

Der Mutterschutz

Der Gesetzgeber schützt die Gesundheit von Mutter und Kind. Schwangere Arbeitnehmerinnen haben deshalb fast alle Rechte und praktisch keine Pflichten. Ein wichtiger Bestandteil der Vorschriften ist das Mutterschutzgesetz. Es gilt für Arbeiter und Angestellte in Voll- und Teilzeit, Haushaltshilfen, Beamte im öffentlichen Dienst und Auszubildende, aber nicht für Selbstständige, Hausfrauen und Studentinnen.

Rechte und Regelungen

Informationspflicht

Schwangere Arbeitnehmerinnen sind zu keiner Zeit verpflichtet, den Arbeitgeber über ihren Ausnahmestand zu informieren. Der Gesetzgeber empfiehlt es trotzdem, damit die Schwangere mit möglichst viel Rücksicht am Arbeitsplatz rechnen kann. Außerdem ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Schutzvorschriften einzuhalten, sobald er von der Schwangerschaft erfährt.

Schutzvorschriften

Das Mutterschutzgesetz verbietet werdenden Müttern schwere körperliche Arbeit sowie den Umgang mit Gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, Staub, Gasen und Dämpfen. Es schreibt vor, dass Arbeitnehmerinnen, die vorwiegend im Stehen arbeiten, zwischendurch sitzen dürfen, und solche die im Sitzen tätig sind, Unterbrechungen zum Stehen und Laufen brauchen. Akkord- oder Fließbandarbeit sind Schwangeren verboten, Flugbegleiterinnen dürfen ab dem dritten Monat nicht mehr in der Luft eingesetzt werden. Generell ist werdenden Müttern ab dem zweiten Drittel der Schwangerschaft die Beschäftigung auf Beförderungsmitteln untersagt. Darüber hinaus dürfen Schwangere nicht zwischen 20 und 6 Uhr arbeiten ebenso wenig wie an Sonn- und Feiertagen; auch Überstunden sind nicht erlaubt. Für manche Branchen wie etwa das Gaststättengewerbe oder die Landwirtschaft gelten Ausnahmen.

Ersatztätigkeit & Gehalt

Einer schwangeren Arbeitnehmerin, die ihren gewohnten Job wegen der Schutzvorschriften nicht mehr ausüben darf, **kann vom Arbeitgeber eine Ersatztätigkeit zugewiesen werden. Diese darf jedoch nicht mit Einkommenseinbußen verbunden sein.** Außerdem muss der Arbeitgeber darauf achten, dass die neue Tätigkeit nicht derart unter dem bisherigen Niveau der Aufgaben liegt, dass sie als Kränkung verstanden werden kann.

Fristen

Werdende Mütter müssen sechs Wochen vor dem errechneten Geburtstermin und acht Wochen danach von der Arbeit freigestellt werden – es sei denn sie arbeiten auf eigenen Wunsch weiter. Bei Früh- oder Mehrlingsgeburten verlängert sich die Zeit nach der Geburt auf zwölf Wochen.

Kündigungsschutz

Während Schwangerschaft, Mutterschutz und Erziehungsurlaub genießt die Frau Kündigungsschutz. Dies schließt auch eine eventuelle Teilzeitbeschäftigung ein. Für Väter oder Adoptiveltern gilt dies nur für die Zeit des Erziehungsurlaubs.

Firmen, die zehn oder weniger Mitarbeiter haben und deshalb nicht an das Kündigungsschutzgesetz gebunden sind, dürfen einer Mitarbeiterin vom Beginn der Schwangerschaft bis vier Monate nach der Entbindung nicht kündigen.

Geld, Geld, Geld

Jede Arbeitnehmerin, die während der ersten fünf Monate der Schwangerschaft mindestens zwölf Wochen versicherungspflichtig beschäftigt war, erhält während der Schutzfristen vor und nach der Entbindung Mutterschaftsgeld.

Die werdende Mutter muss das Mutterschaftsgeld vorab bei der Krankenversicherung oder beim Bundesversicherungsamt beantragen.

Wer bekommt wie viel?

Eigenständige Mitglieder der gesetzlichen Kassen erhalten ihr Nettogehalt weiter. Die Krankenkasse zahlt davon maximal 25 Mark/Tag. Reicht dies nicht zur vollständigen Deckung aus, legt der Arbeitgeber die Differenz drauf. Berechnungsgrundlage ist das Einkommen drei Monate vor dem Tag, an dem die Arbeitnehmerin letztmalig ihr Gehalt bezieht.

Privat versicherte Arbeitnehmerinnen, gesetzlich familienversicherte und geringfügig Beschäftigte erhalten vom Bundesversicherungsamt, Stauffenbergstraße 13-14, 10785 Berlin ein einmaliges Mutterschaftsgeld von 400 Mark. Der Arbeitgeber ist auch hier verpflichtet, die Differenz zum Nettogehalt auszugleichen.

Arbeitslose Schwangere, die bei Beginn der Schutzfrist gesetzlich krankenversichert sind, erhalten Mutterschaftsgeld in der Höhe des Arbeitslosengeldes, der Arbeitslosenhilfe oder des Unterhaltsgeldes, das vor der Schwangerschaft bezogen wurde.

Studentinnen erhalten keine direkte Förderung, das heißt, es werden keine erhöhten Bafög-Sätze gezahlt. Sie bekommen allerdings bis zu drei Monaten weiter Bafög, wenn sie in Folge der Schwangerschaft nicht an der Ausbildung teilnehmen. Dauert die Unterbrechung länger, muss beim Studentenwerk der Hochschule eine Beurlaubung beantragt werden.

Ab dem Tag der Geburt wird das Mutterschaftsgeld der Kassen und Ämter vom Erziehungsgeld abgezogen, der Arbeitgeberzuschuss jedoch nicht.

Steuern und Sozialabgaben

Die Höhe des maßgeblichen Nettoeinkommens ist von der Steuerklasse und eventuellen Freibeträgen abhängig, deshalb empfiehlt es sich, frühzeitig die günstigere Steuerklasse zu wählen – auch wenn die Frau weniger verdient als der Partner. **Nachteile des Ehemannes durch eine ungünstigere Steuerklasse werden mit der Steuererklärung am Ende des Jahres ausgeglichen, niedrigere Zahlungen beim Mutterschaftsgeld nicht.**

Mutterschaftsgeld ist eine Lohnersatzleistung und somit nicht steuer- oder sozialabgabenpflichtig; es wird allerdings in die steuerliche Progression miteinbezogen.

Erziehungszeit

Rechte und Regelungen

Anspruch auf Erziehungsurlaub hat jeder, der in einem Arbeitsverhältnis steht – auch wenn dieses geringfügig ist – ebenso wie Auszubildende, Umschülerinnen, in Heimarbeit oder mit beruflicher Fortbildung Beschäftigte. Befristete Arbeitsverträge verlängern sich durch den Erziehungsurlaub nicht.

Dauer

Der Anspruch auf Erziehungsurlaub besteht im Anschluss an die Mutterschutzfrist für **längstens 36 Monate**. Die Eltern können, wenn sie wollen, den Elternurlaub vom ersten Tag bis zum dritten Geburtstag des Kindes gemeinsam nutzen. Mit Zustimmung des Arbeitgebers ist die Übertragung des dritten Erziehungsjahres auf die Zeit zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes möglich – so etwa auf die Zeit der Einschulung.

Fristen

Erziehungsurlaub, der gleich im Anschluss an den Mutterschutz genommen wird, muss spätestens sechs Wochen nach Geburt des Kindes beim Arbeitgeber angemeldet werden. Ein Elternteil, der die Auszeit für einen späteren Zeitpunkt – etwa zum Schulstart des Kindes – beantragt, muss den Arbeitgeber spätestens acht Wochen vor Beginn des Urlaubs informieren.

Mit der Anmeldung sind die Eltern verpflichtet, auch die Länge des Erziehungsurlaubs festzulegen. Wollen sie dies später ändern, geht das nur mit dem Einverständnis des Arbeitgebers.

Teilzeit

Mütter und Väter dürfen während des Elternurlaubs **jeweils bis zu 30 Stunden** arbeiten. Nehmen sie die Auszeit gemeinsam, addiert sich die mögliche Erwerbstätigkeit auf 60 Stunden. Ab dem 1. Januar 2001 besteht ein **Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit**. Jeder Elternteil, der Erziehungsurlaub nimmt, ist dann gesetzlich berechtigt, seine Arbeitszeit auf 15 bis 30 Wochenstunden zu reduzieren. Das gilt allerdings nur für Betriebe mit mehr als 15 Beschäftigten.

Urlaub

Urlaubsansprüche aus der Zeit vor dem Erziehungsurlaub bleiben erhalten für die Zeit nach der Berufsrückkehr. Wird die Frau allerdings während des Erziehungsurlaubs wieder schwanger und beantragt eine weitere Auszeit, verfällt der Anspruch auf den früheren Resturlaub.

Kündigungsschutz

Mütter und Väter genießen während des Erziehungsurlaubs Kündigungsschutz. Firmen, die zehn oder weniger Mitarbeiter haben und deshalb nicht an das Kündigungsschutzgesetz gebunden sind, dürfen einer Mitarbeiterin vom Beginn der Schwangerschaft bis vier Monate nach der Entbindung nicht kündigen.

Weiterbeschäftigung

Nach dem Ende des Erziehungsurlaubs haben Mütter und Väter Anspruch, zu den bisherigen Bedingungen weiterbeschäftigt zu werden. Dies kann – je nach Arbeitsvertrag – die Rückkehr an den gleichen oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz bedeuten. Wer seinen Arbeitsplatz zurückhaben will, muss das vorab vertraglich regeln, sonst besteht kein Anspruch. Der Arbeitgeber darf dem Berufsrückkehrer keine geringer entlohnte Stelle zuweisen.

Wer im Erziehungsurlaub Teilzeit gearbeitet hat, ist berechtigt, nach dessen Beendigung zur ursprünglichen Arbeitszeit mit vollem Gehalt zurückzukehren.