, sofern durch die Elternzeit und eine etwaige sonstige Beurlaubung zur Kinderbetreuung ein Zeitraum von insgesamt fünf Jahren nicht überschritten wird. Das bedeutet, dass die vor der Elternzeit bzw. vor der sonstigen Beurlaubung verbrachte Zeit erhalten bleibt, die Elternzeit bzw. die Zeit der Beurlaubung selbst jedoch nicht angerechnet wird.

Dauert die Gesamtzeit der Beurlaubung länger als fünf Jahre, weil z.B. für mehrere Kinder Elternzeit in Anspruch genommen wird, beginnt die Bewährungszeit nach der Rückkehr in die Beschäftigung erneut zu laufen. Die zuvor verbrachten Zeiten können nicht mehr als Bewährungszeit berücksichtigt werden.

b) Aufstieg außerhalb § 23 a BAT

Auf die in den Tätigkeitsmerkmalen der Anlagen 1a und 1 b zum BAT vorgesehenen Zeiten einer Bewährung bzw. Tätigkeit ist die Elternzeit nicht anzurechnen. Da jedoch die Bewährungszeit nicht ununterbrochen zurückgelegt sein muss, bleiben die vor der Elternzeit liegenden Zeiten erhalten.

14. Die vorstehend gemachten Ausführungen zur Sozialversicherung, Zusatzversorgung sowie zu den tarifrechtlichen Auswirkungen (vgl. Ziff 4 bis 17) gelten nur für die Elternzeit, während der keine (auch keine erziehungsgeldunschädliche) Erwerbstätigkeit ausgeübt wird.

15. Erwerbstätigkeit während der Elternzeit, sog. „elterngeldunschädliche“ Teilzeitbeschäftigung

Während der Elternzeit ist Erwerbstätigkeit zulässig, wenn die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit für jeden Elternteil, der Elternzeit nimmt, 30 Stunden nicht übersteigt. Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber kann nur mit unserer Zustimmung geleistet werden.

Unter bestimmten in § 15 Abs. 7 BEEG genannten Voraussetzungen besteht Anspruch auf Ermäßigung der Arbeitszeit auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden, sofern keine dienstlichen Gründe entgegenstehen. Die Möglichkeit der einvernehmlichen Verringerung der Arbeitszeit auf eine niedrigere Wochenstundenzahl bleibt unberührt.

Sofern eine "elterngeldunschädliche" Teilzeitbeschäftigung bei der TUB aufgenommen wird, werden Krankenbezüge nach Maßgabe der Bezugsfristen des § 22 TV-L bzw. § 13 TVÜ-L bei übergeleiteten Beschäftigten gezahlt. Zur Bemessung werden die Bezüge aus der Teilzeitbeschäftigung herangezogen.

Für weitere Fragen steht Ihnen Ihr Personalteam gerne zur Verfügung