Horst Marburger

Mehr Geld für Mütter und Väter

Elternzeit – Elterngeld – Betreuungsgeld
Kindergeld – Mutterschutz

Soziale Leistungen für Eltern

10., erweiterte Auflage

WALHALLA
RECHTSHILFEN

Schnellübersicht

Seite

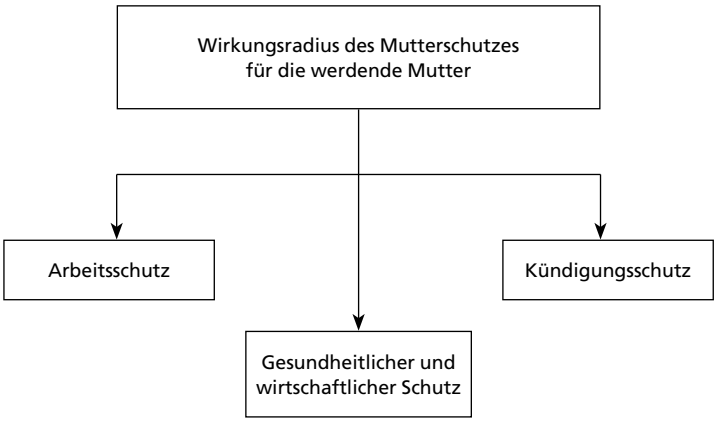
Abkürzungen	6	1
Das steht Müttern und Vätern zu	7	
Mutterschutz für Arbeitnehmerinnen	11	2
Für Mütter: Geldleistungen von Arbeitgeber und Staat	37	3
Krankenkassenleistungen	47	4
Mutterschaftsgeld	75	5
Elterngeld und Betreuungsgeld	85	6
Elternzeit	105	7
Höhere Rentenansprüche	123	8
Recht auf Sozialhilfe	133	9
Kindergeld	137	10
So setzen Sie Ihre Interessen durch	149	11
Hilfreiche Adressen	153	12
Stichwortverzeichnis	162	13

Abkürzungen

A- und B- Stelle	Auskunfts- und Beratungsstelle
BAG	Bundesarbeitsgericht
BEEG	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
BErzGG	Bundeserziehungsgeldgesetz
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

Was bedeutet Mutterschutz?

Definition: Mutterschutz

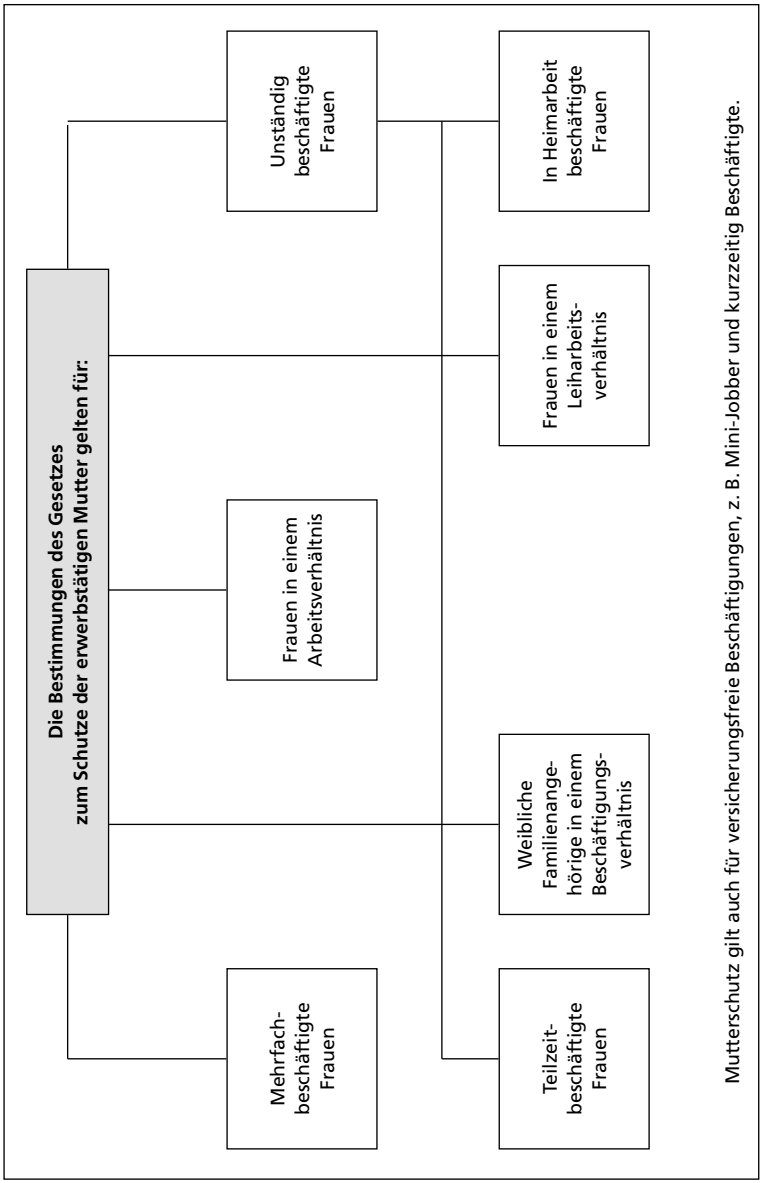


Der Mutterschutz muss in diesen Bereichen beachtet werden.

Der Arbeitsschutz sowie der gesundheitliche und wirtschaftliche Schutz stehen in enger Beziehung zueinander. Führt nämlich die betriebliche Tätigkeit zu einer Gefährdung der Gesundheit von Mutter und/oder Kind, dann sind Beschäftigungsverbote vorgesehen. Das bedeutet, dass die Frau ihrer Arbeit nicht mehr nachgehen kann. Der gesundheitliche Schutz führt dazu, dass während dieser Beschäftigungsverbote keine Verdiensteinbußen auftreten.

Das Mutterschutzgesetz gilt für jede Arbeitnehmerin!

Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) ist kein Gesetz der Sozialversicherung. Vielmehr gehört es dem Arbeitsrecht an. Das bedeutet, dass es für Arbeitnehmerinnen gilt. Allerdings erstreckt sich der Wirkungsbereich auch auf Heimarbeiterinnen und ihnen Gleichgestellte.


Die Bestimmungen des Gesetzes
zum Schutze der erwerbstätigen Mutter gelten für:
Unständig beschäftigte Frauen
Frauen in einem Arbeitsverhältnis
Mehrfach-beschäftigte Frauen
In Heimarbeit beschäftigte Frauen
Frauen in einem Leiharbeits-verhältnis
Weibliche Familienange-hörige in einem Beschäftigungs-verhältnis
Teilzeit-beschäftigte Frauen
Mutterschutz gilt auch für versicherungsfreie Beschäftigungen, z. B. Mini-Jobber und kurzzeitig Beschäftigte.

Grundsätzlich ist es gleichgültig, welchen Umfang eine Beschäftigung hat, um vom MuSchG erfasst zu werden. Dies bedeutet, dass auch teilzeitbeschäftigte Frauen Anspruch nach dem MuSchG haben. Dabei ist es gleichgültig, ob ein Beschäftigungsverhältnis der Sozialversicherung unterliegt oder nicht.

Auch Frauen, die sich in einem sogenannten geringfügigen Beschäftigungsverhältnis befinden, haben Ansprüche nach dem MuSchG.

Diese Ansprüche richten sich in erster Linie gegen den Arbeitgeber. Hat eine Frau mehrere Beschäftigungsverhältnisse, bestehen die Ansprüche aus dem MuSchG gegen alle ihre Arbeitgeber.

Das gilt auch dann, wenn beispielsweise ein Beschäftigungsverhältnis (Hauptbeschäftigung) der Sozialversicherungspflicht unterliegt, die anderen Beschäftigungsverhältnisse aber wegen Geringfügigkeit beziehungsweise Befreiung in der Rentenversicherung versicherungsfrei sind (sog. Minijob).

Wichtig: Auch für Frauen in einem Leiharbeitsverhältnis gilt der Mutterschutz. Die Beschäftigungsverbote müssen vom Entleiher beachtet werden. Soweit Ansprüche gegen den Arbeitgeber auf die Zahlung von Entgelt bestehen, ist dagegen der Verleiher, der nach dem Gesetz als Arbeitgeber anzusehen ist, leistungspflichtig.

Auch für unständig Beschäftigte gilt das MuSchG. Unständig ist eine Beschäftigung, die auf weniger als eine Woche entweder

- infolge ihrer Eigenart oder
- im Voraus aufgrund des Arbeitsvertrages beschränkt ist.

Unständige Beschäftigungen liegen beispielsweise bei Hausschneiderinnen und Krankenschwestern mit Privatpflege usw. vor.

Praxis-Tipp:

Für Frauen in einem Probearbeitsverhältnis oder Frauen, die zur Aushilfe tätig sind, gilt das MuSchG ebenfalls.

Auch das mittelbare Arbeitsverhältnis wird durch das MuSchG erfasst. Hier erhält der mittelbare Arbeitgeber (zum Beispiel ein Hausmeister) eine Vergütung, aus der er selbst Arbeitnehmer (beispielsweise Reinemachefrauen) bezahlt. Diese Arbeitnehmer stellt er selbst ein, fungiert also als Arbeitgeber, obwohl er ebenfalls als Arbeitnehmer (etwa gegenüber der Schulbehörde) tätig ist.

Wichtig: Auch eine Beschäftigung bei einem Familienangehörigen kann ein Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Mutterschutzgesetzes darstellen. Voraussetzung ist allerdings, dass

- ein regulärer Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde,
- die Arbeit tatsächlich ausgeübt wird,
- die Arbeitnehmerin leistungsgerecht bezahlt wird und
- die Lohnkosten als Betriebsausgaben verbucht werden.

Es wurde bereits erwähnt, dass das MuSchG auch für die in Heimarbeit beschäftigten Frauen und ihnen Gleichgestellte gilt. Maßgebend sind hier die Vorschriften des Heimarbeitsgesetzes. Die Einbeziehung der Heimarbeiterinnen und ihnen Gleichgestellter in den Geltungsbereich des MuSchG ist kein Verstoß gegen den Grundsatz, dass lediglich Arbeitnehmerinnen anzusprechen sind.

Vielmehr werden Heimarbeiterinnen und ihnen Gleichgestellte als arbeitnehmergleiche Personen angesehen und in Bezug auf den Mutterschutz den Arbeitnehmerinnen weitgehend gleichgestellt.

Praxis-Tipp:

Das MuSchG gilt auch für:

- Auszubildende
- Anlernlinge
- Umschülerinnen
- Volontärinnen

Dies bedeutet, dass es selbst für Frauen gilt, die, ohne als Auszubildende angenommen zu sein, zum Zwecke ihrer Ausbildung unentgeltliche und kaufmännische Dienste leisten.

Auch für Praktikantinnen und Medizinalassistentinnen gilt das MuSchG. Auf Beschäftigte bei den Stationierungsstreitkräften sowie auf Arbeitnehmerinnen der Bundeswehr findet das MuSchG ebenfalls Anwendung, nicht aber auf Soldatinnen. Für Soldatinnen gelten besondere Vorschriften.

Die Bestimmungen des MuSchG gelten für alle Arbeitsstätten, in denen

- Arbeitnehmerinnen
- Hausgewerbetreibende
- Heimarbeiterinnen oder ihnen Gleichgestellte beschäftigt werden. Arbeitsstätten in diesem Sinne sind alle Betriebe und Verwaltungen in
  - Industrie
  - Handel
  - Handwerk
  - Landwirtschaft

und in allen anderen Zweigen des Wirtschaftslebens einschließlich der freien Berufe und der Familienhaushalte.

Dazu zählen auch Verwaltungen und Betriebe des öffentlichen Dienstes. Das gilt allerdings nur, soweit Frauen aufgrund privatrechtlicher Arbeitsverhältnisse beschäftigt sind.

Wichtig: Auf Beamtinnen ist das MuSchG nicht anzuwenden. Hier gilt besonderes Recht, auf das allerdings nicht näher eingegangen werden soll.

Wird ein freiwilliges soziales oder ein freiwilliges ökologisches Jahr abgeleistet, gilt das MuSchG genauso wie bei Anwendung des Bundesfreiwilligendienstegesetzes (BFDG).

Das Gesetz gilt auch für Frauen, die im Bundesgebiet bei Zweigstellen ausländischer Unternehmen, bei diplomatischen Vertretungen, Konsulaten oder bei sonstigen ausländischen Stellen oder deren Angehörigen beschäftigt sind.