

LKP *Stichwort*

Mutterschutz und Elternzeit

Mutterschutz

Mitteilungspflichten der Schwangeren

Nach dem Mutterschutzgesetz sollen Schwangere den voraussichtlichen Tag der Entbindung dem Arbeitgeber mitteilen, sobald ihnen ihre Schwangerschaft bekannt ist. Der Arbeitgeber muss wiederum unverzüglich die Aufsichtsbehörde (Regierungspräsidium) unterrichten, was in der Praxis häufig vergessen wird. Ein Nachweis über die Schwangerschaft ist zur Lohnbuchhaltung zu nehmen, wobei eine Kopie des Mutterpasses ausreichend ist.

Beschäftigungsverbote

Schwangere dürfen nicht beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Zeugnis Leben und Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet sind. Ein ärztlich angeordnetes Beschäftigungsverbot kann sich auch nur auf einen Teilbereich des Arbeitsplatzes beschränken (z.B. wird einer Chemielaborantin die Tätigkeit im Labor untersagt, jedoch nicht ihre administrativen Tätigkeiten). Neben diesen individuellen gibt es allgemeine Beschäftigungsverbote, die generell bestimmte Beschäftigungsarten für Schwangere untersagen. Hierzu zählen z.B. schwere körperliche Arbeiten, solche mit schädlichen Umgebungseinflüssen, Akkord-, Fließband- und Mehrarbeit. Eine Beschäftigung einer Arbeitnehmerin entgegen einem Beschäftigungsverbot stellt eine Ordnungswidrigkeit des Arbeitgebers dar.

Mutterschutzfristen

Schwangere dürfen in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigt werden, es sei denn, dass sie sich zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklärt haben. Diese Zustimmung ist jederzeit widerruflich. Nach der Entbindung dürfen Mütter bis zum Ablauf von acht Wochen, bei Früh- oder Mehrlingsgeburten bis zum Ablauf von zwölf Wochen nicht beschäftigt werden.

Bei jeder vorzeitigen Entbindung verlängert sich diese Frist um die Tage der sechswöchigen Schutzfrist, die vor der Entbindung nicht in Anspruch genommen werden konnten. Die gesamte Mutterschutzfrist vor und nach der Geburt beträgt somit in jedem Fall mindestens 14 Wochen.

Kündigungsschutz

Eine Frau kann während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung nicht gekündigt werden.

Urlaubsanspruch

Die Schwangere hat Anspruch auf den normalen Jahresurlaub. Die Ausfallzeiten aufgrund mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverboten gelten dabei als Beschäftigungszeiten. Vor dem Beschäftigungsverbot nicht genommener Urlaub kann nach dem Ende des Mutterschutzes im laufenden oder nächsten Urlaubsjahr beansprucht werden.

Mutterschutzlohn und Mutterschaftsgeld

Der Arbeitgeber ist verpflichtet Schwangeren, die außerhalb der Mutterschutzfristen wegen eines Beschäftigungsverbot nicht arbeiten können, den Einkommensverlust auszugleichen. Berechnungsgrundlage für den **Mutterschutzlohn** ist der Durchschnittsverdienst der letzten drei Monate vor Eintritt der Schwangerschaft.

Für die Dauer des Mutterschutzes erhalten Arbeitnehmerinnen von ihrer Krankenkasse ein **Mutterschaftsgeld** in Höhe von 13 € pro Kalendertag. Der Arbeitgeber muss die Differenz zum Nettogehalt tragen.

Sowohl der Mutterschutzlohn als auch der Zuschuss des Arbeitgebers zum Mutterschaftsgeld werden diesem über das sog. U 2 – Verfahren wieder erstattet.

Elternzeit

Anspruchsberechtigung

Einen Anspruch auf Elternzeit haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für die Betreuung eines Kindes, für das ihnen die Personensorge zusteht. Der Anspruch steht sowohl Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten als auch geringfügig Beschäftigten zu. In Härtefällen ist die Inanspruchnahme von Elternzeit auch zur Betreuung von Enkeln, Geschwistern, Nichten oder Neffen möglich, sofern das Kind mit dem Anspruchsteller im selben Haushalt lebt, von diesem betreut und überwiegend erzogen wird.

Dauer und Aufteilung der Elternzeit

Die Elternzeit ist auf drei Jahre für jedes Kind begrenzt. Sie kann ganz oder teilweise von beiden Elternteilen gleichzeitig in Anspruch genommen werden. Maximal können daher beide Elternteile die gesamte dreijährige Elternzeit gemeinsam nutzen. Der Anspruch besteht grundsätzlich höchstens bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes. Ein Anteil von bis zu 12 Monaten kann mit Zustimmung des Arbeitgebers jedoch bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes in Anspruch genommen werden.

Antrag auf Elternzeit

Die Elternzeit muss spätestens sechs Wochen vor ihrem Beginn schriftlich beim Arbeitgeber beantragt werden, wenn sie sich unmittelbar an die Geburt des Kindes oder an den Mutterschutz anschließen soll. Wollen die Eltern erst zu einem späteren Zeitpunkt die Elternzeit in Anspruch nehmen, so müssen sie dies spätestens acht Wochen vorher beim Arbeitgeber anmelden. Mit der schriftlichen Anmeldung muss verbindlich festgelegt werden, welche Zeiträume innerhalb von zwei Jahren als Elternzeit in Anspruch genommen werden. Die über den Zeitraum von zwei Jahren hinausgehende Elternzeit muss spätestens acht Wochen vor ihrem Beginn verbindlich festgelegt werden.

Teilzeitarbeit während Elternzeit

Während der Elternzeit ist eine Erwerbstätigkeit bis zu 30 Stunden wöchentlich zulässig. Mit Einverständnis

des Arbeitgebers kann die Teilzeitarbeit auch bei einem anderen Arbeitgeber oder als selbständige Beschäftigung erfolgen.

In Betrieben mit mehr als 15 Arbeitnehmern besteht für den Elternzeitberechtigten während der Elternzeit ein Anspruch auf Teilzeitarbeit (mind. 15 Wochenstunden). Dieser Anspruch muss dem Arbeitgeber acht Wochen vorher schriftlich mitgeteilt werden. Der Arbeitgeber kann dies nur ablehnen, falls er dagegen stehende dringende betriebliche Gründe anführen kann. Eine Ablehnung muss unter Angabe der Gründe ebenfalls schriftlich erfolgen.

Vorzeitige Beendigung der Elternzeit

Eine vorzeitige Beendigung der Elternzeit ist grundsätzlich nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Ausnahmsweise besteht ein Anspruch auf vorzeitige Beendigung der Elternzeit im Fall der Geburt eines weiteren Kindes und in besondere Härtefällen (Tod des anderen Elternteiles oder des Kindes).

Beendigung der Elternzeit

Nach Beendigung der Elternzeit wird das Arbeitsverhältnis zu den ursprünglichen Bedingungen fortgesetzt; der Arbeitnehmer hat unaufgefordert wieder zur Arbeit zu erscheinen. Im Rahmen seines Direktionsrechtes kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen anderen Arbeitsplatz zuweisen; ein Anspruch auf den früheren Arbeitsplatz besteht nicht. Für den Anspruch auf Teilzeitarbeit nach der Elternzeit gelten die allgemeinen Regeln.

Kündigungsschutz während der Elternzeit

Der Kündigungsschutz beginnt mit Anmeldung der Elternzeit, frühestens jedoch acht Wochen vor deren Beginn, und endet mit Ablauf der Elternzeit. In besonderen Fällen (z.B. Betriebsaufgabe) kann ausnahmsweise auch während der Elternzeit eine Kündigung zulässig sein. In diesen Fällen ist jedoch die Zustimmung der Behörde für Arbeitsschutz notwendig.

