

Informationen zu Mutterschaftshilfe, Kinderbetreuungszeit und Elterngeld

(für freie Mitarbeiterinnen und freie Mitarbeiter des MDR)

(Stand: Januar 2019)

I. Mutterschutz

Ab 1.1.2018 wurde der Geltungsbereich des Mutterschutzgesetzes auf arbeitnehmerähnliche und sozialversicherungspflichtige Mitarbeiter erweitert. Die Schwangerschaft ist daher mit ärztlichem Attest unverzüglich der Abteilung Honorare anzuzeigen.

II. Anspruch auf gesetzliches Mutterschaftsgeld (§ 24i SGB V)

- Mutterschaftsgeld wird während der gesetzlichen Mutterschutzfrist von der Krankenkasse gezahlt. Anspruch haben weibliche Mitglieder der gesetzlichen Krankenkasse, die bei Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankengeld haben.
- Der Anspruch auf Krankengeld nach § 44 Abs. 2 Ziffer 2 und Ziffer 3 SGB V besteht dann, wenn der Versicherte gegenüber seiner gesetzlichen Krankenkasse eine Wahlerklärung abgibt, dass die Mitgliedschaft den Anspruch auf Krankengeld umfassen soll (Wahlerklärung zum allgemeinen Beitragssatz KV = 1).
- **Wichtig:** rechtzeitig vor Eintritt der Mutterschutzfrist diese Wahlerklärung gegenüber der Krankenkasse schriftlich abgeben.
- Diese Wahlerklärung ist sowohl für die freien Mitarbeiterinnen wichtig, die nicht unter den Geltungsbereich des TVF fallen, als auch für die freien Mitarbeiter, die dem TVF unterfallen.

Bei Privatversicherten oder gesetzlich Familienversicherten ist das Bundesversicherungsamt für die Zahlung von Mutterschaftsgeld zuständig. <https://www.bundesversicherungsamt.de/mutterschaftsgeld/haeufige-fragen.html>

III. Tarifvertragliche Mutterschaftshilfe (Ziffer 7 TVF) und Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld gemäß § 20 Mutterschutzgesetz

Arbeitnehmerähnliche freie Mitarbeiterinnen, die in den Geltungsbereich des TVF fallen und die dort geregelten Anspruchsvoraussetzungen erfüllen, erhalten Mutterschaftshilfe nach Ziffer 7 TVF.

- Vorgelegt werden müssen die ärztliche Bescheinigung über den voraussichtlichen Entbindungstermin sowie der Bescheid der Krankenkasse, ob und in welcher Höhe Mutterschaftsgeld durch die Krankenkasse gezahlt wird.
- Nach Geltendmachung des Anspruchs bei der Abteilung Honorare erhält die freie Mitarbeiterin ein Antragsformular, in dem die zur Prüfung notwendigen Angaben erfragt werden. Sind die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt, erhält die freie Mitarbeiterin für die Dauer von sechs Wochen vor und acht Wochen nach der vom Arzt attestierten Niederkunft (bei Frühgeburten oder Mehrlingsgeburten zwölf Wochen) folgende Leistungen:

1. Die sozialversicherungspflichtig tätigen arbeitnehmerähnlichen freien Mitarbeiterinnen erhalten gemäß § 20 Mutterschutzgesetz vom MDR einen gesetzlichen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld. Die Zahlung erfolgt in Höhe des arbeitstäglichen Nettoeinkommens aus sozialversicherungspflichtigen Tätigkeiten der letzten 3 Monate vor Beginn der Schutzfrist. Zum diesem Nettoeinkommen zählen ebenfalls die tarifvertragliche Leistungen (z.B. Urlaubsvergütung), soweit es sich dabei um sozialversicherungspflichtige Leistungen handelt. Die Zahlung ist sozialversicherungsfrei und unterliegt in der Steuer dem Progressionsvorbehalt.
 2. Alle arbeitnehmerähnlichen freien Mitarbeiter erhalten eine tarifvertragliche Zuschusszahlung zum Mutterschaftsgeld, die zusammen mit der Leistung der Krankenversicherung und dem ggf. gezahlten gesetzlichen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld gemäß § 20 Mutterschaftsgesetz je Tag 1/365 ihrer Vorjahresbezüge beträgt.
- Während des Zeitraumes, für den Mutterschaftshilfe gezahlt wird, darf die freie Mitarbeiterin keiner wie auch immer gearteten Erwerbstätigkeit nachgehen.
 - Sofern dem MDR die Schwangerschaft oder Entbindung bekannt ist, spricht er während der Dauer der tarifvertraglichen Mutterschafts-Hilfe bis zum Ablauf der Schutzfrist keine Mitteilung gem. 4.6 TVF aus (wesentliche Einschränkung/ Beendigungsmittteilung).
 - Wenn ein befristeter Honorarrahmenvertrag innerhalb dieses Zeitraumes endet und die Beschäftigung darüber hinaus nicht fortgesetzt werden soll, so muss eine Mitteilung gem. Ziffer 4.6 TVF erfolgen.

IV. Zahlungen bei ärztlichem Beschäftigungsverbot (Ziffer 6.4. TVF, § 16 und § 18 MuSchG

Wird vom behandelnden Arzt ein Beschäftigungsverbot nach § 3 Abs. 1 Mutterschutzgesetz ausgesprochen, so erhalten arbeitnehmerähnliche freie Mitarbeiter eine gesetzliche Zahlung in Höhe des sozialversicherungspflichtigen arbeitstäglichen Bruttoeinkommens der letzten 3 Monate vor Eintritt der Schwangerschaft. Diese Zahlung ist lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig. Darüber hinaus findet für alle arbeitnehmerähnlichen Personen die tarifvertragliche Regelung zur Zahlung bei ärztlichem Beschäftigungsverbot Anwendung. Gesetzliche Zahlungen bei Beschäftigungsverbot werden auf die tarifvertragliche Zahlung angerechnet. Die ärztliche Bescheinigung ist als Nachweis bei der Abteilung Honorare vorzulegen.

Nichtarbeitnehmerähnliche sozialversicherungspflichtig Beschäftigte erhalten Zahlungen bei Beschäftigungsverbot für die Tage, in denen eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung disponiert war, in Höhe des sozialversicherungspflichtigen arbeitstäglichen Bruttoeinkommens der letzten 3 Monate vor Eintritt der Schwangerschaft. Die ärztliche Bescheinigung ist als Nachweis bei der Abteilung Honorare vorzulegen.

V. Kinderbetreuungszeit (Ziffer 4.3. TVF) und vorübergehende Auszeit (Ziffer 1.4. BTV)

- Arbeitnehmerähnliche freie Mitarbeiterinnen müssen zur Wahrung der tariflichen Rechte (Tarifvertrag für freie Mitarbeiterinnen, Bestandschutztarifvertrag) dem MDR die Kinderbetreuungszeit als Grund für die Ablehnung von Angeboten des MDR zuvor schriftlich anzeigen. Dabei ist die voraussichtliche Dauer der Kinderbetreuungszeit anzugeben. Die gesetzlichen Regelungen zur Elternzeit finden keine Anwendung.
- Eine Kopie der Geburtsurkunde des Kindes und die geplante Dauer der Kinderbetreuungszeit müssen bei der Abteilung Honorare schriftlich mitgeteilt werden.
- Die Inanspruchnahme einer Kinderbetreuungszeit ist bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes für einen Zeitraum von bis zu 12 Monaten möglich. Wird ein Nachweis über die Zahlung von Bundeselterngeld vorgelegt, so gilt auch dieser Zeitraum als Kinderbetreuungszeit
- Eine vorübergehende Unterschreitung der erforderlichen 110 Einsatztage in Tätigkeiten nach Ziffer 1.3. BTV ist bei einer nachgewiesenen Kinderbetreuungszeit unschädlich. Die Ansprüche gemäß BTV bleiben über die nachgewiesene Kinderbetreuungszeit hinweg erhalten.
- Die zu Beginn der Kinderbetreuungszeit bestehenden Ansprüche nach TVF bleiben erhalten.
- Der MDR spricht während der Kinderbetreuungszeit keine Mitteilung gem. Ziffer 4.6 TVF aus (wesentliche Einschränkung/ Beendigungsmitteilung).
- Wenn ein befristeter Honorarrahmenvertrag innerhalb dieses Zeitraumes endet und die Beschäftigung darüber hinaus nicht fortgesetzt werden soll, so muss eine Mitteilung gem. Ziffer 4.6. TVF erfolgen.

VI. Elterngeld

- Die Elternzeit ist ein Anspruch des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin gegenüber dem Arbeitgeber. Da freie Mitarbeiterinnen keine Arbeitnehmer sind, besteht auch kein Anspruch auf Elternzeit gegenüber dem MDR.
- Freie Mitarbeiterinnen haben gleichwohl Anspruch auf Elterngeld gem. Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG).
- Die Beantragung muss schriftlich bei der zuständigen Elterngeldstelle erfolgen.
- Weitere Informationen können auf der Internetseite des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend nachgelesen werden.
Siehe auch folgender Link:

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen/elterngeld/elterngeld-und-elterngeldplus/73752>

VII. Wichtige Informationen:

- Die freie Mitarbeiterin muss ihren Versicherungsstatus vor Beginn des Elterngeldbezugs immer mit ihrer Krankenkasse klären.
- Der Übergang von der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in den Elterngeldbezug sollte lückenlos erfolgen, damit die Möglichkeit besteht, dass der Krankenversicherungsschutz während des Elterngeldbezuges gegeben ist. Dies gilt auch bei Unterbrechung des Elterngeldbezugs, z. B. durch eine sozialversicherungspflichtige Urlaubsvergütung.

- Auch in Elterngeldbezug befindliche Dauerbeschäftigte (BTV, andere Dauerbeschäftigte) werden nach 4 Wochen ohne Entgeltbezug abgemeldet. Bei BTV-Mitarbeiterinnen ist dies eine Meldung „34“ - Unterbrechung der Beschäftigung von mehr als einem Monat, bei anderen Dauerbeschäftigten „30“ - Abmeldung nach letztem Beschäftigungstag. Darum sollte auch bei BTV-Mitarbeiterinnen ein möglichst lückenloser Übergang zwischen Beschäftigung und Elterngeldbezug erfolgen.
- Für erworbene Urlaubsansprüche, auch im Jahr des Beginns des Mutterschutzes, gelten die Regelungen gemäß Ziffer 5 des TVF. Demnach ist der Urlaub innerhalb des laufenden Kalenderjahres, spätestens bis zum 30. April des folgenden Kalenderjahres, zu nehmen.

Abkürzungen:

TVF	Tarifvertrag für Freie Mitarbeiterinnen des MDR
BTV	Tarifvertrag über die Gewährung von Bestandsschutz für arbeitnehmerähnliche Freie Mitarbeiterinnen ¹ des MDR- Bestandsschutztarifvertrag
SGB	Sozialgesetzbuch
KV	Krankenversicherung
BEEG	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
MuSchG	Mutterschutzgesetz