Horst Marburger

Mehr Geld für Mütter und Väter

Elternzeit – Elterngeld – Kindergeld
Alles Wichtige zum Mutterschutz

Soziale Leistungen für Eltern und Alleinerziehende

9., erweiterte Auflage

WALHALLA
RECHTSHILFEN

Schnellübersicht

Seite

Abkürzungen 6

Das steht Müttern und Vätern zu 7 — 1

Mutterschutz für Arbeitnehmerinnen 11 — 2

Für Mütter: Geldleistungen von Arbeitgeber und Staat 37 — 3

Krankenkassenleistungen 49 — 4

Mutterschaftsgeld 77 — 5

Elterngeld 87 — 6

Elternzeit 105 — 7

Höhere Rentenansprüche 123 — 8

Recht auf Sozialhilfe 133 — 9

Kindergeld 137 — 10

So setzen Sie Ihre Interessen durch 149 — 11

Hilfreiche Adressen 153 — 12

Stichwortverzeichnis 170 — 13

Abkürzungen

A- und B- Stelle	Auskunfts- und Beratungsstelle
BAG	Bundesarbeitsgericht
BEEG	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
BErzGG	Bundeserziehungsgeldgesetz (trat am 31.12.2008 außer Kraft)
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BFD	Bundesfreiwilligendienstgesetz
BKGG	Bundeskindergeldgesetz
BSG	Bundessozialgericht
BSHG	Bundssozialhilfegesetz
EStG	Einkommensteuergesetz
EWR	Europäischer Wirtschaftsraum
GG	Grundgesetz
GKV	Gesetzliche Krankenversicherung
GKV-WSG	GKV-Wettbewerbsstärkungsgesetz
HebG	Hebammengesetz
KiZ	Kinderzuschlag
KVLG	Gesetz über die Krankenversicherung der Landwirte
MuSchG	Mutterschutzgesetz
RVO	Reichsversicherungsordnung
SGB	Sozialgesetzbuch
SGB I	Sozialgesetzbuch – Erstes Buch (Allgemeiner Teil)
SGB II	Sozialgesetzbuch – Zweites Buch (Grundsicherung für Arbeitsuchende)
SGB V	Sozialgesetzbuch – Fünftes Buch (Gesetzliche Krankenversicherung)
SGB VI	Sozialgesetzbuch – Sechstes Buch (Gesetzliche Rentenversicherung)
SGB VII	Sozialgesetzbuch – Siebtes Buch (Gesetzliche Unfallversicherung)
SGB VIII	Sozialgesetzbuch – Achtes Buch (Kinder- und Jugendhilfe)
SGB X	Sozialgesetzbuch – Zehntes Buch (Verwaltungsverfahren)
SGB XII	Sozialgesetzbuch – Zwölftes Buch (Sozialhilfe)
SGG	Sozialgerichtsgesetz
UHVG	Unterhaltsvorschussgesetz

Individuelles Beschäftigungsverbot nach der Entbindung

Frauen, die in den ersten Monaten nach der Entbindung nach ärztlichem Zeugnis nicht voll leistungsfähig sind, dürfen nicht zu einer Arbeit herangezogen werden, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigt.

Das Gesetz sagt nichts darüber aus, welcher Zeitraum genau gemeint ist. Allgemein wird in der Praxis davon ausgegangen, dass ein Beschäftigungsverbot bis zum Ablauf des vierten Monats nach der Entbindung vorliegt. Dies entspricht dem Kündigungsschutz nach der Entbindung.

Das ärztliche Zeugnis sollte den Grad der geminderten Leistungsfähigkeit angeben. Möglichst sollte es auch Angaben über die Art der zulässigen Arbeiten enthalten, ebenso über die voraussichtliche Dauer der Minderleistungsfähigkeit. Die Kosten des Zeugnisses sind dabei von der Frau zu tragen.

Der Begriff „nicht voll leistungsfähig“ bedeutet nicht, dass Arbeitsunfähigkeit im Sinne der gesetzlichen Krankenversicherung vorliegen muss. Die Minderleistungsfähigkeit muss im Zusammenhang mit der Entbindung stehen, wenn sie auch nicht unmittelbar deren Folge zu sein braucht.

Schutzfristen

Werdende Mütter dürfen in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigt werden.

Es handelt sich nicht um ein absolutes Beschäftigungsverbot, wie etwa dann, wenn eine weitere Beschäftigung zum Beispiel das Leben von Mutter und/oder Kind gefährden würde. Die werdende Mutter kann sich vielmehr – jederzeit widerruflich – ausdrücklich zur Arbeitsleistung während der Schutzfrist bereit erklären, was auch einfach durch eine mündliche Erklärung geschehen kann.

Wichtig: Das Bundesarbeitsgericht hat in seinem Urteil vom 13.10.1982 – Aktenzeichen: 5 AZR 370/80 – festgestellt, dass sich die Zeit der Schutzfrist nicht lohnmindernd auswirken darf. So ist

der Arbeitgeber nicht dazu berechtigt, eine jährlich zu zahlende Jahressonderleistung (zum Beispiel Weihnachtsgeld) wegen Fehlzeiten, die durch Inanspruchnahme der Schutzfrist entstehen, anteilig zu kürzen. Enthält ein Tarifvertrag eine entsprechende Regelung, so ist diese nichtig.

Wird in einer Vergütungsregelung allerdings bestimmt, dass eine vermögenswirksame Leistung nur weitergezahlt wird, wenn dem Mitarbeiter (der Mitarbeiterin) für die betreffende Zeit Dienstbezüge, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge zustehen, so muss der Arbeitgeber die vermögenswirksame Leistung während der Schutzfrist nicht weiterzahlen. Dies hat das Bundesarbeitsgericht in seinem Urteil vom 15.8.1984 – Aktenzeichen: 5 AZR 47/83 – ausdrücklich festgestellt.

Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts bestehen gegen die Wirksamkeit einer entsprechenden arbeitsrechtlichen Regelung keine verfassungsrechtlichen Bedenken.

Die Schutzfrist beläuft sich auf 42 Kalendertage und beginnt mit dem Wochentag der sechsten Woche, der nach seiner Benennung dem (mutmaßlichen) Tag der Entbindung entspricht, beispielsweise mutmaßlicher Tag der Entbindung: Freitag, 25.10.2013, Beginn der Schutzfrist: Freitag, 13.9.2013. Dies gilt auch dann, wenn die betreffende Frau beispielsweise nur an drei Tagen in der Woche arbeitet. In einem solchen Fall beläuft sich die Schutzfrist trotzdem auf 42 Kalendertage und umfasst die darin liegenden Arbeitstage der Teilzeitbeschäftigten.

Für die Bestimmung des Beginns der Schutzfrist ist das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme maßgebend, das den mutmaßlichen Tag der Entbindung nennt.

Der so ermittelte Beginn der Schutzfrist ändert sich nicht, wenn die Entbindung früher als erwartet eintritt!

Schutzfrist nach der Entbindung

Mütter dürfen bis zum Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigt werden.

Endete die Schwangerschaft mit einer Fehlgeburt, so liegen die Voraussetzungen für eine Schutzfrist nach der Entbindung nicht vor. Nach einer Fehlgeburt gehört die betreffende Frau nicht mehr zu dem vom MuSchG erfassten Personenkreis.

Die Schutzfrist nach der Entbindung beläuft sich auf acht Wochen, das heißt auf 56 Kalendertage. Allerdings wird zu dieser Frist der Entbindungstag nicht mitgerechnet. Erfolgt die Entbindung beispielsweise an einem Donnerstag, so endet die Frist mit dem Donnerstag der achten Woche.

Achtung: Das Beschäftigungsverbot während der Schutzfrist ist absolut. Die Beschäftigung ist auch dann verboten, wenn die Frau sich zur Arbeitsleistung bereit erklärt.

Auch wenn das Kind innerhalb der Schutzfrist nach der Entbindung stirbt, muss die Mutter trotzdem die Arbeit nicht aufnehmen. Allerdings kann die Mutter beim Tode ihres Kindes auf ihr ausdrückliches Verlangen schon vor Ablauf der jeweils maßgebenden Frist ausnahmsweise wieder beschäftigt werden. Voraussetzung ist, dass nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht. In den ersten Wochen nach der Entbindung darf eine Beschäftigung aber nicht erfolgen. Die Frau kann ihre Erklärung jederzeit widerrufen.

Wichtig: Die Schutzfrist nach Früh- und Mehrlingsgeburten verlängert sich auf insgesamt zwölf Wochen (84 Kalendertage).

Bei Frühgeburten und sonstigen vorzeitigen Entbindungen verlängert sich die Schutzfrist von zwölf Wochen nach der Entbindung zusätzlich um den Zeitraum, der vor der Entbindung (eben durch die frühere Geburt) nicht in Anspruch genommen werden konnte. Es handelt sich hier um den Zeitraum, um den sich im Einzelfall die sechswöchige Schutzfrist vor der Geburt wegen der Frühgeburt entsprechend verkürzt hat. Die Frau erhält nach der Entbindung „den Fristanteil zurück, der ihr von der Mutterschutzfrist vor der Geburt verloren gegangen war“.

Beispiel:

Mutmaßlicher Entbindungstag:	8.2.2014
Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung:	28.12.2013
Letzter Arbeitstag:	27.12.2013
Entbindungstag:	9.1.2014
Verkürzung der Schutzfrist:	28.12.2013 – 8.1.2014
dadurch „nicht in Anspruch genommen“:	30 Tage

Ergebnis: Die Schutzfrist von zwölf Wochen (Ende: 3.4.2014) verlängert sich um 30 Tage und endet nunmehr am 3.5.2014.

Eine Verlängerung der Schutzfrist nach der Entbindung kommt aber nicht oder nur teilweise in Betracht, wenn bis zum Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung Krankengeld bezogen wurde.

Beispiel:

Es gelten die gleichen Daten wie oben, aber vom 15.11. bis 15.12.2013 wurde Krankengeld bezogen.

Ergebnis: In diesem Fall verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung nur um den Zeitraum vom 16.12. bis 27.12.2013, also um zwölf Tage bis zum 15.4.2014. Für die Zeit vom 28.11. bis 15.12.2013 (= 18 Tage) wird das Krankengeld zurückgefordert und Mutterschaftsgeld nachgezahlt.

Besonderer Kündigungsschutz

Das MuSchG kennt einen besonderen Kündigungsschutz für Schwangere und Mütter. Danach ist die Kündigung gegenüber einer Frau während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung unzulässig. Voraussetzung ist, dass dem Arbeitgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft oder Entbindung bekannt war oder innerhalb zweier Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird.

Das Überschreiten der Mitteilungsfrist ist unschädlich, wenn es auf einem von der Frau nicht zu vertretenden Umstand beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird.

Der Kündigungsschutz des MuSchG dient dem Zweck, den berufstätigen Frauen die Gewissheit zu geben, dass sie nicht aus Anlass der Mutterschaft ihren Arbeitsplatz und somit ihre Existenzgrundlage verlieren.

Achtung: Für den Arbeitgeber gilt ein absolutes Kündigungsverbot.

Die Frau kann aber das Arbeitsverhältnis auch während der Schwangerschaft und nach der Entbindung auflösen. Kündigt sie in Unkenntnis ihres Rechts auf Kündigungsschutz, so kann sie die Kündigung nicht anfechten!

Auf ihren gesetzlichen Schutz kann die Frau nicht verzichten, jedenfalls nicht vor der Arbeitgeber-Kündigung. Unzulässig sind auch Abreden über eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Eintritt von Schwangerschaft.

Der Kündigungsschutz gilt auch für Heimarbeiterinnen. Dies bedeutet, dass sie in der Ausgabe von Heimarbeit nicht benachteiligt werden dürfen.

Vorsicht! Befristete Arbeitsverträge

In diesen Fällen kann sich der Arbeitgeber auch bei Schwangerschaft auf die Befristung berufen. Es ist also keine Kündigung erforderlich. Deshalb gibt es auch keinen Kündigungsschutz.

Die „sachlichen Gründe“ müssen so stark sein, dass sie die Befristung und damit den Verlust des Kündigungsschutzes sozial rechtfertigen.

Die sachliche Berechtigung für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses muss auch hinsichtlich der Zeitdauer gegeben sein.

Aufhebungsvertrag

Die Erklärung der Arbeitnehmerin, sie nehme die Kündigung hin oder sie verzichte auf den Mutterschutz, genügt nicht. Ebenso wenig bedeutet Schweigen der Arbeitnehmerin auf die Kündigung durch den Arbeitgeber ohne Weiteres ihr Einverständnis im Sinne eines Aufhebungsvertrages.