

Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld

I. Mutterschutz

Gesetzesgrundlage für die arbeitsrechtliche Behandlung von werdenden Müttern bildet das Mutterschutzgesetz (MuSchuG). Nach diesem Gesetz werden alle schwangeren Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, geschützt. Darunter fallen auch Teilzeitkräfte, geringfügig Beschäftigte, Auszubildende und Studentinnen. Die Neuregelungen des Mutterschutzrechts sind am 1. Januar 2018 in Kraft getreten.

a) Mitteilungspflicht der Arbeitnehmerin und des Arbeitgebers

Werdende Mütter sollten ihrem Arbeitgeber die Schwangerschaft und den mutmaßlichen Entbindungstermin mitteilen, sobald ihnen dieser bekannt ist (vgl. § 15 Abs. 1 Satz 1 MuSchG). Der Arbeitgeber kann von der Arbeitnehmerin die Vorlage eines entsprechenden Attests des Arztes oder einer Hebamme verlangen. Eine Mitteilungspflicht durch die werdende Mutter über die Schwangerschaft an den Arbeitgeber begründet das Mutterschutzgesetz nicht. Diese kann sich jedoch aus der allgemeinen arbeitsvertraglichen Treuepflicht ergeben, wenn beim Arbeitgeber ein erhebliches berechtigtes Interesse an der Mitteilung besteht. Das ist meistens dann der Fall, wenn der Arbeitgeber rechtzeitig Dispositionen treffen oder bestimmte Schutzvorschriften für die Schwangere beachten muss. Der Arbeitgeber hat nach direkter Kenntnisnahme über die Schwangerschaft die Pflicht unverzüglich die Aufsichtsbehörde, meist das Gewerbeaufsichtsamt, über die Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Frau zu informieren (s. Anlage 1). Eine Mitteilung der Schwangerschaft an Dritte darf durch den Arbeitgeber nur dann erfolgen, wenn dies im Interesse der Arbeitnehmerin steht oder sie selbst bereits die Schwangerschaft im Betrieb publik gemacht hat.

b) Gesundheitsschutz, Gefährdungsbeurteilung und Beschäftigungsverbot

Der Arbeitgeber hat nach Kenntnisnahme der Schwangerschaft weiterhin erforderliche Maßnahmen zum Gesundheitsschutz der werdenden Mutter zu ergreifen. Schwangere und stillende Frauen sind demnach vor Überforderungen und auch Gesundheitsschädigungen am Arbeitsplatz besonders zu schützen. So besteht für den Arbeitgeber die Pflicht einer Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes (s. Anlage 2). Im Rahmen der vorliegenden Arbeitsbedingungen ist für jede Tätigkeit die Gefährdung am Arbeitsplatz nach Art, Ausmaß und Dauer zu beurteilen. Die Beurteilung richtet sich nach dem Mutterschutzgesetz in Verbindung mit dem Arbeitsschutzgesetz (vgl. § 10 MuSchG und § 5 ArbSchG). Demnach sind die Arbeitsbedingungen durch den Arbeitgeber so zu gestalten, dass eine Gefährdung der Schwangeren oder der stillenden Frau möglichst vermieden bzw. ausgeschlossen wird. Sollte bei der Beurteilung festgestellt werden, dass die erforderlichen Maßnahmen zum Schutze der werdenden oder stillenden Frau nicht erfüllt werden und eine Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz (bspw. Bürotätigkeit) nicht möglich ist, so besteht für diejenigen Tätigkeiten ein Beschäftigungsverbot. Das Beschäftigungsverbot ist von dem Arbeitgeber gegenüber der Arbeitnehmerin schriftlich auszusprechen. Der Arbeitgeber muss bei Erteilung eines Beschäftigungsverbotes das zuständige Gewerbeaufsichtsamt und die Krankenkasse der werdenden Mutter benachrichtigen (s. Anlage 1).

Im Einzelfall ist es jedoch auch möglich, dass die Beschäftigung einer Schwangeren schon vor dem Beginn der gesetzlichen Schutzfristen verboten ist, wenn nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter und Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet sind. Dies kann ein Verbot für bestimmte Tätigkeiten sein oder in Form eines generellen Beschäftigungsverbotes erfolgen. Notwendig ist stets die Vorlage eines ärztlichen Attests beim Arbeitgeber. Die Anzeigepflicht des Arbeitgebers bei dem zuständigen Gewerbeaufsichtsamt bleibt weiterhin bestehen und ist auch für den Fall vorzunehmen, wenn ein ärztliches Attest über ein Beschäftigungsverbot vorliegt.

c) Kündigungsverbot

Der Kündigungsschutz für schwangere Arbeitnehmerinnen beginnt mit dem ersten Tag der Schwangerschaft und besteht gemäß § 17 Abs. 1 MuSchG während der gesamten Schwangerschaft bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung. Auch bei Fehlgeburten, die nach der zwölften Schwangerschaftswoche eingetreten sind, besteht ein viermonatiges Kündigungsverbot.

Hingegen löst eine erst nach Erhalt einer Kündigung mitgeteilte Schwangerschaft den Kündigungsschutz nicht aus. Sollte eine Schwangerschaft dennoch zwei Wochen nach Erhalt der Kündigung festgestellt werden, so kann die genaue Berechnung des Schwangerschaftstermins für das Eingreifen des Kündigungsschutzes bedeutsam sein. Weiterhin umfasst das Kündigungsverbot nach § 17 MuSchG sämtliche Arten von Kündigungen. Sollte aber von vorne herein ein befristeter Arbeitsvertrag bestehen, so endet das Arbeitsverhältnis zum vereinbarten Datum ohne Kündigung.

In Ausnahmen kann eine Kündigung ausgesprochen werden. Hier bedarf es der vorherigen ausdrücklichen Zulässigkeitsklärung von der Aufsichtsbehörde.

Die Kündigung muss in diesem Fall schriftlich und mit ausdrücklichem Kündigungsgrund ausgesprochen werden. Zulässig ist eine solche Kündigung nur in besonderen Fällen, die nicht mit der Schwangerschaft oder ihrer Lage bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung in Zusammenhang stehen (z. B. bei Existenzgefährdung des Arbeitgebers; Stilllegung des Betriebes oder einzelner Betriebsteile). Neben dem Kündigungsschutz nach dem Mutterschutzgesetz sind auch alle sonstigen Kündigungsschutzvorschriften auf eine werdende Mutter anzuwenden. Bei Inanspruchnahme von Elternzeit unterliegt die Arbeitnehmerin den Schutznormen des Elternzeitgesetzes (vgl. § 18 BEEG). Die werdende Mutter hat aber die Möglichkeit, während der Schwangerschaft und der Schutzfrist nach der Entbindung das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist zum Ende der Schutzfrist zu kündigen.

d) Mutterschaftsgeld

Die Arbeitnehmerin hat während der Schutzfristen von sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Entbindung Anspruch auf Zahlung des Mutterschaftsgeldes. Dabei zahlt der Arbeitgeber einen Zuschuss in Höhe der Differenz zwischen dem Höchstbetrag der gesetzlichen Krankenkasse von 13 EUR pro Tag und dem errechneten durchschnittlichen Arbeitsentgelt.

II. Elternzeit

Anspruchsberechtigt ist jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer, der mit einem Kind in einem Haushalt lebt und dieses selbst betreut und erzieht. Hierbei kann es sich um ein gemeinsames Kind, aber auch um das alleinige Kind eines Ehegatten oder ein mit dem Ziel der Adoption in Obhut genommenes Pflegekind handeln. Einem nicht sorgeberechtigten Elternteil steht ein Elternzeitananspruch für ein leibliches Kind zu, wenn der Sorgeberechtigte zustimmt. Die Elternzeit kann auch anteilig von jedem Elternteil allein oder von beiden Elternteilen gemeinsam genommen werden. Jedoch ist die Elternzeit auf bis zu drei Jahre für jedes Kind begrenzt. Einen Anteil von bis zu 12 Monaten können die Eltern aufsparen und, bei Zustimmung des Arbeitgebers, auf die Zeit zwischen dem dritten Lebensjahr und der Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes übertragen. Die Mutterschutzfrist wird grundsätzlich auf die Elternzeit von Müttern angerechnet.

Wer Elternzeit beanspruchen will, muss sie spätestens sieben Wochen vor Beginn schriftlich beim Arbeitgeber beantragen. Mit dem Antrag auf Elternzeit muss der Arbeitnehmer sich verbindlich für einen Zeitraum von mindestens zwei Jahren festlegen. Die Elternzeit muss keinesfalls unmittelbar an die Mutterschutzfrist anschließen. Der Vater des Kindes kann sie ab der Geburt in Anspruch nehmen; beide Elternteile können die Elternzeit von jedem beliebigen Zeitpunkt an verlangen, der innerhalb des Dreijahreszeitraums liegt.

Beachte: Dem Arbeitgeber ist dringend zu raten, Beginn und Ende der jeweiligen Elternzeit eindeutig und schriftlich zu vereinbaren!

Erwerbstätigkeit während der Elternzeit ist zulässig, wenn die vereinbarte Arbeitszeit für jeden Elternteil, der die Elternzeit in Anspruch nimmt, 30 Wochenstunden nicht übersteigt. Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber, als dem, der die Elternzeit gewährt, oder als Selbständiger bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers. Eine Verweigerung der Zustimmung ist nur innerhalb von vier Wochen schriftlich aus dringenden betrieblichen Gründen zulässig. Eine Teilzeitbeschäftigung oder geringfügig entlohnte Beschäftigung beim Arbeitgeber ist ebenfalls möglich.

Auch ist die vorzeitige Beendigung der Elternzeit möglich, wenn der Arbeitgeber dem zustimmt. Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, von dem an die Elternzeit beantragt worden ist, höchstens jedoch acht Wochen vor Beginn der Elternzeit sowie während deren Dauer nicht kündigen. Nur in bestimmten Ausnahmefällen (z. B. bei Stilllegung des Betriebes oder einzelner Betriebsteile sowie bei Gefährdung der wirtschaftlichen Existenz des Betriebes durch die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses) kann eine Kündigung mit Zustimmung der zuständigen Landesbehörde ausgesprochen werden. Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer zum Ende der Elternzeit ist nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten zulässig.

b) Elterngeld

Das Elterngeld ist eine Familienleistung für alle Eltern, die sich nach der Geburt eines Kindes vorrangig selbst der Betreuung des Kindes widmen wollen und deshalb nicht voll erwerbstätig sind. Anspruchsberechtigt sind also Erwerbstätige, Beamte, Selbstständige, Teilzeitbeschäftigte mit max. 30 Wochenstunden, aber auch erwerbslose Elternteile, Studierende und Auszubildende, Adoptiveltern und in Ausnahmefällen auch Verwandte dritten Grades, die Zeit für die Betreuung ihres bzw. eines neugeborenen Kindes investieren.

Elterngeld erhalten alle Eltern, deren Kind ab dem 01.01.2007 neu geboren wurde (Stichtagsprinzip).

Das Elterngeld ist vom Arbeitnehmer bei der zuständigen Elterngeldstelle schriftlich zu beantragen. Soweit es zum Nachweis des Einkommens oder der wöchentlichen Arbeitszeit erforderlich ist, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer dessen Brutto-Arbeitsentgelt und Sonderzuwendungen sowie seine Arbeitszeit zu bescheinigen. Die Elterngeldstelle kann eine schriftliche Erklärung des Arbeitgebers darüber verlangen, ob und wie lange die Elternzeit bzw. die Unterbrechung der Erwerbstätigkeit andauert oder eine Teilzeittätigkeit ausgeübt wird. Der Arbeitgeber ist insofern auskunftspflichtig.

Bei Rückfragen steht Ihnen das Team der Koch & Kollegen Steuerberatung GmbH gern zur Verfügung.