



westend Law

Dr. Joachim Reiff

Mutterschutz und Elternzeit

Das Wichtigste zum Mutterschutz und
zur Elternzeit während des Arbeitsverhältnisses

10
Fragen und
Antworten





Mutterschutz und Elternzeit

Antworten auf die 10 häufigsten Fragen zum Mutterschutz und zur Elternzeit

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	3
Frage 1: Welche Arbeitnehmerinnen genießen Mutterschutz?	3
Frage 2: Welche Beschäftigungsverbote sind zu beachten?	4
Frage 3: Wie ist die (werdende) Mutter während eines Beschäftigungsverbotes finanziell abgesichert?	4
Frage 4: Wann kann einer werdenden Mutter gekündigt werden?	5
Frage 5: Welche Arbeitnehmer haben Anspruch auf Elternzeit?	5
Frage 6: Für welchen Zeitraum kann Elternzeit beantragt werden?	6
Frage 7: Wie und wann muss der Antrag auf Elternzeit gestellt werden?	6
Frage 8: Kann der Zeitraum der Elternzeit einseitig geändert oder beendet werden?	7
Frage 9: Hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit?	8
Frage 10: Wann darf einem Arbeitnehmer während der Elternzeit gekündigt werden?	9



Einleitung

Mutterschutz ist Arbeitnehmerschutz. Im Arbeitsverhältnis stehende schwangere und stillende Frauen sowie ihre Kinder sind vor Gefahren, Überforderung und Gesundheitsschädigung am Arbeitsplatz und vor finanziellen Nachteilen geschützt. Gleichzeitig genießen sie temporär einen besonderen Kündigungsschutz. Im Umkehrschluss bringt der Mutterschutz für den Arbeitgeber eine Reihe von Verpflichtungen mit sich. Nach der Geburt haben die Eltern dann die Möglichkeit, Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Elternzeit bedeutet unbezahlte Freistellung und soll der Vereinbarkeit von Familie, Erziehung und Beruf dienen.

In der Praxis sehen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Falle einer Schwangerschaft oder einer Elternzeit regelmäßig mit den gleichen Fragen konfrontiert. Welche Arbeitnehmerinnen genießen ab wann welchen Schutz? Welche Fristen und Formvorschriften sind zu beachten? Sind finanzielle Nachteile zu befürchten? Was ist generell zu beachten? Diese und weitere Fragen wird der Leitfaden im Folgenden beantworten.

I. Welche Arbeitnehmerinnen genießen Mutterschutz?

Der Mutterschutz ist im Mutterschutzgesetz geregelt. Er gilt für alle Arbeitnehmerinnen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen. Hierzu gehören auch Frauen, die sich in einem Ausbildungsverhältnis befinden. Dem Mutterschutz unterliegen Arbeitnehmerinnen unabhängig davon, ob ihr Arbeitsverhältnis zur Probe, zur Aushilfe, auf Dauer, haupt- oder nebenberuflich oder befristet abgeschlossen ist.

Keinen Schutz genießen hingegen Selbständige, Freiberuflerinnen, Handelsvertreterinnen oder Organmitglieder juristischer Personen, wie z.B. GmbH-Geschäftsführerinnen.

Damit das Unternehmen die Mutterschutzbestimmungen einhalten kann, sollen Frauen dem Unternehmen ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald ihnen diese Tatsachen bekannt sind. Tun sie dies nicht, so gelten die Schutzvorschriften erst, wenn sie die Mitteilung gemacht haben.



2. Welche Beschäftigungsverbote sind zu beachten?

Es gibt zahlreiche Beschäftigungsverbote im Mutterschutz. Hierbei ist zwischen den Beschäftigungsverboten vor der Geburt und den Beschäftigungsverboten nach der Geburt zu differenzieren.

Werdende Mütter dürfen in den letzten 6 Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigt werden. Etwas anderes gilt nur, wenn die werdende Mutter sich ausdrücklich zu der Arbeitsleistung bereit erklärt. Eine solche Erklärung kann jederzeit widerrufen werden.

Das Mutterschutzgesetz sieht daneben Beschäftigungsverbote vor, die schon vor dem sechswöchigen Beschäftigungsverbot eingreifen können. Werdende Mütter dürfen daher beispielsweise nicht mit schweren körperlichen Arbeiten und nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie schädlichen Einwirkungen ausgesetzt sind. Dies sind insbesondere gesundheitsgefährdende Stoffe oder Strahlen, Staub, Gase oder Dämpfe, Hitze, Kälte oder Nässe, Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt.

Nach der Entbindung dürfen Mütter bis zum Ablauf von 8 Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigt werden. Bei Früh- und Mehrlingsgeburten gilt dieses Beschäftigungsverbot bis zum Ablauf von 12 Wochen nach der Entbindung. Bei einer Frühgeburt verlängert sich der Zeitraum dieses Beschäftigungsverbotes ebenfalls.

Stillenden Müttern hat der Arbeitgeber auf Verlangen die zum Stillen erforderliche Zeit, mindestens aber zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine volle Stunde freizugeben. Durch diese Stillzeiten darf ein Verdienstausfall nicht eintreten. Daher darf die Stillzeit nicht vor- oder nachgearbeitet werden. Darüber hinaus dürfen werdende und stillende Mütter regelmäßig nicht mit Mehrarbeit, nicht in der Nacht zwischen 20:00 Uhr und 6:00 Uhr und nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden. Ausnahmen können in der Gastronomie, Landwirtschaft oder bei Künstlerinnen gelten.

3. Wie ist die (werdende) Mutter während eines Beschäftigungsverbotes finanziell abgesichert?

Setzt eine Frau wegen eines besonderen Beschäftigungsverbotes aufgrund ärztlichen Attestes ganz oder teilweise vor Beginn und nach Ende der gesetzlichen Schutzfristen mit der Arbeit aus oder versetzt der Arbeitgeber die werdende Mutter auf einen anderen zumutbaren Arbeitsplatz, darf dies nicht mit finanziellen Nachteilen verbunden sein. Der Arbeitgeber hat weiterhin mindestens den Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen bzw. der letzten 3 Monate vor Eintritt der Schwangerschaft zu zahlen (sog. Mutterschutzlohn).

So genanntes Mutterschaftsgeld hingegen wird von den gesetzlichen Krankenkassen während der Schutzfristen vor und nach der Entbindung sowie für den Entbindungstag gezahlt. Das Mutterschaftsgeld beträgt maximal Euro 13,00 pro Kalendertag. Übersteigt der durchschnittliche



kalendertägliche Netto-Arbeitgeberlohn den Betrag von Euro 13,00 (dies ist ab einem monatlichen Nettolohn von Euro 390,00 der Fall), ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Differenz zum Mutterschaftsgeld zu zahlen. Das Mutterschaftsgeld erhalten nur Mütter, die in einer gesetzlichen Krankenkasse freiwillig oder pflichtversichert sind. Arbeitnehmerinnen, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind, erhalten das Mutterschaftsgeld vom Bundesversicherungsamt sowie einen Zuschuss vom Arbeitgeber.

Bei Teilnahme am Umlageverfahren erhalten Arbeitgeber geleistete Mutterschutzaufwendungen von der Krankenkasse der Arbeitnehmerin erstattet. Erstattet werden daher der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld, der bei Beschäftigungsverboten gezahlte Mutterschutzlohn sowie die vom Arbeitgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge.

4. Wann kann einer werdenden Mutter gekündigt werden?

Die Kündigung gegenüber einer Arbeitnehmerin während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung ist unzulässig, sofern der Arbeitgeber die Schwangerschaft oder Entbindung zur Zeit der Kündigung kannte. Hat der Arbeitgeber keine Kenntnis der Schwangerschaft, ist die Kündigung unwirksam, wenn ihm die Schwangerschaft oder Entbindung innerhalb von 2 Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Verboten ist daher neben der außerordentlichen und ordentlichen Kündigung auch die Änderungskündigung.

Ausnahmsweise kann die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde (in Hessen ist dies das örtlich zuständige Regierungspräsidium) in besonderen Fällen die Kündigung für zulässig erklären. Eine Zulässigerklärung der Behörde kann bei schwerwiegenden vorsätzlichen Vertragsverstößen, Vermögensdelikten, tätlichen Bedrohungen des Arbeitgebers oder aus betrieblichen Gründen, z.B. bei der Stilllegung oder wirtschaftlichen Gefährdung des Arbeitgebers in Betracht kommen.

Die Kündigungserklärung des Arbeitgebers ist aber erst nach positiver Entscheidung der Behörde möglich. Fehlt die Entscheidung ist eine trotzdem ausgesprochene Kündigung unheilbar nichtig.

Andere Beendigungsgründe, z.B. eine Beendigung wegen Fristablauf oder infolge des Abschlusses eines Aufhebungsvertrages, sind von dem Kündigungsverbot nicht umfasst. Daher kann eine Schwangere auch das Arbeitsverhältnis durch eine Eigenkündigung beenden.

5. Welche Arbeitnehmer haben Anspruch auf Elternzeit?

Elternzeit können alle Arbeitnehmer unabhängig ihres Geschlechts beantragen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen. Auf Art und Inhalt des Arbeitsverhältnisses kommt es nicht an, so dass auch befristete Angestellte ebenso Elternzeit beantragen können wie Teilzeitbeschäftigte.

Voraussetzung eines Anspruches auf Elternzeit ist



die Betreuung und Erziehung eines im Haushalt des Arbeitnehmers lebenden Kindes. Der Arbeitnehmer muss die Betreuung und Erziehung selbst übernehmen. Bei dem zu betreuenden Kind muss es sich nicht um das leibliche Kind handeln. Auch ein Kind, das mit dem Ziel der Adoption aufgenommen wurde, Kinder von Ehe- und Lebenspartnern (auch bei gleichgeschlechtlichen Lebenspartnern), Kinder, bei denen die Vaterschaft anerkannt und über die noch nicht entschieden worden ist, ist Elternzeit möglich. Gleiches gilt unter bestimmten Voraussetzungen für bei Verwandten lebenden Kindern. Schließlich kann Elternzeit beansprucht werden für ein Kind, das in Vollzeitpflege in den Haushalt aufgenommen worden ist.

Unter bestimmten gesetzlichen Voraussetzungen haben sogar Großeltern Anspruch auf Elternzeit zur Betreuung und Erziehung eines Enkelkindes.

6. Für welchen Zeitraum kann Elternzeit beantragt werden?

Die maximale Dauer der Freistellung anlässlich der Elternzeit beträgt pro Kind 3 Jahre. Der Anspruch umfasst damit den Zeitraum von der Geburt bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes. Bei Mehrlingsgeburten verlängert sich der Anspruchszeitraum nicht. Die achtwöchige Mutterschutzfrist nach der Geburt wird auf eine nachfolgende Elternzeit angerechnet.

Es besteht die Möglichkeit, einen Anteil der Elternzeit von bis zu 12 Monaten auf die Zeit bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes zu

übertragen. Hierdurch soll Eltern gestattet werden, sich dem Kind bei einem späteren Betreuungsbedarf, z.B. nach der Einschulung, nochmals verstärkt zu widmen. Eine solche Übertragung setzt allerdings die Zustimmung des Arbeitgebers voraus.

7. Wie und wann muss der Antrag auf Elternzeit gestellt werden?

Bei dem Recht auf Elternzeit handelt es sich streng genommen nicht um einen Anspruch des Arbeitnehmers. Der Arbeitnehmer hat vielmehr ein Gestaltungsrecht und kann nach Ausübung dieses Rechtes ohne jede Reaktion des Arbeitgebers der Arbeit fern bleiben. Wichtig ist nur, dass die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen der Ausübung vorliegen und die Elternzeit form- und fristgerecht verlangt worden ist.

Der Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen, für welche Zeiten er innerhalb von 2 Jahren Elternzeit beansprucht. Anzugeben sind die konkreten Daten des Beginns und des Ende der Elternzeit. Daher kann der Arbeitnehmer beispielsweise festlegen, dass er nach 12 Monaten Elternzeit für die Dauer von 6 Monaten arbeitet und anschließend erneut mit der Arbeit aussetzt. Mit Zugang des Elternzeitverlangens beim Arbeitgeber ist das Verlangen unwiderruflich. Der Arbeitgeber kann sich berechtigterweise auf die angekündigten Fehlzeiten einrichten und entsprechend disponieren.

Elternzeit muss spätestens 7 Wochen vor deren Beginn verlangt werden. Nur bei dringenden



Gründen ist ausnahmsweise eine kürzere Frist möglich. Selbstverständlich kann der Arbeitnehmer den Arbeitgeber auch schon früher über seine Pläne zur Inanspruchnahme der Elternzeit informieren.

Werden die Form- und Fristenfordernisse nicht ordnungsgemäß eingehalten, ist die Elternzeit nicht rechtzeitig wirksam geltend gemacht. Sie kann daher erst zu einem späteren Zeitpunkt beginnen. Bleibt der Arbeitnehmer dem Arbeitsplatz trotz falscher Geltendmachung fern, riskiert er eine Abmahnung und Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

8. Kann der Zeitraum der Elternzeit einseitig geändert oder beendet werden?

Die Dauer der Elternzeit richtet sich nach dem vom Arbeitnehmer geltend gemachten Zeitraum. Eine Abweichung, d.h. bspw. Verlängerung oder Verkürzung der Elternzeit nach Geltendmachung der Elternzeit ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich.

Von diesem Grundsatz gibt es gesetzliche Ausnahmen: Eine vorzeitige Beendigung der Elternzeit ohne Vereinbarung tritt ein, wenn das Kind verstirbt. In einem solchen Fall endet die Elternzeit spätestens 3 Wochen nach seinem Tod. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber über den Tod des Kindes unverzüglich zu unterrichten. Des Weiteren hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf vorzeitige Beendigung der Elternzeit bei Eintritt eines Härtefalls, weil bspw. bei einer Fortführung

der unbezahlten Freistellung die wirtschaftliche Existenz des Arbeitnehmers erheblich gefährdet ist. Auch die Geburt eines weiteren Kindes begründet einen Anspruch des Arbeitnehmers auf eine vorzeitige Beendigung der Elternzeit.

Liegen die Voraussetzungen für den Abbruch der Elternzeit vor, kann der Arbeitnehmer diesen beim Arbeitgeber beantragen. Der Arbeitgeber kann innerhalb von 4 Wochen schriftlich und nur aus dringenden betrieblichen Gründen eine vorzeitige Beendigung der Elternzeit ablehnen. Ein Ablehnungsgrund ist insbesondere eine fehlende Beschäftigungsmöglichkeit des rückkehrwilligen Arbeitnehmers.

Ein Anspruch auf Verlängerung der ursprünglich beantragten Elternzeit besteht hingegen bei Vorliegen eines „wichtigen Grundes“. Ein solcher „wichtiger Grund“ ist z.B. der Verlust des Arbeitsplatzes des anderen Elternteils oder eine schwerwiegende Erkrankung des anderen Elternteils, die eine Betreuung des Kindes erschwert. Im Fall der gewünschten Verlängerung ist eine Ankündigungsfrist nicht einzuhalten. Seitens des Arbeitnehmers genügt die Verlängerungsanzeige und die Schilderung des Sachverhalts, der den wichtigen Grund darstellt. Das Risiko des Nichtvorliegens des wichtigen Grundes trägt allerdings der Arbeitnehmer.



9. Hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit?

Während der Elternzeit darf ein Arbeitnehmer eine Teilzeittätigkeit bis zu 30 Wochenstunden ausüben.

Eine solche ist bei dem bisherigen Arbeitgeber oder mit Zustimmung des bisherigen Arbeitgebers bei einem anderen Arbeitgeber oder auf selbstständiger Basis möglich. Eine Teilzeittätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber oder eine selbstständige Tätigkeit während der Elternzeit kann der Arbeitgeber nur bei entgegenstehenden dringenden betrieblichen Interessen ablehnen. Solche sind zum Beispiel wettbewerbliche Interessen oder eigener Bedarf an der Beschäftigung des Arbeitnehmers.

Der Arbeitnehmer hat bei Vorliegen der folgenden Voraussetzungen einen Anspruch auf Teilzeittätigkeit bei seinem bisherigen Arbeitgeber:

- der Arbeitgeber beschäftigt in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer,
- das Arbeitsverhältnis besteht ohne Unterbrechung länger als 6 Monate,
- die Arbeitszeit soll für mindestens 2 Monate auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden verringert werden,
- dem Anspruch stehen keine dringenden betrieblichen Gründen des Arbeitgebers entgegen und
- der Anspruch wurde dem Arbeitgeber 7 Wo-

chen vor Beginn der Tätigkeit schriftlich mitgeteilt.

Bei Geltendmachung dieses Anspruchs sind verschiedene Form- und Fristbestimmungen zu beachten: Der Antrag ist bspw. schriftlich einzureichen und muss den Beginn und den konkreten Umfang der verringerten Arbeitszeit enthalten. Daneben soll die gewünschte Verteilung der verringerten Arbeitszeit im Antrag angegeben werden. Falls der Arbeitgeber die beanspruchte Verringerung der Arbeitszeit ablehnen möchte, muss er dies innerhalb von 4 Wochen mit schriftlicher Begründung tun.

Gegenstand von Rechtsstreitigkeiten ist häufig das (Nicht-)Vorliegen der „dringenden betrieblichen Gründe“, welche dem Anspruch des Arbeitnehmers entgegenstehen können. Vor Ablehnung des Anspruches muss der Arbeitgeber alle Möglichkeiten der betrieblichen Umorganisation prüfen und im Streitfall einem Gericht überzeugend darlegen, dass eine Reduzierung der bisherigen Arbeitszeit für die Dauer der Elternzeit im Unternehmen nicht durchführbar ist. An eine wirksame und zulässige Ablehnung durch den Arbeitgeber werden daher sehr hohe Anforderungen gestellt. Ein dringender betrieblicher Grund zur Ablehnung dürfte aber bspw. vorliegen, wenn ein Arbeitnehmer erst im Laufe der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung beim Arbeitgeber aufnehmen möchte und der Arbeitgeber zur Vertretung eine Vollzeittkraft eingestellt hat. Dies gilt umso mehr als die Vertretung ebenso wenig zu einer Reduzierung ihrer Arbeitszeit zu Gunsten des Elternzeitbegehrens bereit ist wie die anderen Arbeitnehmer.



Stimmt der Arbeitgeber der Verringerung der Arbeitszeit nicht zu, kann der Arbeitnehmer den Teilzeitanpruch vor dem Arbeitsgericht geltend machen.

10. Wann darf einem Arbeitnehmer während der Elternzeit gekündigt werden?

Arbeitnehmer in Elternzeit genießen Sonderkündigungsschutz. Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist, höchstens jedoch 8 Wochen vor seinem Beginn, und während der Elternzeit nicht kündigen. Voraussetzung des Kündigungsschutzes ist ein formwirksames Elternzeit-verlangen. Der Kündigungsschutz gilt sowohl für die erstmalige Inanspruchnahme von Elternzeit innerhalb der abzudeckenden 2 Jahre, für die Inanspruchnahme des „Dritten Jahres“ sowie für die Inanspruchnahme einer bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes übertragenen Elternzeit.

Kündigungsschutz genießen auch Arbeitnehmer in Elternzeit, die nicht vollständig mit der Arbeit aussetzen, sondern auf Teilzeitbasis weiterarbeiten.

Unzulässig sind die ordentliche, außerordentliche und Änderungskündigung. Dem Abschluss eines Aufhebungsvertrages steht der Sonderkündigungsschutz nicht entgegen.

Ähnlich dem Sonderkündigungsschutz nach dem Mutterschutzgesetz (siehe hierzu oben Frage 4) kann die Kündigung durch die für Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde (Hessen: Regierungspräsidium) auf Antrag des Arbeitgebers ausnahmsweise für zulässig erklärt werden. Gründe für eine solche Zulässig-erklärung sind beispielsweise die Betriebsstilllegung, Stilllegung der Betriebsabteilung ohne Weiterbeschäftigungsmöglichkeit, Verlagerungen von Betrieb oder Betriebsabteilungen oder die Ablehnung einer zumutbaren Weiterbeschäftigung.

Die obigen Ausführungen zeigen unter anderem, dass im Zusammenhang mit dem Mutterschutz und der Elternzeit zahlreiche gesetzliche Form- und Fristbestimmungen seitens des Arbeitgebers als auch Arbeitnehmers einzuhalten sind. Werden diese nicht beachtet, kann es zu einem Rechtsverlust und damit zu ungeplanten und ungewünschten Nachteilen kommen.

Es empfiehlt sich daher stets von Anfang an, einen auf Arbeitsrecht spezialisierten Fachanwalt einzubinden.



westend Law

Autor:

Dr. Joachim Reiff
Rechtsanwalt
und Fachanwalt für Arbeitsrecht

Tel. +49 69 9150999-0

Fax +49 69 9150999-99

info@westendlaw.de

<http://www.westendlaw.de>



Weitere kostenlose Ebooks zum Arbeitsrecht:

- Der Aufhebungsvertrag – alles was Sie über die einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses wissen müssen
- Arbeitsrecht in der Wirtschaftskrise – die 20 häufigsten Fragen und Antworten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zum Aufhebungsvertrag, zur betriebsbedingten Kündigung, Abfindung und zum Kündigungsverfahren
- Die Abberufung und Kündigung des GmbH-Geschäftsführers - Das Wichtigste für Gesellschafter und Geschäftsführer
- Die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses – Antworten auf die 10 häufigsten Fragen zur außerordentlichen Kündigung eines Arbeitsvertrages
- Die verhaltensbedingte Kündigung – Antworten auf die 10 häufigsten Fragen zur verhaltensbedingten Beendigung eines Arbeitsverhältnisses
- Die personenbedingte Kündigung – Antworten auf die 10 häufigsten Fragen zur personenbedingten Beendigung eines Arbeitsverhältnisses
- Mutterschutz und Elternzeit – Das Wichtigste zum Mutterschutz und zur Elternzeit während des Arbeitsverhältnisses
- Instrumente des Arbeitgebers in der Krise – 10 arbeitsrechtliche Handlungsoptionen und ihre wirk-same Umsetzung

unter <http://www.westendlaw.de/publikationen>