

# Merkblatt

## zum Mutterschutz und zur Elternzeit (nur für Tarifbeschäftigte)

Die Texte des Gesetzes zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz – MuSchG) vom 20.6.2002, zuletzt geändert durch Artikel 6 des Gesetzes vom 23.10.2012 (BGBl. I S. 2246), sowie des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz - BEEG) vom 5.12.2006, neugefasst durch Bekanntmachung vom 27.01.2015, sind im Internet unter [www.gesetze-im-internet.de/muschg](http://www.gesetze-im-internet.de/muschg) bzw. [www.gesetze-im-internet.de/beeg](http://www.gesetze-im-internet.de/beeg) nachzulesen.

Über Mutterschutz und Elternzeit und die Auswirkungen auf tarifliche und sonstige Vorschriften möchten wir Sie im Folgenden informieren:

### 1. Mutterschutz

Das Mutterschutzgesetz gilt für alle werdenden Mütter, die in einem Arbeitsverhältnis stehen. Frauen, die befristete Arbeitsverträge abgeschlossen haben, fallen gemäß der gesetzlichen Regelungen während der Schwangerschaft und nach der Entbindung unter das Mutterschutzgesetz, solange das befristete Arbeitsverhältnis besteht. Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit oder Erreichen des Zwecks auch bei Schwangerschaft, während der Schutzfrist nach der Entbindung und in der Elternzeit.

Werdende Mütter sollen dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald ihnen diese Tatsachen bekannt sind. Erfolgt dies nicht, gelten die Schutzfristen erst, wenn die Mitteilung erfolgt ist. Während Schwangerschaft und Stillzeit gelten die in den §§ 3 bis 8 MuSchG aufgeführten Beschäftigungsverbote. Werdende Mütter dürfen in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigt werden, es sei denn, sie erklären sich zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit. Die Erklärung kann jederzeit widerrufen werden.

In den ersten acht Wochen nach der Geburt besteht ein absolutes Beschäftigungsverbot. Diese Frist verlängert sich bei Früh- und Mehrlingsgeburten auf zwölf Wochen, bei vorzeitigen Entbindungen zusätzlich um den Zeitraum, der vor der Geburt nicht in Anspruch genommen werden konnte. Für die Feststellung, dass eine Frühgeburt im medizinischen Sinne vorliegt, ist ein ärztliches Zeugnis einzureichen.

### 2. Elternzeit

Elternzeit ist eine unbezahlte Freistellung von der Arbeit zur Betreuung und Erziehung von Kindern, also kein Sonderurlaub im Sinne von § 28 TV-L.

#### 2.1 Anspruchsvoraussetzungen

Anspruch auf Elternzeit besteht, wenn Sie mit einem Kind, für das Ihnen die Personensorge zusteht, das Ihr Stiefkind ist oder das Sie in Vollzeitpflege oder Adoptionspflege aufgenommen haben, in einem Haushalt leben und das Kind überwiegend selbst betreuen und erziehen.

Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. **Für Geburten bis zum 30. Juni 2015** kann ein Anteil von bis zu zwölf Monaten der Elternzeit mit Zustimmung des Arbeitgebers bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes übertragen werden. Für Geburten ab **01. Juli 2015** können bis zu 24 Monate Elternzeit zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes beansprucht werden. Eine Zustimmung des Arbeitgebers ist hier nicht mehr erforderlich. Bei einem angenommenen Kind oder bei einem Kind in Vollzeit- oder Adoptionspflege kann Elternzeit von insgesamt drei Jahren ab der Aufnahme des Kindes, längstens bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes in Anspruch genommen werden. Auch für Adoptiv- und Pflegeeltern gilt die Möglichkeit, einen Anteil von bis zu zwölf Monaten Elternzeit bei der Aufnahme eines Kindes bis zum 30. Juni 2015, bzw. von bis zu 24 Monaten Elternzeit bei Aufnahme ab dem 01.07.2015, zwischen dem dritten und achten Geburtstag in Anspruch zu nehmen.

Beide Elternteile können die Elternzeit, soweit sie deren grundsätzliche Voraussetzungen erfüllen, auch gemeinsam nehmen. Die Elternzeit beträgt pro Kind insgesamt drei Jahre und kann bei Geburten bis zum 30. Juni 2015 auf zwei Zeitabschnitte, bzw. bei Geburten ab 01. Juli 2015 auf drei Zeitabschnitte verteilt werden. Dabei ist der Arbeitgeber berechtigt, den dritten Abschnitt der Elternzeit aus dringenden betrieblichen Gründen abzulehnen, sofern er zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes liegt. Eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich.

Die zwischen der Geburt und dem vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes liegende Elternzeit muss spätestens sieben Wochen vor Beginn **schriftlich** ggü. der TUB verlangt werden. Ein Antrag per Mail bzw. Fax ist nicht ausreichend. Dies gilt auch, wenn sich die Elternzeit unmittelbar an die Geburt des Kindes oder an die Mutterschutzfrist anschließen soll. Gleichzeitig ist verbindlich zu erklären, für welchen Zeitraum oder für welche Zeiträume innerhalb von zwei Jahren die Elternzeit genommen werden soll. Elternzeit für das dritte Jahr ist ebenfalls spätestens sieben Wochen vor dem geplanten Beginn schriftlich zu verlangen.

Soll ein Anteil der Elternzeit bei Geburten bis zum 30. Juni 2015 von bis zu zwölf Monaten bzw. bei Geburten ab dem 01. Juli 2015 von bis zu 24 Monaten auf den Zeitraum zwischen dem vollendeten dritten Lebensjahr und dem vollendeten achten Lebensjahres des Kindes übertragen werden, beträgt die Anmeldefrist 13 Wochen. Im Falle eines Arbeitgeberwechsels ist der neue Arbeitgeber nicht an eine Zustimmung des früheren Arbeitgebers zur Übertragung gebunden. Die restliche Elternzeit würde verfallen.

Die verlangte Elternzeit kann - außer in den im Gesetz genannten Fällen - nur mit unserer Zustimmung vorzeitig beendet werden. Wird während der Elternzeit ein weiteres Kind geboren, kann die erste Elternzeit auf Antrag der Beschäftigten zur Inanspruchnahme der Mutterschutzfristen vorzeitig beendet werden, um ggf. Ansprüche auf Mutterschaftsgeld und den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu sichern und Kürzungen der Jahressonderzahlung zu vermeiden.

### 3. Mutterschaftsgeld und Zuschuss zum Mutterschaftsgeld während der Mutterschutzfrist.

Nach § 13 Abs. 1 MuSchG i.V.m. § 24i SGB V erhalten Frauen, die Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind, für die Zeit der Schutzfristen sowie für den Entbindungstag von ihrer Krankenkasse Mutterschaftsgeld in Höhe von bis zu 13,- € für jeden Kalendertag.

Frauen, die nicht selbst Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind, erhalten gem. § 13 Abs. 2 MuSchG Mutterschaftsgeld vom Bundesversicherungsamt in Höhe von insgesamt höchstens 210,- €, wenn sie bei Beginn der Schutzfrist in einem Arbeitsverhältnis stehen. Zuständig hierfür ist das Bundesversicherungsamt (Mutterschaftsgeldstelle), Friedrich-Ebert-Allee 38, 53113 Bonn. Informationen und Antragsformulare finden Sie unter [www.mutterschaftsgeld.de](http://www.mutterschaftsgeld.de).

Für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes ist ein Antrag bei der gesetzlichen Krankenkasse bzw. beim Bundesversicherungsamt erforderlich.

Nach § 14 Abs. 1 MuSchG erhalten die Frauen, die Anspruch auf das Mutterschaftsgeld haben, von ihrem Arbeitgeber während des bestehenden Arbeitsverhältnisses für die Zeit der Schutzfristen sowie für den Entbindungstag einen Zuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen 13,- €/Tag und dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelt.

Endet ein befristetes Arbeitsverhältnis durch Fristablauf nach Beginn der Mutterschutzfrist, wird bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses Mutterschaftsgeld sowie der Arbeitgeberzuschuss gezahlt. Anschließend erhalten Sie das Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes bis zum Ende der Mutterschutzfrist von der Krankenkasse.

Sofern eine Frau während der Elternzeit erneut schwanger wird, besteht kein Anspruch auf den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld für Zeiten der Schutzfristen, soweit diese in die Elternzeit fallen. Dies gilt nicht, soweit sie eine zulässige Teilzeitarbeit leistet.

Nach § 3 Nr. 1 Buchst. d) des Einkommensteuergesetzes (EStG) unterliegt der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nicht der Einkommensteuer (auch nicht der Lohnsteuer) und ist weder sozialversicherungspflichtiges Entgelt (§ 1 Abs. 1 Nr. 6 Sozialversicherungsentgeltverordnung) noch zusatzversorgungs-pflichtiges Arbeitsentgelt.

Der Zeitraum, für den vor der Niederkunft ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld besteht, verlängert sich, wenn das Kind erst nach dem in dem Attest des Arztes oder der Hebamme genannten mutmaßlichen Entbindungstermin geboren wird.

Wird das Kind bereits vor dem genannten mutmaßlichen Entbindungstermin geboren, wird der Bezugszeitraum unter Berücksichtigung von § 6 Abs.1 MuSchG neu ermittelt, nach dem ein Mutterschaftsurlaub von insgesamt mindestens 14 Wochen ohne Unterbrechung zwingend zu gewähren ist.

Sofern wir Ihnen bis zum Beginn des Beschäftigungsverbots Arbeitsentgelt gezahlt haben, hat dies keine praktischen Auswirkungen für Sie, weil Arbeitsentgelt den Anspruch auf Mutterschaftsgeld zum Ruhen bringt.

Das Mutterschaftsgeld und der Arbeitgeberzuschuss sind steuer- und sozialabgabenfrei. Sie werden aber in den steuerlichen Progressionsvorbehalt einbezogen, so dass es daher im Wege der Steuererklärung zu Steuernachforderungen kommen kann.

#### 4. Elterngeld

Für die Gewährung des Elterngeldes ist die für Sie zuständige Behörde an Ihrem Wohnsitz (in Berlin: Wohnsitz - Bezirksamt) zuständig. Auch das Elterngeld ist steuerfrei, unterliegt aber dem Progressionsvorbehalt.

#### 5. Sozialversicherung

##### 5.1 Renten- und Arbeitslosenversicherung

Während der Zeit des Mutterschutzes besteht die Beitragsfreiheit in der Arbeitslosenversicherung; die Rentenversicherungspflicht bleibt zwar bestehen, es werden jedoch keine Beiträge abgeführt; sie gelten als entrichtet.

##### 5.2 Kranken- und Pflegeversicherung

In der Krankenversicherung und in der Pflegeversicherung pflichtversicherte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bleiben während der Zeit, in der sie Mutterschaftsgeld beziehen oder Elternzeit in Anspruch nehmen, beitragsfrei versichert.

Freiwillig (auch privat) Versicherte müssen sich bei ihrer Krankenkasse erkundigen. Für sie besteht kein Anspruch auf Zahlung eines Zuschusses zur Krankenversicherung (§ 257 SGB V) und zur Pflegeversicherung (§ 61 SGB XI). Üben solche Arbeitnehmer/innen eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung aus, können sie sich unter bestimmten Voraussetzungen von der Versicherungspflicht befreien lassen und ihren bisherigen Krankenversicherungsschutz beibehalten.

#### 6. Zusatzversorgung (§ 15 Abs. 2 Tarifvertrag Altersversorgung – ATV -)

Zeiten des gesetzlichen Mutterschutzes, die während einer Pflichtversicherung bei der VBL zurückgelegt wurden, sind wie Umlage-/Beitragsmonate mit zusatzversorgungspflichtigem Entgelt zu behandeln und zählen so für die Erfüllung der Wartezeit. Während der Elternzeit wird kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt gezahlt, so dass während dieser Zeit auch keine Umlage zur VBL zu entrichten ist. Für jeden vollen Kalendermonat ohne Arbeitsentgelt, in dem das Arbeitsverhältnis wegen einer Elternzeit ruht, werden für jedes Kind, für das ein Anspruch auf Elternzeit besteht, die Versorgungspunkte berücksichtigt, die sich bei einem zusatzversorgungspflichtigen Entgelt von 500 € in diesem Monat ergeben würden. Über Einzelheiten informiert Sie die VBL auf Anfrage.

Eine Abmeldung bei der VBL für die Elternzeit erfolgt nicht. Die Zeiten des Mutterschutzes und der Elternzeit ergeben sich aus den jährlichen Nachweisen.

#### 7. Stufenaufstieg (§ 17 TV-L)

Das Aufsteigen in den Erfahrungsstufen wird durch den Mutterschutz nicht berührt.

Der Zeitraum der Elternzeit ist für den Stufenaufstieg unschädlich, wird aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. Der Zeitpunkt des nächsten Stufenaufstiegs wird entsprechend hinausgeschoben. Das geänderte Aufstiegsdatum können Sie dem ersten Entgeltnachweis nach Ablauf der Elternzeit entnehmen.

8. Vermögenswirksame Leistungen (§ 23 TV-L)

Sofern ein Zuschuss zum Mutterschaftsgeld gezahlt wird, besteht die Möglichkeit, von diesem Zuschuss weiterhin auf Antrag vermögenswirksam zu sparen. Da das Mutterschaftsgeld keine Arbeitgeberleistung darstellt, kann dieses nicht vermögenswirksam angelegt werden.

Da die vom Arbeitgeber gewährte vermögenswirksame Leistung bereits bei der Berechnung des Zuschusses berücksichtigt wird, kann eine gesonderte Zahlung dieser Leistung nicht mehr erfolgen.

Während der Zeit der Elternzeit werden vermögenswirksame Leistungen nicht gewährt (§ 23 Abs. 1 Satz 4 TV-L).

9. Jahressonderzahlung (§ 20 TV-L)

Der Anspruch auf die Jahressonderzahlung vermindert sich um 1/12 für jeden Kalendermonat, ohne Anspruch auf Entgelt. Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Beschäftigte kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen der Beschäftigungsverbote vor und nach der Geburt des Kindes und bei Inanspruchnahme der Elternzeit bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist.

10. Kindergeld

Sofern bereits Kindergeld an Sie gezahlt wird, erfolgt die Überweisung weiterhin.

11. Erholungsurlaub (§ 26 TV-L)

Nach § 17 Abs. 1 BEEG wird der Erholungsurlaub für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel gekürzt. Dies gilt nicht, wenn in dieser Zeit der Beschäftigte bei seinem Arbeitgeber Teilzeitarbeit leistet.

Beispiel:

Urlaubsanspruch im Kalenderjahr	:	26 Arbeitstage
Geburt des Kindes	:	23. März 2016
Beginn der Elternzeit	:	19. Mai 2016
letzter Tag der Elternzeit z.B.	:	22. April 2017

Für die vollen Monate der Elternzeit, also für die Monate Juni bis Dezember 2016 sowie für die Monate Januar bis März 2017 ist der Erholungsurlaub um je 1/12 zu kürzen.

Er beträgt daher

für 2016:	$26 - (26 : 12 \times 7) = 26 - 15,16$	$= 10,84 \approx$	11 Arbeitstage
für 2017:	$26 - (26 : 12 \times 3) = 26 - 6,5$	$= 19,5 \approx$	20 Arbeitstage

Falls vor Beginn der Elternzeit mehr Urlaub genommen wurde, als tatsächlich zustand, wird der Urlaub, der Ihnen nach Beendigung der Elternzeit zusteht, um die zu viel gewährten Urlaubstage gekürzt. Wurde dagegen der zustehende Urlaub nicht oder nicht vollständig genommen, wird der Resturlaub nach der Elternzeit im dann laufenden oder im darauffolgenden Urlaubsjahr gewährt. Der Übertragungszeitraum für den nachzugewährenden Urlaub verlängert sich, wenn der aufgrund der ersten Elternzeit zu übertragene Urlaubsanspruch wegen einer sich unmittelbar an die erste Elternzeit anschließenden weiteren Elternzeit nicht genommen werden kann. Eine Nachgewährung ist jedoch nicht mehr möglich, wenn der Erholungsurlaub vor Beginn der Elternzeit nicht mehr erfüllbar war. Sollte das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit oder im direkten Anschluss daran beendet werden, wird der noch zustehende Urlaub abgegolten.

Unter den Begriff des Erholungsurlaubs im Sinne des § 17 BEEG fällt der gesamte zustehende Erholungsurlaub, also auch ein etwaiger auf Gesetz oder Tarifvertrag beruhender Zusatzurlaub (z.B. für Schwerbehinderte).

12. Beschäftigungszeit (§ 34 TV-L)

Die Zeiten von Mutterschutz und Elternzeit zählen als Beschäftigungszeit

13. Nur für vom BAT in den TV-L übergeleitete Beschäftigte, die gem. § 8 TVÜ-L noch einen Anspruch auf Bewährungs- bzw. Fallgruppenaufstieg haben:

a) Bewährungs- bzw. Fallgruppenaufstieg gem. § 23a BAT

Die Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz werden auf die Bewährungszeit angerechnet. Dies gilt nicht für die Elternzeit.

Bewährungszeiten müssen grundsätzlich ohne Unterbrechungen zurückgelegt werden. Unterbrechungen wegen der Schutzfristen und des Mutterschutzurlaubs nach dem Mutterschutzgesetz sowie wegen der Elternzeit nach dem BEEG sind jedoch unschädlich, sofern durch die Elternzeit und eine etwaige sonstige Beurlaubung zur Kinderbetreuung ein Zeitraum von insgesamt fünf Jahren nicht überschritten wird. Das bedeutet, dass die vor der Elternzeit bzw. vor der sonstigen Beurlaubung verbrachte Zeit erhalten bleibt, die Elternzeit bzw. die Zeit der Beurlaubung selbst jedoch nicht angerechnet wird.

Dauert die Gesamtzeit der Beurlaubung länger als fünf Jahre, weil z.B. für mehrere Kinder Elternzeit in Anspruch genommen wird, beginnt die Bewährungszeit nach der Rückkehr in die Beschäftigung erneut zu laufen. Die zuvor verbrachten Zeiten können nicht mehr als Bewährungszeit berücksichtigt werden.

b) Aufstieg außerhalb § 23 a BAT

Auf die in den Tätigkeitsmerkmalen der Anlagen 1a und 1 b zum BAT vorgesehenen Zeiten einer Bewährung bzw. Tätigkeit ist die Elternzeit nicht anzurechnen. Da jedoch die Bewährungszeit nicht ununterbrochen zurückgelegt sein muss, bleiben die vor der Elternzeit liegenden Zeiten erhalten.

14. Die vorstehend gemachten Ausführungen zur Sozialversicherung, Zusatzversorgung sowie zu den tarifrechtlichen Auswirkungen (vgl. Ziff 5 bis 13) gelten nur für die Elternzeit, während der keine (auch keine elterngeldunschädliche) Erwerbstätigkeit ausgeübt wird.

15. Erwerbstätigkeit während der Elternzeit, sog. „elterngeldunschädliche“ Teilzeitbeschäftigung

Während der Elternzeit ist Erwerbstätigkeit zulässig, wenn die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit für jeden Elternteil, der Elternzeit nimmt, 30 Stunden nicht übersteigt. Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber kann nur mit unserer Zustimmung geleistet werden.

Unter bestimmten in § 15 Abs. 7 BEEG genannten Voraussetzungen besteht Anspruch auf Ermäßigung der Arbeitszeit auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden, sofern keine dringenden dienstlichen Gründe entgegenstehen. Die Möglichkeit der einvernehmlichen Verringerung der Arbeitszeit auf eine niedrigere Wochenstundenzahl bleibt unberührt. Für Geburten bis zum 30. Juni 2015 ist der Antrag auf Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung sieben Wochen vor Beginn der Tätigkeit einzureichen. Für Geburten ab 01. Juli 2015 ist der Antrag auf Teilzeittätigkeit für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes ebenfalls sieben Wochen und für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag bzw. dem vollendeten achten Lebensjahr 13 Wochen vor Beginn der Teilzeittätigkeit einzureichen.

Sofern eine "elterngeldunschädliche" Teilzeitbeschäftigung bei der TUB aufgenommen wird, werden Krankenbezüge nach Maßgabe der Bezugsfristen des § 22 TV-L bzw. § 13 TVÜ-L bei übergeleiteten Beschäftigten gezahlt. Zur Bemessung werden die Bezüge aus der Teilzeitbeschäftigung herangezogen.

Für weitere Fragen steht Ihnen Ihr Personalteam gerne zur Verfügung