

Hilfe für das junge Elternglück

Alle Anfang ist schwer: Mutterschutzgesetz und Elternzeitregelung bieten Erleichterungen.

Schwangerschaft, Geburt und erste Lebensjahre des Kindes bedeuten wunderschöne, aber auch anstrengende Zeiten für Mütter wie Väter. Der Gesetzgeber hat sich bemüht, diese Zeiten mit Schutzfristen, Zahlungen und Sonderregelungen zu erleichtern.

Das Mutterschutzgesetz soll werdende Mütter schützen und regelt vor allem Beschäftigungsverbote am Arbeitsplatz. Damit die Bestimmungen dieses Gesetzes wirksam werden können, sollten werdende Mütter die Schwangerschaft dem Arbeitgeber baldmöglichst mitteilen.

► **Generelles**

Beschäftigungsverbot:

Ein generelles gesetzliches Beschäftigungsverbot für Schwangere besteht bei stehenden, schweren und anstrengenden Arbeiten. Stark ein-

geschränkt sind auch Überstunden, Nacharbeit sowie Sonn- und Feiertagsarbeit. Das gilt über die Geburt hinaus auch für stillende Mütter.

► **Individuelles**

Beschäftigungsverbot:

In seltenen Fällen kann ein Arzt ein individuelles Beschäftigungsverbot attestieren. Dafür müssen das Gesundheitsproblem und die Arbeitstätigkeit der Schwangeren in direktem Zusammenhang stehen.

► **Mutterschutzfristen:**

Die Schutzfrist (allgemein als „Mutterschutz“ bezeichnet) beginnt sechs Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin und endet bei einer normalen Geburt acht Wochen danach. Bei Mehrlingen sind es zwölf Wochen danach. Auch bei vorzeitiger Entbindung sind es nie weniger als 14 Wochen. Im Mutterschutz darf die Frau nicht arbeiten, ihr darf nicht gekündigt werden und sie erwirbt Urlaubsanspruch.

► **Mutterschaftsgeld:**

Im Mutterschutz bekommen Frauen Mutterschaftsgeld. Voraussetzungen dafür sind unter anderem ein versicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis und die Mitgliedschaft in einer gesetzlichen Krankenversicherung. Es beträgt höchstens 13 Euro täglich und wird von der Krankenkasse bezahlt. Die Differenz zum Nettogehalt zahlt in der Regel der Arbeitgeber. Anspruch darauf haben auch Frauen, die während der Schwangerschaft entlassen wurde, die Arbeitslosengeld oder Unterhaltsgeld bekommen.

► **Elternzeit:**

Nach der Geburt können Eltern bis zu drei Jahren Elternzeit nehmen, (früher „Erziehungsurlaub“). Mit Zustimmung des Arbeitgebers kann eines der Jahre auch erst später, bis zum 8. Geburtstag des Kindes, genommen werden. Die Elternzeit darf in bis zu vier Abschnitte aufgeteilt werden. Für Kinder ab Jahrgang 2001 können Mutter und Vater ihre drei Jahre auch gemeinsam und gleichzeitig nutzen. Auch Adoptiveltern haben Anspruch auf Elternzeit. Außerdem gibt es zahlreiche Detailregelungen und Ausnahmen, beispielsweise zur Teilzeitarbeit, zur Versicherungspflicht oder zur Anmeldung der Elternzeit.

Detaillierte Informationen dazu bietet www.betanet.de. betanet ist eine Suchmaschine für Sozialfragen im Gesundheitswesen und wird vom Arzneimittelhersteller betapharm* zur Verfügung gestellt.

Tanja Güntner



* betapharm gehört zu den führenden Herstellern patentfreier Arzneimittel (Generika). Das Unternehmen setzt sich seit Jahren dafür ein, dass Patienten besser versorgt und betreut werden. Für dieses Engagement darf betapharm das unabhängige Siegel „Ethics in Business 2005“ tragen.

Experten beraten Sie persönlich!

Für die Leser der Medical Tribune bietet www.betanet.de vom 15. April bis zum 14. Juni 2006 einen besonderen Service. Sie können Fragen rund um das Thema „Mutterschutz & Elternzeit“ per E-Mail direkt an das betanet-Expertenteam richten:

- Darf einer Schwangeren gekündigt werden?
- Haben arbeitslose Mütter Anspruch auf Mutterschaftsgeld?
- Was ist, wenn ein zweites Kind oder Zwillinge geboren wurden? Gibt es doppelte Elternzeit?

Der Link zum Frageformular „Aktion Mutterschutz & Elternzeit“ befindet sich links auf der betanet-Startseite. Auch über www.medical-tribune.de erreichen Sie per Link das betanet. Ihre Fragen werden von den Experten – Pädagogen, Versicherungsfachleuten, Juristen, Krankenschwestern, Psychologen – beim beta Institut für angewandtes Gesundheitsmanagement beantwortet.

Die Infos finden Sie bei:

www.betanet.de

Die Krankenfahrt bezahlbar machen

Ein Auskunftssystem für Krankentransporte soll die Kosten so niedrig wie möglich halten.

Sie benötigen regelmäßige Fahrten zum Krankenhaus, um eine Dialyse vornehmen zu lassen? Ein Angehöriger von Ihnen will sich von einem Krankenhaus in ein anderes verlegen lassen, kann aber nur im Liegen transportiert werden? Oder Sie müssen gar aus dem Ausland nach Hause gebracht werden?

Neue gesetzliche Richtlinien lassen in weit weniger Fällen als früher eine Übernahme von Transportkosten durch Krankenversicherer bzw. die Krankenkassen zu. Fahrdienste, Verlegungsfahrten, Behindertenfahrten und auch Rückholungen aus dem Ausland müssen nun verstärkt von den Patienten selbst gezahlt werden.

Fatal können die Auswirkungen einer Krankheit oder eines Unfalls im Urlaub werden, wenn es keine eigene Reiserückholversicherung gibt:

► Der Versicherungsschutz der Krankenversicherungen im Ausland ist begrenzt.

► Oft sehen die Bestimmungen keinen Rücktransport vor, wenn die Krankheit oder der Unfall vor Ort ausreichend betreut werden kann.

► Schnelle Rückkehr z.B. aus beruflichen Zwängen oder familiären Gründen geht meist zulasten des Privatbudgets.

Oft können die Kosten, die bei Krankentransporten entstehen, der Situation angemessen minimiert werden. Denn wie überall kann sich auch hier ein Vergleich verschiedener Anbieter lohnen. Das geht sogar weltweit, nämlich über eine Internet-Plattform, die es sich zur Aufgabe gemacht hat, Angebote und Nachfragen nach Krankentransporten zusammenzubringen. Preissenkend wirkt sich dabei zusätzlich aus, dass sonst unbezahlte Leerfahrten und Leerflüge besetzt werden können, sodass die Fahrten insgesamt zu günstigeren Preisen abgegeben werden können. Der Suchdienst ist für Patienten kostenlos.

Der Internettipp:

www.meditras.de

Dringende Fragen – hilfreiche Antworten

Wann den Arbeitgeber informieren?
 Nach dem Mutterschutzgesetz sollte die Schwangere ihren Arbeitgeber darüber informieren, sobald „ihr Zustand bekannt ist“. Vielen Frauen ist dieser Zeitpunkt zu früh und sie warten noch die ersten Wochen ab, bis sie die Schwangerschaft dem Arbeitgeber mitteilen. Allerdings kann der Arbeitgeber die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes erst dann einhalten, wenn ihm die Schwangerschaft bekannt ist.

Das kann manchmal zu schwierigen Entscheidungssituationen für die Schwangere führen: Wenn sie zum Beispiel Beschwerden aufgrund der Schwangerschaft hat und deshalb keine stehenden Tätigkeiten mehr ausführen sollte, kann sie das mit Hinweis aufs Mutterschutzgesetz erst einfordern, wenn sie ihre Schwangerschaft gemeldet hat.

Arbeitsunfähig nach der Elternzeit
 Bei einer Mutter endet in der nächsten Woche die Elternzeit. Sie ist aber krank und kann deshalb ihre bisherige Arbeitsstelle nicht antreten. Kann sie von ihrem Arzt gleich nach Ende der Elternzeit krankgeschrieben werden? Und welche Leistungen erhält sie dann?

Ist ein Elternteil am Ende der Elternzeit aus gesundheitlichen Gründen nicht in der Lage, die Arbeit wieder aufzunehmen, so kann und sollte der Arzt eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für den Arbeitgeber ausstellen. Während der Elternzeit ruht das Arbeitsverhältnis und lebt wieder auf, wenn diese zu Ende ist. Ist die betroffene Person also gleich bei Beginn der Rückkehr aus der Elternzeit arbeitsunfähig, hat sie ganz regulär Anspruch auf sechs Wochen Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber. Im Anschluss daran erhält sie Krankengeld von ihrer Krankenkasse.

Zeitraumen für die Elternzeit
 Eine schwangere Frau und ihr Ehemann überlegen, wie sie sich die Betreuung ihres Kindes nach der Geburt aufteilen können. Beide wollen ihre Arbeitgeber frühzeitig über ihre Elternzeit informieren. Innerhalb welches Zeitrahmens muss die Elternzeit in Anspruch genommen werden?

Mütter und Väter haben einen Anspruch auf Elternzeit bis zum Ende des 3. Lebensjahres ihres Kindes. Ein Anteil von maximal 12 Monaten kann aber auch bis zum 8. Geburtstag des Kindes genommen werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Bei Arbeitsplatzwechsel ist der neue Arbeitgeber nicht an die betreffende Zustimmung gebunden. Die Eltern könnten sich also z.B. die ersten beiden Jahre in der Elternzeit abwechseln und die restlichen 12 Monate dann während des 1. Schuljahres in Anspruch nehmen.