

Merkblatt MUTTERSCHUTZ UND ELTERNZEIT



Die MAV hat nach § 35 Abs. 3 Buchstabe b) MVG dafür einzutreten, dass die zum Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geltenden Rechtsnormen in ihrer Einrichtung beachtet und eingehalten werden. Zu diesen Schutzgesetzen zählen u.a. das Mutterschutzgesetz (MuSchG), das den Mitarbeiterinnen vor und nach der Entbindung einen besonderen arbeitsrechtlichen Schutz gewährleistet, sowie das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG), das Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Betreuung und Erziehung ihres Kindes in seiner ersten Lebensphase ermöglichen soll.

Die folgende Übersicht zeigt die wesentlichsten Vorschriften und ergänzenden Bestimmungen in Stichworten auf.

I. MUTTERSCHUTZ



1. Mitteilung der Mitarbeiterin an den Arbeitgeber

soll erfolgen, sobald Schwangerschaft bekannt ist, damit der Arbeitgeber früh- und rechtzeitig die zum Schutz der Mitarbeiterin und des ungeborenen Lebens erforderlichen Schutzvorkehrungen nach dem Mutterschutzgesetz treffen kann (§ 5 Abs. 1 Satz 1 MuSchG).

2. Gestaltung der Arbeitsplätze werdender bzw. stillender Mütter

Der Arbeitsplatz muss so gestaltet sein, dass Gefahren für Leben und Gesundheit der werdenden oder stillenden Mutter oder des Kindes vermieden werden (§ 2 Abs. 1 MuSchG);

- Sitzgelegenheit zum kurzen Ausruhen für Mitarbeiterinnen, die ständig stehen oder gehen müssen (§ 2 Abs. 2 MuSchG);
- Gelegenheit zu kurzen Unterbrechungen der Arbeit bei ständig sitzender Tätigkeit (§ 2 Abs. 3 MuSchG).

3. Beschäftigungsverbote für werdende Mütter

3.1 Individuelles Beschäftigungsverbot

wenn bei Fortdauer der Beschäftigung die Gesundheit der werdenden Mutter oder die des Kindes gefährdet ist (§ 3 Abs. 1 MuSchG).

3.2 Verbot bestimmter Arbeiten

- keine schweren körperlichen Arbeiten (§ 4 Abs. 1 MuSchG);
- keine Arbeiten, bei denen die Mitarbeiterin schädlichen Immissionen (Staub, Gase, Dämpfe, Hitze, Kälte, Nässe, Erschütterungen, Lärm usw.) ausgesetzt ist (§ 4 Abs. 1 MuSchG);
- keine 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 (§ 4 Abs. 2 Ziffer 1 MuSchG);
- nach Ablauf des 5. Monats der Schwangerschaft keine ständig stehende Tätigkeit von mehr als 4 Stunden täglich (§ 4 Abs. 2 Ziffer 2 MuSchG);
- keine Arbeiten, bei denen sich die Mitarbeiterin häufig erheblich strecken oder beugen, oder bei denen sie dauernd hocken oder sich gebückt halten muss (§ 4 Abs. 2 Ziffer 3 MuSchG).

3.3 Verbot der Arbeit zu bestimmten Zeiten

- Maximale tägliche Arbeitszeit (§ 8 Abs. 1 Abs. 2 MuSchG)

unter 18 Jahren	-	8 Stunden täglich oder 80 Stunden in der Doppelwoche
über 18 Jahren	-	8,5 Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche

- Keine Nachtarbeit (Arbeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr), also auch kein Nachtbereitschaftsdienst bzw. keine Nachtrufbereitschaft (§ 8 Abs. 1 MuSchG).

Ausnahme: für Mitarbeiterinnen in den ersten vier Schwangerschaftsmonaten in Heimen (§ 8 Abs. 3 Ziffer 1):

⇒ **Nachtarbeit bis 22 Uhr möglich.**

- Keine Mehrarbeit, d.h. nicht mehr als 8 1/2 Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche; in die Doppelwoche werden die Sonntage eingerechnet.
- Keine Arbeit an Sonn- und Feiertagen (§ 8 Abs. 1 MuSchG).

Ausnahme: Mitarbeiterinnen in Krankenhäusern und Heimen, wenn ihnen in jeder Woche einmal eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden im Anschluss an eine Nachtruhe gewährt wird (§ 8 Abs. 4 MuSchG).

3.4 Gefährdungsbeurteilung

Der Arbeitgeber muss rechtzeitig eine Gefährdungsbeurteilung durchführen (MuSchArbV). Ergibt sich hieraus, dass Sicherheit oder Gesundheit der betroffenen Mitarbeiterin oder des werdenden Kindes gefährdet sind, muss der Arbeitgeber

- durch einstweilige Umgestaltung der Arbeitsbedingungen und ggf. der Arbeitszeit Abhilfe schaffen (MuSchArbV § 3 Abs. 1),
- ist dies nicht möglich oder wegen des nachweislich unverhältnismäßigen Aufwandes nicht zumutbar, muss ein Arbeitsplatzwechsel statt finden (MuSchArbV § 3 Abs. 2),
- ist ein Arbeitsplatzwechsel nicht möglich oder nicht zumutbar, darf die werdende oder stillende Mutter so lange nicht beschäftigt werden, wie dies zum Schutze ihrer Sicherheit und Gesundheit erforderlich ist (MuSchArbV § 3 Abs. 3).

3.5 Umsetzungsrecht des Arbeitgebers

Kann eine Mitarbeiterin aufgrund eines der vorstehend genannten Beschäftigungsverbote an ihrem Arbeitsplatz nicht weiter beschäftigt werden, hat der Dienstgeber ein Umsetzungsrecht auf einen anderen zumutbaren Arbeitsplatz.

3.6 Lohnfortzahlung für die Zeit der Beschäftigungsverbote

Muss die Mitarbeiterin ganz oder teilweise mit ihrer Arbeit aussetzen, besteht ein Anspruch gegenüber dem Dienstgeber auf Fortzahlung der Vergütung (§ 11 MuSchG).

4. Schutzfristen

- Beschäftigungsverbot in den **letzten sechs Wochen vor der Entbindung**, es sei denn, dass sich die Mitarbeiterin zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklärt; die Erklärung kann jederzeit widerrufen werden (Mutterschutzfrist gem. § 3 Abs. 2 MuSchG).

- absolutes Beschäftigungsverbot **acht Wochen nach der Entbindung**; bei Früh- oder Mehrlingsgeburten zwölf Wochen nach der Entbindung (Mutterschutzfrist gem. § 6 Abs. 1 MuschG). Bei Frühgeburten und sonstigen vorzeitigen Entbindungen verlängern sich die Fristen nach Satz 1 zusätzlich um den Zeitraum der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 MuSchG, der nicht in Anspruch genommen werden konnte.

5. Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung

- Für Untersuchungen im Rahmen der Schwangerschaft (§ 16 MuschG).
- Für stillende Mütter (§ 7 MuschG):
 - die zum Stillen erforderliche Zeit, **mindestens** aber zweimal täglich eine halbe Stunde oder täglich eine Stunde;
 - bei mehr als acht Stunden Arbeitszeit:
 - **mindestens** zweimal 45 Minuten oder einmal 90 Minuten.

6. Kündigungsschutz, Kündigungsfristen

- **Absolutes** Kündigungsverbot des Arbeitgebers
 - während der Schwangerschaft (§ 9 Abs. 1 MuSchG);
 - bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung (§ 9 Abs. 1 MuschG);
 - ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt wurde, höchstens jedoch acht Wochen vor Beginn der Elternzeit (§ 18 Abs. 1 Satz 1 BEEG);
 - während der Elternzeit (§ 18 BEEG).
- Die Mitarbeiterin selbst kann während der Schwangerschaft und während der Schutzfrist nach der Entbindung das Dienstverhältnis ohne Einhaltung einer Frist zum Ende der Schutzfrist kündigen (§ 10 Abs. 1 MuSchG).

7. Mutterschaftsgeld (§ 13 MuSchG)

erhält die Mitarbeiterin während der Mutterschutzfristen in Höhe des um die gesetzlichen Abzüge verminderten durchschnittlichen kalendertäglichen Nettoeinkommens, höchstens jedoch 13,- Euro pro Kalendertag (§ 24 i SGB V)

- von der Krankenkasse, wenn sie in gesetzlicher Krankenkasse versichert ist;
- vom Bundesversicherungsamt, wenn sie privat oder nicht krankenversichert ist (z.B. geringfügig Beschäftigte, bis zu 210,- Euro).

8. Zuschuss zum Mutterschaftsgeld (§ 14 MuSchG)

- vom Arbeitgeber für die Dauer der Schutzfristen in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen 13,-- Euro und dem Netto-Einkommen.
- Änderungen der Steuerklasse, um einen höheren Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu erlangen, sind unzulässig.

9. Säuglingspauschale bei Geburt des Kindes

Die Säuglingspauschale erhalten nur noch die Mitarbeitenden, die beihilfeberechtigt sind.

- Höhe: 250 Euro für Vollbeschäftigte (abzüglich Selbstbehalt);
- Teilzeitbeschäftigte erhalten die Säuglingspauschale anteilig entsprechend ihrem Beschäftigungsgrad.

10. Erholungsurlaub

Für den Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub und dessen Dauer gelten die Ausfallzeiten wegen mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote als Beschäftigungszeiten. Hat die Frau ihren Urlaub vor Beginn der Beschäftigungsverbote nicht oder nicht vollständig erhalten, so kann sie nach Ablauf der Fristen den Resturlaub im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen (§ 17 MuSchG).

II. ELTERN GELD ; ELTERN ZEIT

1. Elterngeld

Anspruchsberechtigt sind alle Mütter und Väter,

- die ihre Kinder nach der Geburt selbst betreuen und erziehen,
- mit ihren Kindern in einem Haushalt leben, bzw. ein Kind des/der Ehegatten/in oder Lebenspartners/in in seinen Haushalt aufgenommen haben,
- nicht mehr als 30 Stunden in der Woche erwerbstätig sind und
- ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland haben (§ 1 BEEG).



- schriftlicher **Antrag** beim örtlichen Bürgermeisteramt bzw. der Landeskreditbank Baden-Württemberg, Familienförderung, 76113 Karlsruhe, Tel.: 0800 / 6645471, Fax: 0721 / 150 31 91, E-Mail: familienfoerderung@l-bank.de www.l-bank.de/erziehungsgeld
- Der Antrag muss nicht sofort nach der Geburt gestellt werden; rückwirkende Zahlungen erfolgen aber nur für die letzten 3 Monate vor Antragstellung. In dem Antrag ist anzugeben, für welche Monate des Kindes Elterngeld beantragt wird (§ 7 Abs. 1 und 2 BEEG).

- Erfüllen beide Elternteile die Anspruchsvoraussetzungen, bestimmen sie, wer den Anspruch geltend macht. Diese Entscheidung ist verbindlich und kann nur in besonderen Härtefällen geändert werden. (§ 5 Abs. 1 BEEG)

1a. Elterngeld

- **Dauer**
Elterngeld kann in den ersten 14 Lebensmonaten des Kindes in Anspruch genommen werden (§ 4 Abs. 1 BEEG).

Ein Elternteil kann höchstens für 12 Monate Elterngeld beantragen. Anspruch auf zwei weitere Monatsbeträge (also insgesamt 14 Monate) haben die Eltern, wenn auch der andere Elternteil mindestens zwei Monate lang Elterngeld bezieht (**Partnermonate als Bonus**) (§ 4 Abs. 4 BEEG).

Alleinerziehende, die das Elterngeld zum Ausgleich wegfallenden Erwerbseinkommens beziehen, erhalten Elterngeld **allein für die vollen 14 Monate** (§ 4 Abs. 6 BEEG).

Bei Mehrlingsgeburten besteht der Anspruch pro Kind auf jeweils 12 + 2 Monate (BSG Urteil vom 27.06.2013)

- **Höhe** (§ 2 Abs. 1 BEEGG)
Das monatliche Erziehungsgeld beträgt
 - 67 Prozent des in den zwölf Kalendermonaten vor dem Monat der Geburt des Kindes durchschnittlich erzielten monatlichen Einkommens, höchstens jedoch 1 800,- Euro monatlich, mindestens jedoch 300 Euro;
 - bei höherem durchschnittlichen Einkommen von mehr als 1200,- Euro monatlich, Verringerung um 0,1 Prozentpunkte für je 2,- Euro, um die das maßgebliche Einkommen den Betrag von 1200,- Euro überschreitet, auf bis zu 65 Prozent;
 - bei geringerem durchschnittlichen Einkommen als 1 000,- Euro monatlich, Erhöhung um 0,1 Prozentpunkte für je 2,- Euro, um die das maßgebliche Einkommen den Betrag von 1 000,- Euro unterschreitet, höchstens jedoch 100 Prozent;
 - Erhöhung um zehn Prozent, mindestens um 75,- Euro, wenn die berechnete Person mit zwei Kindern unter drei Jahren oder mit drei oder mehr Kindern unter 6 Jahren in einem Haushalt zusammenlebt;
- bei Mehrlingsgeburten Erhöhung um je 300,- Euro für jedes weitere Kind;
- bei Erwerbstätigkeit nach der Geburt nur aus dem Unterschiedsbetrag zum Einkommen vor der Geburt entsprechend dem Prozentsatz des Elterngeldes (s. oben) (§ 2 Abs. 3 BEEG).

Mutterschaftsgeld wird auf das Erziehungsgeld angerechnet (§ 3 BEEG).

- Teilzeitarbeit **bis zu 30 Stunden pro Woche** möglich (§ 2 BEEG); wird aber bei der Ermittlung des Einkommens berücksichtigt (§ 2 Abs. 3 BEEG).

1b. ElterngeldPlus (für Kinder, die nach dem 01.07.2015 geboren werden)

- **Dauer**
ElterngeldPlus kann über die ersten 14 Lebensmonaten des Kindes in Anspruch genommen werden (§ 4 Abs. 3 BEEG) und wird für bis zu vierundzwanzig Monaten gezahlt.

Jeder Elternteil hat Anspruch auf vier weitere ElterngeldPlus-Monate, wenn Mutter und Vater für mindestens vier Monate gleichzeitig zwischen 25 und 30 Wochenstunden arbeiten (**Partnerschaftsbonus**) (§ 4 Abs. 4 BEEG).

Alleinerziehende, die vier Monate in Teilzeit zwischen 25 und 30 Wochenstunden arbeiten, erhalten ebenfalls vier zusätzliche ElterngeldPlus-Monate (§ 4 Abs. 3 Satz 3 BEEG).

- **Höhe** (§ 2 Abs. 1 BEEGG)
Beträgt monatlich maximal die Hälfte des Elterngeldes, das den Eltern ohne Teilzeiteinkommen nach der Geburt zustünde.

Nähere Auskünfte erteilen die Bürgermeisterämter und die Erziehungsgeldstelle bei der Landeskreditbank Baden-Württemberg, 76113 Karlsruhe,
Tel.: 0800 / 6645471, Fax: 0721 / 150 31 91, E-Mail: familienfoerderung@l-bank.de
www.l-bank.de/erziehungsgeld

2. Elternzeit (§ 15 BEEG)

Anspruchsberechtigt sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wenn sie

- mit ihrem Kind,
- mit einem Kind des Ehegatten/der Ehegattin bzw. der eingetragenen Lebenspartnerin/des eingetragenen Lebenspartners,
- mit einem Kind, das sie mit dem Ziel der Adoption in ihre Obhut genommen haben,
- mit einem Kind, dass sie in Vollzeitpflege aufgenommen haben, mit Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils

in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen (§ 15 Abs. 1 BEEG).

- Höchstzulässige Dauer im Anschluss an die Mutterschutzfrist nach der Entbindung bis zur Vollendung des **3. Lebensjahres des Kindes; bei adoptierten Kindern bis zum 8. Lebensjahr;**
- ein Anteil von bis zu 24 Monaten ist mit Zustimmung des Arbeitgebers auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres übertragbar (§ 15 Abs. 2 BEEG).
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen die Elternzeit spätestens **sieben** Wochen vor Beginn schriftlich vom Arbeitgeber verlangen und gleichzeitig erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren sie Elternzeit nehmen werden (§ 16 Abs. 1 BEEG). Für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes beträgt die Frist **13** Wochen.
- Bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres bedarf die Elternzeit nicht der Zustimmung des Arbeitgebers!

- Die Elternzeit kann - auch anteilig - von jedem Elternteil allein oder gemeinsam genommen werden (§ 15 Abs. 3 BEEG).
- Die Elternzeit kann auf bis zu drei Zeitabschnitte verteilt werden; darüber hinaus nur mit Zustimmung des Arbeitgebers (§ 16 Abs. 1 S. 5 BEEG). Der Arbeitgeber kann die Inanspruchnahme eines dritten Abschnitts aus dringenden betrieblichen Gründen verweigern, wenn dieser zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes liegt.

3. Teilzeitarbeit während der Elternzeit

⇒ Teilzeitarbeit beim bisherigen Arbeitgeber

- Hauptleistungspflichten bleiben in entsprechend verändertem Umfang bestehen. (Identität des Arbeitsverhältnisses)
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung bei dem bisherigen Arbeitgeber unter folgenden Voraussetzungen:
 - Der Arbeitgeber beschäftigt, unabhängig von der Anzahl der Personen in der Berufsbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer;
 - das Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers in demselben Betrieb oder Unternehmen besteht ohne Unterbrechung länger als sechs Monate;
 - die vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit soll für mindestens zwei Monate auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden verringert werden;
 - dem Anspruch stehen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen und
 - der Anspruch und die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit wurde dem Arbeitgeber sieben bzw. 13 Wochen vorher schriftlich mitgeteilt (siehe unter 2. Elternzeit). Reagiert der Arbeitgeber nicht innerhalb von vier bzw. acht Wochen, gilt die beantragte Verringerung und die Verteilung der Arbeitszeit als vereinbart (§ 15 Abs. 7 BEEG).

⇒ Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber

- nur mit Zustimmung des bisherigen Arbeitgebers (§ 15 Abs. 4 Satz 3 BEEG)
- bis zu 30 Stunden in der Woche (§ 15 Abs. 4 Satz 1 BEEG). Eine schriftliche Ablehnung kann nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen erfolgen.

4. Kündigungsschutz, Kündigungsfristen

Absolutes Kündigungsverbot des Arbeitgebers

- frühestens acht Wochen vor Beginn einer Elternzeit bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes (§ 18 Abs.1 Satz 2 BEEG);

- frühestens 14 Wochen vor Beginn einer Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes (§ 18 Abs.1 Satz 2 BEEG);
- auch bei Teilzeitarbeit während der Elternzeit (§ 18 Abs. 2 Satz 1 BEEG);
- wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ohne Elternzeit in Anspruch zu nehmen, Teilzeitarbeit leistet und Anspruch auf Elterngeld hat oder deshalb nicht hat, weil das Einkommen die Einkommensgrenze übersteigt.

Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter selbst kann mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Ende der Elternzeit kündigen (§ 19 BEEG).

5. Krankenversicherung

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die **in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert sind**, bleiben während der Elternzeit beitragsfrei weiterversichert; bei erziehungsgeldunschädlicher Teilzeitarbeit während der Elternzeit besteht Beitragspflicht.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die **freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung oder privat versichert sind**, müssen den Beitrag während der Elternzeit selbst tragen, und zwar auch den bisher vom Arbeitgeber übernommenen Anteil.

Bei erziehungsgeldunschädlicher Teilzeitarbeit während der Elternzeit gibt es zwei Möglichkeiten:

- Antrag auf Befreiung von der gesetzlichen Versicherungspflicht und Beibehaltung des privaten Versicherungsschutzes;
der Antrag ist innerhalb von drei Monaten nach Beginn der Versicherungspflicht bei der zuständigen Krankenkasse (in der Regel AOK) zu stellen;
Anspruch der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters auf Zuschuss zum Krankenversicherungsbeitrag gem. § 257 SGB V

oder

- Pflichtmitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung;
privat versicherte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können den Versicherungsvertrag mit Wirkung vom Eintritt der gesetzlichen Versicherungspflicht an kündigen (vgl. § 5 Abs. 9 SGB V).

6. Rentenversicherung

Der Zeitraum der Elternzeit gilt als Pflichtversicherungszeit (§ 56 Abs. 1 Satz 1 SGB VI).

7. Arbeitslosenversicherung

Zeiten, in denen Anspruch auf Elterngeld besteht bzw. nur wegen Anrechnung von Einkommen nicht besteht, werden wie Beschäftigungszeiten berücksichtigt.

III. Auswirkungen der Elternzeit auf das fortbestehende Arbeitsverhältnis bzw. Zeiten der Unterbrechung:

- Anstellungsgrundlage AVR-Württemberg/I -

1. Beschäftigungszeit

Mutterschutzfristen und der Zeitraum der Elternzeit zählen auch als Beschäftigungszeit.



2. Stufenlaufzeiten innerhalb der Entgeltgruppen

- Die Zeiten der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz werden auf die Stufenlaufzeiten vollständig angerechnet, d.h. diese Zeiten werden mitgezählt (§ 17 Abs. 3 Satz 1 Buchst. a) Teil 2 AVR-Wü/I).
- Unterbrechungen der Stufenlaufzeit durch Elternzeit bis zu jeweils 5 Jahren (pro Kind) sind unschädlich. Die Stufenlaufzeit wird angehalten und lebt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme wieder auf.

3. Urlaubsanspruch

- Für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit darf der Dienstgeber den Erholungsurlaub um ein Zwölftel kürzen (§ 17 Abs. 1 BEEG).
- Für die Zeit der Mutterschutzfristen darf der Urlaubsanspruch nicht gekürzt werden.
- Resturlaub, der vor der Elternzeit nicht genommen werden konnte, verfällt nicht. Er ist nach der Elternzeit im **laufenden** oder **nächsten** Kalenderjahr zu nehmen (§ 17 Abs. 2 BEEG) bzw. bei Kündigung abzugelten.

4. Jahressonderzahlung

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Bemessungszeitraum Juli bis September (§ 20 Abs. 2 Teil 2 AVR-Wü/I) während der Elternzeit eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausüben, haben im Kalenderjahr der Geburt keinen Nachteil. Sie erhalten die Jahressonderzahlung entsprechend dem Beschäftigungsumfang, der am Tag vor der Elternzeit bestanden hat (§ 20 Abs. 2 Satz 4 Teil 2 AVR-Wü/I).

In den nachfolgenden Jahren der Elternzeit gilt dies aber nicht.

5. Vermögenswirksame Leistungen

Nur für Kalendermonate, für die der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter Dienstbezüge, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge bzw. Krankengeldzuschuss zustehen (§ 23 AVR-Wü/I).

Danach besteht der Anspruch also:

- während der Schutzfristen,
- während der Elternzeit nur bei Teilzeitbeschäftigung.

6. Zusatzversorgung

- Bestehende Pflichtversicherung wird nicht berührt.
- Keine Umlage an die ZVK ist zu entrichten, es sei denn, die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ist teilzeitbeschäftigt.
- Für Zeiten des Mutterschutzes und der Elternzeit werden Versorgungspunkte berücksichtigt.

7. Teilzeitbeschäftigung nach § 11 AVR-Wü/I - bzw. weitergehende Beurlaubung nach § 28 AVR-Wü/I

- Teilzeitbeschäftigung auf Antrag möglich wegen Betreuung oder Pflege bis zu fünf Jahre; dies ist weiter verlängerbar.
- Zudem können Beschäftigte bei Vorliegen eines wichtigen Grundes (z.B. Kindererziehung) Sonderurlaub bei Entgeltfortzahlungsverzicht erhalten.

8. Auszubildende

- Wenn die Abschlussprüfung nicht bestanden wird, verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf Verlangen der Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr. Die Schwangere hat darüber hinaus auch die Möglichkeit, vor der Abschlussprüfung eine Verlängerung der Ausbildung zu beantragen und zwar sowohl beim Arbeitgeber, als auch bei der die Ausbildung überwachenden Stelle.

9. Qualifizierungsgespräch

- Beschäftigte haben bei oder während längerer Abwesenheit wie z.B. während der Elternzeit Anspruch auf ein Qualifizierungsgespräch nach § 5 Abs. 4 AVR-Wü/I.

Weitere Informationen:

www.bmfsfj.de Leitfaden zum Mutterschutz, Elterngeld und Elternzeit

Stand: 01.07.2015

Andrea Unterweger-Rösiger
Geschäftsführerin der AGMAV

Ursel Spannagel
Mitglied im AGMAV-Vorstand

Quellennachweis Bilder: S. 26 oben Q.pictures_pixelio.de; S. 26 unten Steffi Pelz / pixelio.de; 30 und 35 Stephanie Hofschlaeger/pixelio.de