

Informationen für werdende Mütter und Väter !!!

Vorwort

Anhand dieser Broschüre möchten wir Sie über Ihre Rechte und Pflichten während der Schwangerschaft, sowie darüber hinaus informieren.

Das Mutterschutzgesetz gilt für alle Arbeitnehmerinnen – auch in der Probezeit und in der beruflichen Ausbildung – während der Schwangerschaft und in den Monaten nach der Geburt. Dieses wichtige Arbeitsschutzgesetz schützt Mutter und Kind vor gesundheitlichen Gefährdungen am Arbeitsplatz, es enthält einen umfassenden Kündigungsschutz und sichert in den meisten Fällen auch das bisherige Einkommen während der Beschäftigungsverbote.

Seit 01.01.2001 besteht für die Eltern ein Anspruch auf gemeinsame Elternzeit. Die Elternzeit soll Müttern und Vätern Gelegenheit geben, sich (gemeinsam) der Erziehung ihres Kindes - vor allem in der ersten Lebensphase – zu widmen, ohne auf spätere Rückkehr auf ihren Arbeitsplatz verzichten zu müssen. Abgerundet werden Mittlerweile die familienpolitische Leistungen mit dem Elterngeld und dem Anspruch auf Teilzeit. Die vorliegende Broschüre soll im Erwerbsleben stehende Frauen und Mütter über die wichtigsten Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes informieren und dazu dienen, dass diese Vorschriften gewissenhaft beachtet werden.

Sollten Sie weitere Informationen benötigen oder Verständnisfragen haben, steht der Betriebsrat gerne mit Rat zur Seite. Ansprechpartner im BR-Büro ist Werner Leidhardt Tel. 3353.

Die Schwangerschaft sowie auch die Begleitung einer Schwangerschaft ist ein besonderer Lebensabschnitt für werdende Mütter und Väter. Der Betriebsrat wünscht Ihnen, dass Sie diese Zeit genießen können und sich entsprechend auf den Nachwuchs vorbereiten können. Kinder sind das größte Glück auf dieser Welt.



.....Kinder sind Augen,
die sehen, wofür wir
längst blind sind.
Kinder sind Ohren,
die hören, wofür wir
längst schon taub sind.
Kinder sind Seelen,
die spüren, wofür wir
längst schon stumpf sind.
Kinder sind Spiegel,
die zeigen, was wir
gerne verbergen.“

Vor der Geburt:

Meldung der Schwangerschaft

Mitteilungspflicht der Arbeitnehmerin.

Die werdende Mutter soll dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung sobald wie möglich mitteilen.

Nur dann kann der Arbeitgeber die Vorschriften des Mutterschutzgesetzes einhalten. Der Arbeitgeber kann ein ärztliches Zeugnis über die Schwangerschaft und den voraussichtlichen Entbindungstermin verlangen. Die Kosten dafür trägt der Arbeitgeber.

Tipp: Wir empfehlen Ihnen, baldmöglichst mit Ihrem/Ihrer Vorgesetzten zu sprechen, um sowohl Ihnen als auch Ihrem/Ihrer Vorgesetzten zu ermöglichen, die Zeit während und nach dem Mutterschutz/ der Elternzeit optimal planen zu können.

Gespräch mit Personalabteilung

Im Rahmen des Mutterschutzgesprächs haben Sie die Möglichkeit offene Fragen zu klären und erhalten alle notwendigen Informationen sowie ausführliche Broschüren zum Mutterschutzgesetz, Elterngeld und Elternzeit. Auch der Betriebsrat steht für Fragen jederzeit zur Verfügung.

Kurzarbeit

Wer Elternzeit anmeldet, wird aus der Kurzarbeit herausgenommen. Im Personalbüro den Antrag für die Elternzeit ausgefüllt, abgeben und darauf hinweisen, falls man in Kurzarbeit ist. Die Personalabteilung veranlasst dann, dass man aus der Kurzarbeit herausgenommen wird.

Tipp:

Bereiten sie alle Formulare wie z.B. für das Eltern- oder Kindergeld bereits im Vorfeld vor, damit Sie es nach der Geburt nur noch Ergänzen und wegschicken müssen.

Informationen rund um das Mutterschutzgesetz

Untersuchungen

- **Freistellung für Untersuchungen**

Der Arbeitgeber hat der Frau die Freizeit zu gewähren, die zur Durchführung der Untersuchungen im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschutz erforderlich ist.

Dies gilt auch für Frauen, die nicht in einer gesetzlichen Krankenkasse versichert sind.

Ein Entgeltausfall darf hierdurch nicht entstehen. Die Zeit braucht auch nicht vor- oder nachgearbeitet zu werden. Allerdings muss die werdende Mutter bei der Vereinbarung der Termine auf die Belange des Betriebes Rücksicht nehmen.

- **Umfang der Untersuchungen**

Während der Schwangerschaft sowie bei und nach der Entbindung hat die in einer gesetzlichen Krankenkasse versicherte Frau Anspruch auf ärztliche Betreuung, sowie auf Hebammenhilfe.

Zur ärztlichen Betreuung zählen beispielsweise die Untersuchungen zur Freistellung der Schwangerschaft, sowie die Vorsorgeuntersuchungen während der Schwangerschaft.

- **Mutterpass**

Vom behandelnden Arzt erhält die werdende Mutter einen Mutterpass.

In diesem Mutterpass werden die Ergebnisse der Untersuchungen, der voraussichtliche Tag der Entbindung, die Blutgruppe, die wesentlichen Erkrankungen und die verordneten Medikamente eingetragen. Damit verfügt die werdende Mutter jederzeit über alle wichtigen Informationen. Die Schwangere sollte den Mutterpass immer bei sich haben.

- **Freistellung von der Arbeit**

In den letzten 6 Wochen vor der Entbindung ist die werdende Mutter von der Arbeit freizustellen.

Möchte die Schwangere dennoch arbeiten, muss sie dies ausdrücklich ihrem Arbeitgeber erklären. Stillschweigendes Einverständnis ist nicht ausreichend. Sie kann die Erklärung jederzeit widerrufen.

Nach der Entbindung darf die Mutter 8 Wochen bzw. bei Früh- oder Mehrlingsgeburt für 12 Wochen nicht beschäftigt werden.

Sie darf in dieser Zeit auch nicht freiwillig beschäftigt werden.

Nach Frühgeburten verlängert sich die Schutzfrist zusätzlich um den Zeitraum, der vor der Entbindung nicht in Anspruch genommen werden konnte.

Beim Tode eines Kindes kann die Mutter auf eigenen Wunsch, soweit dies nach ärztlichem Zeugnis unbedenklich ist, schon vor Ablauf der Schutzfristen wieder beschäftigt werden. Sie kann ihre Erklärung jedoch jederzeit widerrufen.

- **Gestaltung und Unterhaltung des Arbeitsplatzes**

Der Arbeitgeber hat bei der Einrichtung und Unterhaltung des Arbeitsplatzes einschließlich der Maschinen, Werkzeuge und Geräte dafür zu sorgen, dass die werdende oder stillende Mutter vor Gefahren für Leben und Gesundheit hinreichend geschützt ist.

Wird eine werdende oder stillende Mutter mit Arbeiten beschäftigt, bei denen sie ständig stehen oder gehen muss, so hat der Arbeitgeber für sie eine Sitzgelegenheit zum kurzen ausruhen bereitzustellen.



- **Einzelne Beschäftigungsverbote**

Die werdende Mutter darf nicht mit schweren körperlichen Arbeiten und nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie schädliche Einwirkungen von Gesundheitsgefährdenden Stoffen, Strahlen, Staub, Gasen, Dämpfen, Hitze, Kälte, Nässe, Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt ist.

Die werdende Mutter darf insbesondere nicht beschäftigt werden

- mit 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 müssen,
- mit der Bedienung von Geräten und Maschinen mit hoher Fußbeanspruchung,
- mit Arbeiten, bei denen sie sich häufig strecken oder beugen, dauernd sitzen oder gebückt halten muss,
- mit Arbeiten, bei denen sie erhöhten Unfallgefahren, z.B. der Gefahr auszugleiten, zu fallen oder abzustürzen, ausgesetzt ist,
- nach Ablauf des dritten Monats der Schwangerschaft auf Beförderungsmitteln,
- nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft mit Arbeiten, bei denen sie länger als vier Stunden ständig stehen muss,
- mit Arbeiten bei denen sie infolge ihrer Schwangerschaft der Gefahr, an einer Berufskrankheit zu erkranken, ausgesetzt ist oder durch das Risiko der Entstehung einer Berufskrankheit, eine Gefährdung für die werdende Mutter oder die Leibesfrucht besteht,
- mit Akkordarbeit und Fließarbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo.

- **Umgang mit Gefahrstoffen**

Werdende und stillende Mütter dürfen nicht beschäftigt werden

- wenn die Beurteilung ergeben hat, dass die Sicherheit oder Gesundheit von Mutter oder Kind durch die in der Anlage 2 der MuSchRiV aufgeführten Stoffe oder Arbeitsbedingungen gefährdet ist,
- mit sehr giftigen, giftigen, gesundheitsschädlichen oder in sonstiger Weise den Menschen chronisch schädigenden Gefahrstoffen, wenn der Grenzwert überschritten wird,
- mit Stoffen, Zubereitungen oder Erzeugnissen, die ihrer Art nach erfahrungsgemäß Krankheitserreger übertragen können, wenn sie den Krankheitserreger ausgesetzt sind,
- in Druckluft (Luft mit einem Überdruck von mehr als 0,1 bar)

Werdende Mütter dürfen nicht beschäftigt werden

- mit Krebserzeugenden, Fruchtschädigenden oder erbgutveränderten Gefahrstoffen. Dieses Verbot gilt nicht, wenn die werdende Mutter bei bestimmungsgemäßigem Umgang diesen Gefahrstoffen nicht ausgesetzt ist.

Stillende Mütter dürfen nicht beschäftigt werden

- mit Krebserzeugenden, Fruchtschädigenden oder erbgutveränderten Gefahrstoffen, wenn der Grenzwert überschritten wird.

- **Mehrarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit**

Werdende und stillende Mütter dürfen nicht beschäftigt werden

- mit Mehrarbeit
- in der Nachtzeit zwischen 20 und 6 Uhr
- an Sonn- und Feiertagen

Schutzvorschriften am Arbeitsplatz

- **Gestaltung und Unterhaltung des Arbeitsplatzes**

Der Arbeitgeber hat bei der Einrichtung und Unterhaltung des Arbeitsplatzes einschließlich der Maschinen, Werkzeuge und Geräte dafür zu sorgen, dass die werdende oder stillende Mutter vor Gefahren für Leben und Gesundheit hinreichend geschützt ist.

Wird eine werdende oder stillende Mutter mit Arbeiten beschäftigt, bei denen sie ständig stehen oder gehen muss, so hat der Arbeitgeber für sie eine Sitzgelegenheit zum kurzen ausruhen bereitzustellen.

Beschäftigungsverbote

- **Mit ärztlichem Zeugnis**

Die werdende Mutter ist von der Arbeit ganz freizustellen, soweit nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind durch die Beschäftigung gefährdet ist.

Wenn der Arzt feststellt, dass Gesundheit oder Leben von Mutter oder Kind durch Fortführung der Arbeit gefährdet werden und die werdende Mutter teilweise oder völlig mit der Arbeit aussetzen muss, so darf die Arbeitnehmerin **keine finanziellen Nachteile** erleiden. In jedem Fall muss das ärztliche Beschäftigungsverbot ursächlich für die Nichtleistung der Arbeit sein; Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit spielt in diesem Zusammenhang keine Rolle (BAG vom 05. Juli 1995 – 5 AZR 135/94). Allerdings ist die Abgrenzung in der Praxis oft schwierig, insbesondere bei sog. Risikoschwangerschaften. Letztlich obliegt es dem Arzt zu entscheiden, ob Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit vorliegt oder eine Gefährdung von Leben oder Gesundheit für Mutter und Kind.

Arbeitsentgelt während der Beschäftigungsverbote außerhalb der Schutzfristen

- **Höhe des Entgeltes**

Der Arbeitgeber muss als Arbeitsentgelt den Betrag zahlen, der sich aus dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen bzw. 3 Monate vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist, errechnet.

- **Verdiensterhöhungen**

Verdiensterhöhungen, die nicht nur vorübergehend gezahlt werden (z.B. Tarifierhöhungen) und die während, oder nach Ablauf des Berechnungszeitraumes eintreten müssen berücksichtigt werden.

- **Verdienstkürzungen**

Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum durch Kurzarbeit, Arbeitsausfälle oder unverschuldete Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben bei der Berechnung des Durchschnittsverdienstes außer Betracht. Es entstehen dadurch also keine finanzielle Nachteile.

Stillzeit

Der stillenden Mutter ist nach Wiederaufnahme der Beschäftigung auf Verlangen die zum Stillen erforderliche Zeit freizugeben, mindestens aber zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde.

Ein Verdienstausfall darf nicht eintreten.

Die Stillzeit darf nicht vor- oder nachgearbeitet und nicht auf die Pausen angerechnet werden

- **Beschäftigungsbeschränkungen**

Der Arbeitsplatz und die Arbeitsumstände einer stillenden Mutter sind so zu gestalten, dass Gefahren für sie und ihr Kind vermieden werden.

Auch die stillende Mutter darf z.B. grundsätzlich nicht zu

- Mehrarbeit,
- Nacht- und Sonntagsarbeit,
- Arbeiten, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigen oder
- Arbeiten mit bestimmten Gefahrstoffen (s. vorne) herangezogen werden.

Finanzielle Leistungen

- **Mutterschaftslohn**

Muss die werdende Mutter wegen eines Beschäftigungsverbot oder einer Arbeitszeitbeschränkung ganz oder teilweise mit der Arbeit aussetzen bzw. die Beschäftigung oder Entlohnungsart wechseln, dürfen ihr keine finanziellen Nachteile entstehen.

Der Arbeitgeber hat, soweit nicht Mutterschaftsgeld bezogen wird, mindestens den Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen oder der letzten 3 Monate vor Beginn der Schwangerschaft zu zahlen (Mutterschaftslohn). Zu berücksichtigen sind auch Nacht-, Sonntags- und Überstunden- sowie Akkordlohnzuschläge, die während des Berechnungszeitraumes gewährt worden sind.

- **Mutterschaftsgeld**

Frauen, die Mitglied in der gesetzlichen Krankenversicherung sind, erhalten Mutterschaftsgeld für die Zeit der Schutzfristen 6 Wochen vor der Entbindung und 8 bzw. bei Früh- oder Mehrlingsgeburten 12 Wochen nach der Entbindung.

Mutterschaftsgeld wird gezahlt wenn die Frau

- bei Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung als Mitglied versichert ist und
- vom Beginn des zehnten bis Ende des vierten Monats vor der Entbindung mindestens zwölf Wochen Mitglied der gesetzlichen Krankenversicherung war oder in einem Arbeitsverhältnis gestanden hat und
- entweder bei Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankengeld hat (z.B. Arbeitnehmerinnen mit Anspruch auf Krankengeld oder andere Versicherte) oder in einem Arbeitsverhältnis steht, ohne Anspruch auf Krankengeld zu haben (z.B. Studentinnen oder Bezieherinnen einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung, die jeweils in einem Arbeitsverhältnis stehen, das wegen Geringfügigkeit nicht krankenversicherungspflichtig ist.)

- **Höhe des Mutterschaftsgeldes**

- Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung, die bei Beginn der sechswöchigen Schutzfrist in einem Arbeitsverhältnis stehen oder in Heimarbeit beschäftigt sind oder deren Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft vom Arbeitgeber zulässig aufgelöst worden ist, erhalten als Mutterschaftsgeld das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Arbeitseingeld, maximal jedoch 13€ je Kalendertag.
- Zusätzlich erhält die Mutter bei bestehendem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, ansonsten von der Krankenkasse einen Zuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen 13€ und ihrem durchschnittlichen kalendertäglichen Netto-Arbeitseingeld.
 - Bei der Berechnung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld sind nicht nur vorübergehende Lohnerhöhungen, die während der Schutzfristen wirksam werden, zu berücksichtigen. In die Berechnungen des Mutterschaftsgeldes müssen auch die vermögenswirksamen Leistungen mit einfließen.
- Das Mutterschaftsgeld ist steuer- und sozialversicherungsfrei.

Versicherte, die die Voraussetzungen auf Mutterschaftsgeld nicht erfüllen, erhalten nach der Entbindung ein Entbindungsgeld von 77€.

- **Zahlung des Mutterschaftsgeldes**

Das Mutterschaftsgeld wird nach Vorlage einer Schwangerschaftsbestätigung eines Arztes oder einer Hebamme durch die zuständige Krankenkasse gezahlt.

Die Bescheinigung darf nicht früher als sieben Wochen vor dem mutmaßlichen Entbindungstermin ausgestellt sein.

- **Nicht gesetzlich Krankenversicherte und mitversicherte Familienangehörige**

Frauen die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind (z.B. Privatversicherte Frauen), erhalten unter den gleichen Voraussetzungen Mutterschaftsgeld vom Bundesversicherungssamt, höchstens jedoch insgesamt 21€.

Dies gilt auch für Mütter, die wegen geringfügiger Beschäftigung nur im Rahmen einer Familienversicherung mitversichert sind oder als höher verdienende Angestellte nicht gesetzlich krankenversichert sind (z.B. privatversicherte Frauen).

Diese Frauen erhalten aber ebenso den Arbeitgeberzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen 13€ und ihrem durchschnittlichen kalendertäglichen Nettoeinkommen.

Kündigungsschutz

- **Kündigungsschutz**

Der Arbeitgeber darf einer Frau während der Schwangerschaft und bis Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung nicht kündigen.

Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber

- zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft bekannt war
- innerhalb von 2 Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Versäumt die werdende Mutter unverschuldet diese Frist (z.B. Unkenntnis der Schwangerschaft), kann sie sich den Kündigungsschutz dadurch erhalten, dass sie die Schwangerschaft unverzüglich mitteilt.

Für Frauen die Erziehungsurlaub beanspruchen, gelten zusätzlich die Vorschriften zum Kündigungsschutz nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz.

- **Kündigung in Ausnahmefällen**

In besonderen Fällen kann das Gewerbeaufsichtsamt die Kündigung ausnahmsweise für zulässig erklären. Der Arbeitgeber darf der werdenden Mutter erst kündigen, wenn das zuständige Gewerbeaufsichtsamt einem entsprechenden Antrag stattgegeben hat.

- **Kündigung auf eigenem Wunsch**

Die Mutter kann das Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft und der Schutzfrist nach der Entbindung ohne Einhaltung einer Frist zum Ende der Schutzfrist kündigen.

Wird die Mutter innerhalb eines Jahres in ihrem bisherigen Betrieb wieder eingestellt, gilt das Arbeitsverhältnis bezüglich Beschäftigungszeit und Betriebszugehörigkeit als nicht unterbrochen, es sei denn, sie hat zwischenzeitlich bei einem anderen Arbeitgeber gearbeitet.

- **Schutz für Azubis bei Schwangerschaft**

Für Auszubildende gelten alle Schutzbestimmungen. Die Ausbildung kann nach Absprache mit dem Arbeitgeber auch nach dem Mutterschutz und Erziehungsurlaub fortgesetzt werden. Dies ist von Fall zu Fall verschieden, normalerweise müsste nach dieser Zeit die Ausbildung neu begonnen werden.

- **Befristete Arbeitsverträge**

Befristete Arbeitsverträge werden leider durch das Mutterschutzgesetz nicht verlängert und enden mit Fristablauf.

Weihnachtsgeld

Ihr Weihnachtsgeld wird um ein Zwölftel für jeden vollen Monat der Elternzeit gekürzt.

Urlaubsanspruch

- **Tarifurlaub**

Für die Berechnung des Anspruches auf bezahlten Urlaub gelten die Ausfallzeiten wegen der Mutterschutzrechtlichen 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.

- **Sonderurlaub**

Der Arbeitnehmer ist im Falle der Entbindung der Ehefrau oder der Lebensgefährtin von der Arbeit einen Tag unter Fortzahlung seiner Bezüge freizustellen (Werktarifvertrag § 16 1c)

- **Betreuung eines kranken Kindes**

Wenn ein Kind plötzlich erkrankt, ins Krankenhaus muss oder ähnliches passiert, bekommt ein Elternteil einen vollen bezahlten Arbeitstag frei, bis zu sieben mal im Jahr (Werktarifvertrag AG § 12, GW § 16).

Bei längerer Krankheit hat man Anspruch auf Krankengeld von der Krankenkasse für max. 10, bei allein Erziehenden 20 Tagen, wenn das Kind noch nicht zwölf Jahre alt ist (SGB V § 45). Bei dieser Regelung muss der Arbeitgeber den ersten Tag genehmigen (eine ärztliche Bescheinigung ist notwendig), den Verdienstausfall übernimmt die Krankenkasse (Höhe der Zuwendung wie Arbeitslosengeld). Außerdem darf keine im Haushalt lebende Person die Betreuung des Kindes übernehmen können.

- Kürzung des Jahresurlaubs um ein Zwölftel für jeden vollen Monat Elternzeit
- Tipp: Urlaub bzw. Gleitzeit sollten vor Beginn der Mutterschutzfrist genommen sein bzw. abgebaut werden
- Auszahlung des Resturlaubs nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Hinweis: Während der Zeit der Mutterschutzfrist (6 Wochen vor/ 8 Wochen nach der Geburt, bei Mehrlings- oder Frühgeburten 12 Wochen nach der Geburt) besteht Urlaubsanspruch. Zudem haben Sie Anspruch auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

AVWL (Altersvorsorgewirksame Leistungen) und PVK Modelle

Da kein Arbeitsentgelt während der Elternzeit gezahlt wird, fließen auch keine Arbeitgeberanteile in AVWL bzw. PVK 1 und PVK 2 Modelle. Sollen erneut Beiträge eingezahlt werden (z.B. bei Arbeitsaufnahme), setzen Sie sich bitte mit der Personalabteilung/Entgeltabrechnung in Verbindung.

Haben Sie eine Direktversicherung, dann sollten Sie sich bereits **vor** der Elternzeit mit der Schaeffler Versicherungs-Vermittlungs GmbH in Verbindung setzen um die zukünftige Beitragszahlung zu klären.

Nach der Geburt:

Antrag Elternzeit (spätestens 2 Wochen nach der Geburt!!)

Den ausgefüllten Antrag und eine Kopie der Geburtsurkunde bitte innerhalb von 2 Wochen nach der Geburt dem zuständigen Personalreferat zuschicken.

- der Antrag auf Elternzeit ist für die ersten 24 Monate verbindlich
- Übertragung von bis zu 12 Monaten der Elternzeit bis zum 8. Geburtstag des Kindes mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich (formloses Schreiben mit Angabe des Zeitraumes unter Einhaltung der 7 Wochen-Frist an Ihr zuständiges Personalreferat)
- die Schutzfristen werden auf die Gesamtdauer der Elternzeit angerechnet, d.h. 8 Wochen Mutterschutz nach der Geburt + max. mögliche Elternzeit = 3 Jahre
- während der Elternzeit kann der/die Arbeitnehmer/in zwischen 15 und maximal 30 Stunden pro Woche Teilzeit arbeiten, ohne dass der Anspruch auf Elterngeld verloren geht

Hinweis:

Mit Zustimmung von Schaeffler kann während der Elternzeit auch bei einem anderen Arbeitgeber gearbeitet werden

Kontakt zum Arbeitgeber

Spätestens 3 Monate vor Ende der Elternzeit sollte sich mit dem zuständigen Personalreferat in Verbindung gesetzt werden, um die zukünftige Beschäftigungssituation zu klären. Es ist jedoch durchaus ratsam, während der Elternzeit Kontakt zum Arbeitgeber (z.B. der Abteilung) zu halten.

Informationen rund um die Elternzeit

• Anspruch auf Elternzeit

Beide Elternteile können abwechselnd oder gleichzeitig bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes in Elternzeit gehen. Mit Zustimmung des Arbeitgebers kann bis zu einem Jahr der Elternzeit auf den Zeitraum zwischen dem 3. und 8. Geburtstag des Kindes übertragen werden.

• Geltendmachung der Elternzeit

Laut Gesetz muss man dem Arbeitgeber spätestens **sieben Wochen** vor dem geplanten Beginn mitteilen, dass man in Elternzeit gehen möchte. Nimmt die Frau Elternzeit, ist mit diesem Termin das Ende der Mutterschutzfrist gemeint. Man muss sich verbindlich festlegen, für welche Zeiträume man innerhalb von zwei Jahren die Elternzeit in Anspruch nimmt. Wer nur für das erste Lebensjahr des Kindes einen Antrag stellt, verzichtet auf das zweite Jahr. Eine Verlängerung ist dann nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Hat man die Sieben-Wochen-Frist versäumt, verschiebt sich der Beginn der Elternzeit entsprechend.

Auch für die Partnermonate, gemeinhin als „Vätermonate“ bezeichnet, gilt die Antragsfrist von sieben Wochen.

Eltern können frei entscheiden, wer von ihnen in Elternzeit geht. Sie können sie auch gleichzeitig in Anspruch nehmen. Gerade die Partnermonate nehmen Väter gern direkt in Anschluss an die Geburt.

Elternzeit für Väter (Vätermonate)

Die Frist für die Beantragung beim zuständigen Personalreferat beträgt 7 Wochen **vor Beginn** der Elternzeit. Hier genügt ein formloses Schreiben mit Angabe des Zeitraumes.

- **Kündigungsschutz**

Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis (bei gemeinsamer Nutzung der Elternzeit: die Arbeitsverhältnisse) während der Elternzeit nicht kündigen. Der Kündigungsschutz besteht ab dem Zeitpunkt, von dem an die Elternzeit verlangt worden ist. Nur in besonderen Fällen kann das Gewerbeaufsichtsamt die Kündigung ausnahmsweise für zulässig erklären. Der Kündigungsschutz erlischt, wenn ein Elternzeitberechtigter mehr als 30 Stunden pro Woche erwerbstätig ist.

- **Kündigung auf eigenen Wunsch**

Der Arbeitnehmer kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist kündigen.

Urlaub

Erholungsurlaub kann anteilig für jeden vollen Monat Elternzeit um ein Zwölftel gekürzt werden (das gilt nicht bei Erwerbstätigkeit während der Elternzeit)

Erwerbstätigkeit während der Elternzeit

Während der Elternzeit ist eine Erwerbstätigkeit bis zu 30 Stunden wöchentlich zulässig. Sind beide Eltern gemeinsam in der Elternzeit, können beide eine Erwerbstätigkeit von jeweils bis zu 30 Wochenstunden ausüben.

Hinweis:

Mit Zustimmung von Schaeffler kann während der Elternzeit auch bei einem anderen Arbeitgeber gearbeitet werden

Ein Antrag auf Elternzeit ist in der Personalabteilung erhältlich!

Informationen rund um die Elterngeld

- **Wer hat Anspruch auf Elterngeld?**

Elterngeld wird für **Lebensmonate** des Kindes beantragt. Die Anspruchsvoraussetzungen müssen grundsätzlich in jedem der beantragten Monate von Anfang an vorliegen. Anspruch auf Elterngeld haben **Mütter und Väter**, die

- ihre Kinder nach der Geburt selbst betreuen und erziehen,
- nicht mehr als 30 Stunden in der Woche erwerbstätig sind,
- mit ihren Kindern in einem Haushalt leben und
- einen Wohnsitz oder ihren gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland haben.

Der Lebensmonat beginnt mit dem Tag der Geburt und endet im folgenden Monat am Vortag des Geburtstages. Bei Geburt am 15. eines Monats endet der Lebensmonat also am 14. des Folgemonats. **Ehe- oder Lebenspartnerinnen und -partner**, die das Kind nach der Geburt betreuen – auch wenn es nicht ihr eigenes ist –, können unter denselben Voraussetzungen Elterngeld erhalten.

- **Wie hoch ist das Elterngeld?**

Das einem betreuenden Elternteil zum Ausgleich wegfallenden Erwerbseinkommens gezahlte Elterngeld beträgt **67 Prozent** seines vor der Geburt des Kindes durchschnittlich monatlich verfügbaren bereinigten Nettoeinkommens, **höchstens jedoch 1.800 Euro**. Die Berechnung des bereinigten Nettoeinkommens wird auf den Seiten 18 ff. erläutert.

Das Elterngeld beträgt auch für nicht erwerbstätige Elternteile **mindestens 300 Euro** monatlich. Bei Mehrlingsgeburten oder älteren Geschwisterkindern kann sich der nach den allgemeinen Regeln zustehende Elterngeldanspruch erhöhen.

Tip: Ein Elternteil kann höchstens für 12 Monate Elterngeld beantragen, nehmen beide Eltern Elternzeit verlängert sich das Elterngeld auf bis zu 14 Monate.

Nähere Informationen über das Elterngeld finden Sie u.a. unter folgendem Link: [Info Elterngeld](#)

- **Elterngeld für Alleinerziehende**

Alleinerziehende, bei denen sich für zwei Bezugsmonate das Erwerbseinkommen mindert, können allein bis zu 14 Monate Elterngeld erhalten. Bedingung ist, dass das Kind nur bei dem Elternteil in der Wohnung lebt, dem auch die **elterliche Sorge** oder zumindest das **Aufenthaltsbestimmungsrecht** allein zusteht.

- **Wie wird das Elterngeld berechnet?**

Der Anspruch auf das einkommensabhängige Elterngeld berechnet sich nach dem **bereinigten Nettoeinkommen der Antragstellerin oder des Antragstellers**.

Ausgangspunkt ist das **persönliche steuerpflichtige Erwerbseinkommen der letzten zwölf Kalendermonate vor der Geburt des Kindes, für dessen Betreuung jetzt Elterngeld beantragt wird**. Auch vom Arbeitgeber pauschal versteuertes Einkommen, wie z. B. aus einem sogenannten „Minijob“, wird berücksichtigt. Bei der Bestimmung der zwölf Kalendermonate werden Monate mit Bezug von Mutterschaftsgeld oder Elterngeld sowie Monate, in denen aufgrund einer schwangerschaftsbedingten Erkrankung oder wegen Wehr- oder Zivildienstzeiten das Einkommen gesunken ist, grundsätzlich nicht mitgezählt. Statt dieser Monate werden zusätzlich weiter zurückliegende Monate zugrunde gelegt.

- **Wie und wo muss das Elterngeld beantragt werden?**

Das Elterngeld wird **schriftlich** beantragt. Der Antrag muss nicht sofort nach der Geburt des Kindes gestellt werden. Rückwirkend werden Zahlungen jedoch nur für die letzten drei Lebensmonate vor Beginn des Lebensmonats des Kindes geleistet, in dem der Antrag auf Elterngeld bei der Elterngeldstelle eingegangen ist.

Jeder Elternteil kann für sich **einmal einen Antrag** auf Elterngeld stellen. Mit der Antragstellung erfolgt eine Festlegung auf Zahl und Lage der Bezugsmonate. Der Antrag kann einmal ohne Angabe von Gründen und zusätzlich einmal in besonderen Härtefällen geändert werden.

Sind beide Eltern anspruchsberechtigt, muss der eigene Antrag **vom anderen Elternteil ebenfalls unterschrieben** werden. Damit bringt er sein Einverständnis mit der beantragten Zahl der Elterngeldmonate zum Ausdruck, wenn er nicht gleichzeitig Elterngeld in einem Umfang beantragt oder anzeigt, durch den die gemeinsame Höchstgrenze von zwölf bzw. 14 Monaten überschritten wird.

Der Antragsvordruck enthält auch Angaben darüber, welche Bescheinigungen vorzulegen sind.

Regelmäßig erforderlich sind:

- Geburtsurkunde oder Geburtsbescheinigung des Kindes,
- Einkommensnachweise,
- Bescheinigung der Krankenkasse über den Bezug von Mutterschaftsgeld
- Bescheinigung über den Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld,
- Arbeitszeitbestätigung durch den Arbeitgeber bei Teilzeitarbeit im Bezugszeitraum bzw. Erklärung über die Arbeitszeit bei selbstständiger Arbeit.

Elterngeldstellen:

Bayern Zentrum Bayern Familie und Soziales (ZBFS):

Region **Mittelfranken** 90429 Nürnberg, Bärenschanzstraße 8 a Tel.: 09 11/9 28-0, Info: 09 11/9 28-24 44, -24 89 Fax: 09 11/9 28-19 15 oder -19 16 E-Mail: poststelle.mfr@zbfs.bayern.de

Region **Oberfranken** 95447 Bayreuth, Hegelstraße 2 Tel.: 09 21/6 05-1, Info: 09 21/6 05-23 11 Fax: 09 21/6 05-29 11 E-Mail: poststelle.ofr@zbfs.bayern.de

Region **Unterfranken** 97082 Würzburg, Georg-Eydel-Straße 13 Tel.: 09 31/41 07-01, Info: 09 31/41 07-3 42, -3 22 Fax: 09 31/41 07-3 33 oder -3 43 E-Mail: poststelle.ufr@zbfs.bayern.de

Aufsichtsbehörden der Länder

Bayern / Bayreuth

Zentrum Bayern Familie und Soziales 95447 Bayreuth, Hegelstr. 2 Tel.: 09 21/6 05-03, Fax: 09 21/6 05-39 03 E-Mail: poststelle@zbfs.bayern.de

Bayerisches Landeserziehungsgeld

Das Bayerische Landeserziehungsgeld will Ihnen die Entscheidung erleichtern, ob Sie nach dem Elterngeld sofort wieder arbeiten wollen oder ob Sie noch einige Zeit Ihr Kind überwiegend selbst betreuen wollen. Damit möchten wir Ihre Wahlfreiheit zwischen Familie und Erwerbstätigkeit gewährleisten.

Bayern zahlt als eines von vier Bundesländern bereits seit 1989 ein eigenes Landeserziehungsgeld. Durch die Staffelung der Leistung nach Kinderzahl werden Familien mit mehreren Kindern besonders gefördert. Im Gegensatz zum Elterngeld ist das Landeserziehungsgeld eine vom Familieneinkommen abhängige Leistung. Überschreitet das Nettoeinkommen der Familie die Grenze von 16.500 Euro bei Paaren oder von 13.500 Euro bei allein erziehenden Eltern, wird die Leistung gemindert oder entfällt. Für Geburten ab 01.04.2008 gelten erhöhte Grenzen von 25.000 Euro bzw. 22.000 Euro. Eine neue Voraussetzung für das Landeserziehungsgeld ist der Nachweis für die Durchführung der Früherkennungsuntersuchungen U 6 (10. bis 12. Lebensmonat) bzw. U 7 (21. bis 24. Lebensmonat). Bitte denken Sie – im Interesse der Gesundheit Ihres Kindes – an diese wichtigen Untersuchungen. Die Früherkennungsuntersuchungen sind nur in sehr engen Grenzen nachholbar. Wird die Untersuchung nicht rechtzeitig nachgeholt oder ist die Toleranzgrenze bereits abgelaufen, kann Ihnen keine Leistung gewährt werden.

Nähere Infos unter

<http://www.zbfs.bayern.de/erziehungsgeld/index.html>



Stand Februar 2010

Werner Leidhardt Freigestellter Betriebsrat - Tel.: 09132/82-3353
Schaeffler Technologies GmbH & Co. KG - Industriestr. 1-3 - 91074 Herzogenaurach