

**Merkblatt
für
werdende Mütter**

(Stand: 01.01.2017)

1. Vorsorgeuntersuchungen

Der Arbeitgeber hat die werdende Mutter unter Fortzahlung des Entgelts für die notwendigen Untersuchungen freizustellen.

2. Arbeitsplatzgestaltung

Der Arbeitgeber hat den Arbeitsplatz einer werdenden oder stillenden Mutter so zu gestalten, dass ihr Leben und ihre Gesundheit nicht gefährdet ist.

3. Beschäftigungsverbote

Werdende Mütter dürfen nicht beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist.

4. Dauer der Schutzfristen

Die Schutzfrist beginnt sechs Wochen vor der Entbindung und endet im Normalfall acht Wochen nach der Entbindung. Bei medizinischen Frühgeburten oder bei Mehrlingsgeburten, oder wenn bei dem Kind vor Ablauf von 8 Wochen nach der Geburt eine Behinderung festgestellt und eine Verlängerung der Schutzfrist durch die Mutter beantragt wurde, endet die Schutzfrist zwölf Wochen nach der Entbindung. Für die Feststellung, dass eine Frühgeburt im medizinischen Sinne vorliegt, ist ein ärztliches Zeugnis maßgebend. Um eine Frühgeburt im Sinne von § 6 Abs. 1 MuSchG handelt es sich, wenn das Kind bei der Geburt weniger als 2.500 Gramm wiegt oder wenn das Kind trotz höheren Geburtsgewichts wegen noch nicht voll ausgebildeter Reifezeichen einer wesentlich erweiterten Pflege bedarf. Bei einer Frühgeburt sowie bei einer sonstigen vorzeitigen Entbindung verlängert sich nach der Geburt die Schutzfrist um den Zeitraum, der vor der Geburt nicht in Anspruch genommen werden konnte.

Maßgebend für die Berechnung der Fristen durch den Arbeitgeber ist zum einen das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme über den mutmaßlichen Zeitpunkt der Entbindung, zum anderen eine beglaubigte Kopie der Geburtsurkunde (diese ist dem Arbeitgeber umgehend nach der Entbindung vorzulegen). Eventuelle Kosten für das Zeugnis des Arztes oder der Hebamme trägt der Arbeitgeber.

5. Mutterschaftsgeld

Während der Schutzfristen erhalten die Frauen, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, von ihrer Krankenkasse das sog. Mutterschaftsgeld

(höchstens 13 € täglich). Hierzu ist der Krankenkasse das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme über den mutmaßlichen Entbindungstermin vorzulegen. Dieses Zeugnis darf nicht früher als 7 Wochen vor dem vermutlichen Geburtstermin ausgestellt sein.

6. Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

Darüber hinaus zahlt der Arbeitgeber einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen 13 € und dem um die gesetzlichen Abzüge geminderten durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelt.

Frauen, die nicht selbst Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind (z. B. privat krankenversicherte oder in der gesetzlichen Krankenversicherung familienversicherte Frauen), erhalten Mutterschaftsgeld in Höhe von insgesamt höchstens 210,00 €. Zuständig hierfür ist das Bundesversicherungsamt (Mutterschaftsgeldstelle), Friedrich-Ebert-Allee 38, 53113 Bonn, Telefon 0228 6191888. Informationen und Antragsformulare stehen auch im Internet zur Verfügung: www.mutterschaftsgeld.de

7. Vermögenswirksame Leistungen

Während der Schutzfristen und der Elternzeit besteht kein Anspruch auf Gewährung von vermögenswirksamen Leistungen. Allerdings ist es möglich, den jährlichen Höchstbetrag der vermögenswirksamen Anlage durch eigene freiwillige Zahlungen auszuschöpfen.

8. Kündigungsverbot für den Arbeitgeber

Vom Beginn der Schwangerschaft an bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung oder bis zum Ablauf von vier Monaten bei einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch das Unternehmen bis auf wenige Ausnahmen unzulässig. Das bedeutet, dass die Arbeitgeberseite während dieser Zeit auch nicht zu einem danach liegenden Zeitpunkt kündigen darf. Nur ausnahmsweise kann die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde in besonderen Fällen eine Kündigung zulassen.

9. Kündigung durch die Bedienstete

Dagegen kann eine Frau während ihrer Schwangerschaft und während der Schutzfrist nach der Entbindung das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung kündigen. Während der Elternzeit kann der/die Beurlaubte das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist nach dem TV-H beenden. Für eine Kündigung zum Ende der Elternzeit ist eine Sonderkündigungsfrist von drei Monaten einzuhalten.

10. Stillpausen

Bei der Wiederaufnahme des Dienstes nach Ablauf der Schutzfrist ist stillenden Müttern auf ihr Verlangen die zum Stillen erforderliche Zeit, mindestens aber zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde freizugeben. Für die Stillzeit wird die volle Vergütung weitergezahlt. Die Stillzeit darf auch nicht vor- oder nachgearbeitet werden und ist zu gewähren, solange die Mutter stillt - in der Regel jedoch längstens für ein Jahr. Die Mutter trägt die Kosten der erforderlichen Stillbescheinigung.

11. Dauer der Elternzeit

Mütter und Väter haben einen Anspruch auf Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. Wenn der Arbeitgeber zustimmt, kann ein Anteil von bis zu 12 Monaten der max. dreijährigen Elternzeit auch auf die Zeit bis zum achten Geburtstag des Kindes übertragen werden. Die Elternzeit beträgt jedoch unverändert höchstens drei Jahre für jedes Kind.

Für ab dem 01.07.2015 geborene Kinder gilt:

Ein Anteil von bis zu 24 Monaten kann zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden.

12. Anspruchsberechtigte

Die Elternzeit kann wahlweise von der Mutter, dem Vater oder gemeinsam beansprucht werden, sofern das Kind im selben Haushalt lebt und sie es betreuen und überwiegend selbst erziehen. Bei Beantragung kann bestimmt werden, dass die Anspruchsberechtigung während der Elternzeit wechseln soll. Die Elternzeit kann insgesamt auf bis zu zwei Zeitabschnitten verteilt werden.

Für ab dem 01.07.2015 geborene Kinder gilt:

Jeder Elternteil kann seine Elternzeit insgesamt auf bis zu drei Zeitabschnitte verteilen. Eine weitere Verteilung darüber hinaus ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Der Arbeitgeber kann die Inanspruchnahme eines dritten Abschnittes nur aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen, wenn dieser Abschnitt im Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes liegen soll.

13. Beantragung der Elternzeit

Die Elternzeit muss spätestens sieben Wochen vor ihrem Beginn beim Arbeitgeber beantragt sein. Gleichzeitig mit der schriftlichen Anmeldung muss verbindlich festgelegt werden, für welche Zeiträume die Elternzeit genommen wird. Die über den Zeitraum von zwei Jahren hinausgehende Elternzeit, die mit Zustimmung des Arbeitgebers noch bis zum achten Geburtstag des Kindes genommen werden kann, muss erst acht Wochen vor ihrem Beginn verbindlich festgelegt werden.

Für ab dem 01.07.2015 geborene Kinder gilt:

Die Beantragung von Elternzeit während des Zeitraums zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes muss spätestens 13 Wochen vor Beginn schriftlich erfolgen.

14. Erholungsurlaub

Für jeden vollen Monat der Inanspruchnahme der Elternzeit wird der zustehende Erholungsurlaub um 1/12 gekürzt. Der verbleibende Rest des Erholungsurlaubs für das Jahr, in dem Elternzeit beantragt wird, kann entweder vor Beginn der Mutterschutzfrist oder nach dem Ende der Elternzeit genommen werden. Der restliche Erholungsurlaub kann nach Abschluss der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr gewährt werden. Er erlischt dabei nicht - wie im Normalfall - automatisch mit Ablauf des 30. April des Folgejahres. Wenn das Arbeitsverhältnis mit dem Ablauf der Elternzeit endet, wird der restliche Urlaubsanspruch in Geld abgegolten. Zu beachten ist in Zusammenhang, dass der Grundsatz gilt Arbeitstag ist Urlaubstag. D.h. wenn man vor der Elternzeit vollbeschäftigt war und hat einen restlichen Urlaubsanspruch sich dieser Erholungsurlaub mit einer eventuellen Arbeitszeitreduzierung (z.B. auf Halbtags) auch entsprechend reduziert (Man erhält z.B. bei einem Urlaubsanspruch von "10 vollen Arbeitstagen" bei einer anschließenden halbtägigen Reduzierung keinen Anspruch in Höhe von "20 halben Arbeitstagen!").

15. Beantragung des Elterngeldes

Elterngeld wird auf schriftlichen Antrag - rückwirkend höchstens für drei Monate von der Antragstellung an - vom Tag der Geburt bis höchstens zur Vollendung vierzehnten Lebensmonats gewährt.

Das Elterngeld ist beim jeweiligen zuständigen Amt für Versorgung und Soziales zu beantragen, Anträge sind dort sowie bei den Krankenkassen erhältlich.

16. Teilzeitarbeit während des Elternzeit

Während der Elternzeit ist Teilzeitarbeit bis zu 30 Stunden wöchentlich möglich. Sind beide Eltern gemeinsam in der Elternzeit, können beiden eine Teilzeit von jeweils bis zu 30 Wochenstunden (zusammen 60 Stunden) ausüben. Wenn der Arbeitgeber einverstanden ist, kann man auch bei anderen Arbeitgebern oder als Selbstständige Teilzeitarbeit bis zu 30 Wochenstunden leisten.

Wenn Teilzeitarbeit geleistet wird, wird der Erholungsurlaub nicht gekürzt.

Wer eine Teilzeitbeschäftigung ausüben will, sollte sich von der Elterngeldstelle wegen der möglichen Auswirkungen des Einkommens auf die Höhe des Elterngeldes beraten lassen.

17. Jahressonderzahlung

Die Inanspruchnahme von Elternzeit hat keine Auswirkungen auf die Zahlung der Jahressonderzahlung

- während der Beschäftigungsverbote nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG

- während der Inanspruchnahme von Elternzeit bis zum Ende des Kalenderjahres in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Anspruch auf Entgelt oder Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestanden hat.

18. Beitragsfreiheit

Während des Bezugs von Mutterschafts- und Elterngeld bestehen die Versicherung in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung, Arbeitslosenversicherung, in der gesetzlichen Rentenversicherung sowie die Zusatzversicherung bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) beitragsfrei fort.

Bei der Rentenversicherung wird die Dauer der Elternzeit als Versicherungszeit angerechnet.

19. Sonderurlaub

Gemäß § 28 TV-H kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Bezüge Sonderurlaub gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten. Die Betreuung und Pflege eines Kindes unter 18 Jahren kann dabei als ein wichtiger Grund angesehen werden.

Die Zeit der Beurlaubung gilt nicht als Beschäftigungs- und Dienstzeit. Auch das Dienstjubiläum wird um die Beurlaubungszeit hinausgeschoben.

Während des Sonderurlaubs darf keine entgeltliche Tätigkeit ausgeübt werden. Entgeltliche Nebentätigkeiten bedürfen der vorherigen Genehmigung, die nur dann erteilt werden kann, wenn die Tätigkeit dem Beurlaubungszweck nicht zuwiderläuft.

Eine Beurlaubung von mehr als 6 Monaten hat zur Folge, dass bisher erworbene Bewährungszeiten verloren gehen (nicht zutreffend für Erziehungsurlaub und sonstige Beurlaubung zur Kinderbetreuung bis zur Dauer von insgesamt 5 Jahren).

Wer im Anschluss an Sonderurlaub das Arbeitsverhältnis kündigt und sich arbeitslos meldet, erhält nur dann Arbeitslosengeld, wenn innerhalb der letzten drei Jahre vor der Antragstellung insgesamt ein Jahr Beiträge zur Arbeitslosenversicherung gezahlt wurden. Mutterschaftsgeld und Erziehungsgeld zählen dazu.

Bei der Rentenversicherung bleibt die Zeit der Beurlaubung unberücksichtigt. Ob jedoch eine freiwillige Zahlung von Rentenbeiträgen sinnvoll ist, ist in jedem Fall in einem persönlichen Beratungsgespräch bei der Beratungsstelle zu klären (Deutsche Rentenversicherungsanstalt)

20. Arbeitszeitänderung

Unter Beachtung der dienstlichen Belange wird auf Antrag eine von der Regelarbeitszeit abweichende Gestaltung der Arbeitszeiten wegen z.B. Kindererziehung ermöglicht, soweit durch Rechtsvorschriften nichts anderes bestimmt wird (Abschnitt III Frauenförderplan der Universität Kassel).

Wird von der 5-Tage-Woche abgewichen, wird der Urlaubsanspruch entsprechend berechnet.

21. Arbeitszeitreduzierung

Zur Kinderbetreuung oder Pflege von sonstigen Angehörigen soll mit vollbeschäftigten Angestellten auf deren Antrag eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart werden. Teilzeitbeschäftigung kann für max. 5 Jahre beantragt werden und ist spätestens 6 Monate vor Ablauf zu verlängern.

22. Gefahrstoffverordnung

In Bereichen, in denen mit gesundheitsgefährdenden Stoffen gearbeitet werden muss, sind aus Sicherheitsgründen bestimmte Vorschriften zu beachten.

Bei Fragen hierzu wenden Sie sich bitte an den Gefahrstoffbevollmächtigten und Gefahrgutbeauftragten der Hochschule, Herr Mösbauer, Tel.: 0561/804-3811.

23. Kontakte zur Hochschule

Haben Sie auch während der Zeit der Mutterschutzfristen, der Elternzeit oder des evtl. Sonderurlaubs Interesse an Informationen der Frauenbeauftragten setzen Sie sich bitte mit dem Frauen- und Gleichstellungsbüro der Universität Kassel in Verbindung (Dr. Sylke Ernst, Mönchebergstr. 19, 34125 Kassel, Telefon: 0561-804-2268, E-Mail: frauenbe@uni-kassel.de).