

Mutterschutz und Elternzeit

Inhalt	Teil 1: Mutterschutz	
	1. Geltungsbereich	1
	2. Mitteilungs- und Benachrichtigungspflichten	2
	2.1. Die Mitteilungspflicht der Schwangeren	2
	2.2 Benachrichtigungspflicht des Arbeitgebers	2
	3. Gesundheitsschutz	2
	3.1 Schutzfristen	2
	3.2 Beschäftigungsverbot laut ärztlichem Attest	3
	4. Gefahrenschutz	3
	4.1 Gestaltung des Arbeitsplatzes	3
	4.2 Verbotene Tätigkeiten	3
	4.3 Stillzeit	4
	4.4 Ausgleichsverfahren	4
	5. Kündigungsschutz	4
	6. Erholungsurlaub	5
	Teil 2: Elterngeld und Elternzeit	5
	1. Elterngeld	5
	2. Elternzeit	6
	3. Teilzeit während der Elternzeit	6
	4. Kündigungsschutz	7
	5. Rechtlicher Status	7
	6. Erholungsurlaub	7
	7. Ersatzeinstellung	7
	8. Weitere Informationen	7
	Teil 3: Adressen	7
	1. Regierungspräsidien	7
	2. Elterngeldstellen	8

Wird eine Arbeitnehmerin schwanger, stellt sich für den Arbeitgeber die Frage, welche Rechte und Pflichten nun bestehen. Diese IHK-Information soll einen kurzen Überblick über die wesentlichen Regelungen geben. Eine rechtliche Beratung im Einzelfall ist sicherlich immer sinnvoll. Die IHK-Information wurde mit großer Sorgfalt erstellt. Für die inhaltliche Richtigkeit und Vollständigkeit kann jedoch keine Haftung übernommen werden.

Teil 1: Mutterschutz

1. 1 Geltungsbereich

Das Mutterschutzgesetz findet Anwendung:

- wenn der Arbeitsort im Bundesgebiet liegt, unabhängig von der Staatsangehörigkeit der Arbeitsvertragsparteien;
- in Betrieben und Verwaltungen aller Art sowie für Beschäftigte in Familienhaushalten und in der Landwirtschaft;
- für Arbeitnehmerinnen unabhängig davon, ob sie in **Voll- oder**

Teilzeit, zur **Probe**, zur **Aushilfe**, **haupt- oder nebenberuflich** beschäftigt sind; für Heimarbeiterinnen und ihnen Gleichgestellte sowie für Frauen, die zur **Ausbildung** beschäftigt sind oder sich in Weiterbildungs- oder Umschulungsmaßnahmen befinden.

Die Vorschriften des Mutterschutzgesetzes sind zum Nachteil der Betroffenen nicht abdingbar. Die Aufsicht über die Ausführung der mutterschutzrechtlichen Vorschriften obliegt in Hessen dem Regierungspräsidium (**s. Teil 3 „Adressen“**).

2. Mitteilungs- und Benachrichtigungspflichten

2.1 Die Mitteilungspflicht der Schwangeren

Werdende Mütter sollen dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald sie Kenntnis davon haben (§ 5 Abs. 1 MuSchG). Ausreichend ist die Mitteilung, dass wahrscheinlich eine Schwangerschaft besteht. Diese Mitteilungspflicht wurde vom Gesetzgeber nicht als durchsetzbare Rechtspflicht gestaltet, sodass der Arbeitgeber aus einer Verletzung der Mitteilungspflicht **in der Regel** kein Recht herleiten kann. Nur ausnahmsweise kann eine Mitteilungspflicht aufgrund der arbeitsrechtlichen Treuepflicht der Arbeitnehmerin als Nebenpflicht aus dem Arbeitsverhältnis bestehen. So beispielsweise, wenn der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse an der Information hat. Ein solches berechtigtes Interesse kann beispielsweise vorliegen, wenn eine **Ersatzkraft** mit erheblicher Einarbeitungszeit eingestellt werden muss. Unter Umständen kann der Arbeitgeber bei einer schuldhaft unterlassenen Mitteilung Schadensersatzansprüche geltend machen, so etwa die Mehrkosten für eine eilige Ersatzeinstellung.

Auf Verlangen des Arbeitgebers muss die Schwangere ein Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme über die Schwangerschaft und das voraussichtliche Datum der Entbindung vorlegen. Die Kosten für das Zeugnis trägt der Arbeitgeber, soweit der Schwangeren tatsächlich Kosten entstanden sind. Um Unklarheiten wegen des voraussichtlichen Entbindungstermins und des Beginns des Mutterschutzes zu vermeiden, empfiehlt sich, immer ein schriftliches Zeugnis zu verlangen.

2.2 Benachrichtigungspflicht des Arbeitgebers

Von der Mitteilung der Schwangeren hat der Arbeitgeber gemäß § 5 MuSchG unverzüglich das Regierungspräsidium zu benachrichtigen. Betriebsintern dürfen nur Personen informiert werden, die mit der Durchführung der mutterschutzrechtlichen Vorschriften direkt in Berührung kommen. Eine darüber hinaus gehende Weitergabe der Information an Dritte ist wegen des Persönlichkeitsrechts der Schwangeren ohne deren Zustimmung verboten.

3. Gesundheitsschutz

3.1 Schutzfristen

Werdende Mütter dürfen in den letzten sechs Wochen **vor** der Entbindung nicht beschäftigt werden, es sei denn, dass sie sich zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklären. Diese Erklärung kann jederzeit widerrufen werden (§ 3 Abs. 2 MuSchG).

Nach der Entbindung besteht ein Beschäftigungsverbot für acht Wochen; bei Früh- und Mehrlingsgeburten verlängert sich die Frist

auf zwölf Wochen (§ 6 Abs.1 MuSchG). Bei Frühgeburten und sonstigen vorzeitigen Entbindungen verlängern sich die Fristen um den nicht in Anspruch genommenen Teil. Dieser wird nach der Geburt hinzugerechnet.

Beispiel:

Entbindungstag laut Zeugnis: Mittwoch, 10. November 2004

Schutzfrist ab: Mittwoch, 29. September 2004

Beschäftigungsverbot bis: Mittwoch, 5. Januar 2005 bzw. Mittwoch, 2. Februar 2005 bei Mehrlings- bzw. Frühgeburt

3.2 Beschäftigungsverbot laut ärztlichem Attest

Unabhängig von den Schutzfristen vor und nach der Entbindung dürfen werdende Mütter nicht beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter und Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist (§ 3 Abs. 1 MuSchG). Das ärztliche Zeugnis muss das Beschäftigungsverbot, seinen Umfang sowie die Gründe konkret bezeichnen. Aus dem Attest muss präzise hervorgehen, welche Arbeiten die Schwangere noch verrichten kann. Frauen, die in den ersten Monaten nach der Entbindung nach ärztlichem Zeugnis nicht voll leistungsfähig sind, dürfen nicht zu einer ihre Leistungsfähigkeit übersteigenden Arbeit herangezogen werden (§ 6 Abs. 2 MuSchG).

4. Gefahrenschutz

4.1 Gestaltung des Arbeitsplatzes

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitsplatz und den Arbeitsablauf so zu gestalten, dass Gefahren für Leben und Gesundheit der werdenden oder stillenden Mutter und des Kindes vermieden werden (§ 2 Abs. 1 MuSchG). Wenn die Arbeitnehmerin ständig stehen oder gehen muss, so ist ihr eine Sitzgelegenheit zum kurzen Ausruhen zu geben. Soweit eine ständig sitzende Tätigkeit ausgeübt wird, hat der Arbeitgeber kurze Unterbrechungen zu ermöglichen.

4.2 Verbotene Tätigkeiten

Werdende Mütter dürfen nicht mit schweren körperlichen Arbeiten und nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, von Staub, Gasen oder Dämpfen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt sind (§ 4 Abs. 1 MuSchG). Einen Katalog von verbotenen Tätigkeiten enthält § 4 Abs. 2 MuSchG. Als Beispiele seien Arbeiten genannt,

- bei denen regelmäßig Lasten von mehr als fünf Kilogramm oder gelegentlich Lasten von mehr als zehn Kilogramm Gewicht von Hand gehoben werden müssen
- bei denen sich die Schwangere häufig erheblich strecken oder beugen muss oder bei denen sie sich dauernd hocken oder sich gebückt halten muss
- bei denen eine erhöhte Unfallgefahr gegeben ist.

Werdende Mütter dürfen zudem nicht mit Akkordarbeit und sonstigen Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann, oder mit Fließbandarbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo beschäftigt werden (§ 4 Abs. 3

MuSchG).

Außerdem besteht ein Verbot für **Mehrarbeit** sowie **Nacharbeit** in der Zeit von 20 bis 6 Uhr (Ausnahmen: Gast- und Schankwirtschaften und Beherbergungswesen bis 22 Uhr; bei Musikaufführungen und Theatervorstellungen 23 Uhr). **Sonn- und Feiertagsarbeit** ist ebenfalls grundsätzlich verboten. Für verschiedene Branchen (Verkehrswesen, Gast- und Schankwirtschaften, Beherbergungswesen, Familienhaushalte, Krankenpflege- und Badeanstalten, für Musik- und Theateraufführungen) bestehen Ausnahmeregelungen, wenn der Arbeitnehmerin in jeder Woche als Kompensation im Anschluss an eine Nachtruhe eine ununterbrochene Ruhezeit von 24 Stunden gewährt wird.

Die Aufsichtsbehörde kann in besonders gelagerten Fällen Ausnahmen zulassen. Die vorgenannten Beschäftigungsverbote gelten im Wesentlichen auch für stillende Mütter. Um den Ausfall einer Mutter während des Mutterschutzes zu kompensieren, können gemäß § 21 BEEG befristet Ersatzkräfte eingestellt werden.

4.3 Stillzeit

Stillenden Müttern ist auf Verlangen die zum Stillen erforderliche Zeit, mindestens aber zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde, freizugeben. Durch die Gewährung der Stillzeit darf ein Verdienstausschlag nicht eintreten (§ 7 MuSchG).

4.4 Ausgleichsverfahren

Die Krankenkassen erstatten auf Antrag Arbeitgebern die Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld, das bei Beschäftigungsverboten gezahlte Arbeitsentgelt und die vom Arbeitgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge. Hierfür gilt das sog. Umlageverfahren für alle Arbeitgeber unabhängig von der Zahl der Beschäftigten.

5. Kündigungsschutz

Für den Arbeitgeber besteht ein Kündigungsverbot ab Beginn der Schwangerschaft bis zum Ablauf von **vier Monaten** nach der Entbindung.

Eine Kündigung ist verboten und damit unwirksam, wenn dem Arbeitgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft oder Entbindung bekannt war oder innerhalb zweier Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Das Überschreiten dieser Frist ist unschädlich, wenn es auf einem von der Frau nicht zu vertretenden Grund beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird. Unzulässig ist jegliche Art von Kündigung, gleichgültig ob es sich um eine ordentliche, außerordentliche oder Änderungskündigung handelt. Der Kündigungsschutz wirkt auch in der **Probezeit**.

Hat der Arbeitgeber entgegen einem bestehenden Kündigungsverbot gekündigt, so ist er zur Fortzahlung der Vergütung verpflichtet, wenn er die Arbeitnehmerin nicht weiterbeschäftigt und so in Annahmeverzug gerät.

In seltenen Ausnahmefällen kann gem. § 9 Abs. 3 MuSchG die Aufsichtsbehörde auf Antrag des Arbeitgebers eine Kündigung zulassen. Die ausnahmsweise Erklärung der Zulässigkeit der Kündigung kommt beispielsweise in Betracht bei einer

Existenzgefährdung des Arbeitgebers, bei einer Stilllegung des Betriebs oder eines Betriebsteils ohne Umsetzungsmöglichkeit für die Arbeitnehmerin und bei strafrechtlichen Verfehlungen der Arbeitnehmerin.

Die Kündigung kann in diesen Fällen erst **nach** der Zustimmungserklärung der Behörde ausgesprochen werden.

Dem Kündigungsverbot unterliegen nicht **sonstige Beendigungstatbestände** des Arbeitsverhältnisses, so beispielsweise

- die wirksame Befristung des Arbeitsvertrages
- die Anfechtung des Arbeitsvertrages
- der einvernehmliche Aufhebungsvertrag
- die Kündigung durch die Schwangere.

In § 10 MuSchG wird den Frauen während der Schwangerschaft und während der acht- bzw. zwölfwöchigen Schutzfrist nach der Entbindung (§ 6 Abs. 1 MuSchG) ein **Sonderkündigungsrecht** ohne Einhaltung einer Frist zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung eingeräumt. Der Arbeitgeber hat von einer Kündigung die Aufsichtsbehörde unverzüglich zu benachrichtigen.

6. Erholungsurlaub

Für den Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub und dessen Dauer gelten die Ausfallzeiten wegen mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote (vgl. 3.) als Beschäftigungszeiten. Hat die Frau ihren Urlaub vor Beginn der Beschäftigungsverbote nicht oder nicht vollständig erhalten, so kann sie nach Ablauf der Fristen den Resturlaub im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen.

Teil 2: Elterngeld und Elternzeit

1. Elterngeld

Anspruch auf Elterngeld haben Mütter und Väter,

- die ihr Kind selbst betreuen und erziehen,
- die keine oder keine voll Erwerbstätigkeit ausüben,
- die mit ihrem Kind in einem Haushalt leben und
- einen Wohnsitz oder ihren gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland haben.

Auch die Ehe- oder Lebenspartnerinnen und -partner, die das Kind nach der Geburt betreuen, können unter denselben Voraussetzungen Elterngeld erhalten. Für angenommene Kinder und mit dem Ziel der Annahme aufgenommene Kinder gibt es ebenfalls Elterngeld für die Dauer bis zu 14 Monaten.

Elterngeld kann in der Zeit vom Tag der Geburt bis zur Vollendung des 14. Lebensmonats des Kindes bezogen werden. Das Elterngeld beträgt grundsätzlich mindestens 67 % des entfallenden Nettoeinkommens, höchstens jedoch 1.800 Euro und mindestens 300 Euro.

2. Elternzeit

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben nach dem BEEG Anspruch auf bis zu drei Jahre Elternzeit.

Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes. Ein Anteil von bis zu zwölf Monaten ist mit Zustimmung des Arbeitgebers auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres übertragbar.

Die Elternzeit kann auch anteilig von jedem Elternteil allein oder von beiden Elternteilen gemeinsam genommen werden. Die Elternzeitansprüche der Eltern werden getrennt voneinander behandelt. Die Elternzeit kann von jedem Elternteil in zwei Zeitabschnitte aufgeteilt werden, wobei eine weitere Aufteilung mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich ist.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen die Elternzeit, wenn sie unmittelbar nach der Geburt des Kindes oder nach der Mutterschutzfrist beginnen soll, **spätestens sieben Wochen vor Beginn** schriftlich vom Arbeitgeber verlangen und gleichzeitig erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren sie Elternzeit nehmen werden. Bei dringenden Gründen ist ausnahmsweise auch eine angemessene kürzere Frist möglich. Wird die Frist von sieben Wochen nicht eingehalten, verschiebt sich der Termin für den Beginn der Elternzeit entsprechend.

3. Teilzeit während der Elternzeit

Während der Elternzeit ist Erwerbstätigkeit zulässig, wenn die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit für jeden Elternteil 30 Stunden nicht übersteigt (§ 15 Abs. 4 BEEG).

Teilzeitarbeit **bei einem anderen Arbeitgeber oder als Selbständiger** bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers. Beantragt der Arbeitnehmer, während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung **beim bisherigen Arbeitgeber** auszuüben, sollen sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber über den Antrag auf eine Verringerung der Arbeitszeit und ihre Ausgestaltung innerhalb von vier Wochen einigen. Im Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit soll die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angegeben werden.

Kein Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit besteht

- in Kleinbetrieben mit bis zu **15 Beschäftigten**, wobei Auszubildende nicht mitzählen
- wenn das Arbeitsverhältnis nicht bereits **sechs Monate** ununterbrochen besteht
- wenn die Verringerung der Arbeitszeit weniger als drei Monate andauern und unter 15 Wochenstunden fallen sollte
- wenn **dringende betriebliche Gründe** dem Anspruch entgegenstehen und
- der Anspruch dem Arbeitgeber nicht rechtzeitig, d. h. **sieben Wochen vorher** schriftlich mitgeteilt worden ist.

Falls der Arbeitgeber die beanspruchte Verringerung der Arbeitszeit ablehnen will, muss er dies innerhalb von vier Wochen mit schriftlicher Begründung tun. Der Arbeitnehmer kann, soweit der Arbeitgeber der Verringerung der Arbeitszeit nicht oder nicht

rechtzeitig zustimmt, Klage vor den Gerichten für Arbeitssachen erheben.

4. Kündigungsschutz

Der Arbeitgeber darf gem. § 18 BEEG das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, von dem an die Elternzeit verlangt worden ist, höchstens jedoch acht Wochen vor Beginn der Elternzeit, und während der Elternzeit nicht kündigen. Nur in besonderen Fällen kann eine Kündigung ausnahmsweise für zulässig erklärt werden durch die zuständige Stelle, d.h. in Hessen durch das Regierungspräsidium. Der Arbeitnehmer kann das Arbeitsverhältnis zum Ende der Elternzeit nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten kündigen (§ 19 BEEG).

5. Rechtlicher Status

Während der Elternzeit ruhen die gegenseitigen Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Eine Lohnzahlungspflicht besteht für diesen Zeitraum nicht. Geldwerte Nebenleistungen - wie beispielsweise Weihnachtsgeld - hat der Arbeitgeber dann zu gewähren, wenn sie als Anerkennung für die Betriebstreue gezahlt werden, nicht jedoch, wenn sie als Entgelt für Arbeitsleistungen gedacht sind. Bei der betrieblichen Altersversorgung dürfen dem Arbeitnehmer durch die Inanspruchnahme der Elternzeit keine Nachteile entstehen.

6. Erholungsurlaub

Der Arbeitgeber kann den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer für das Urlaubsjahr aus dem Arbeitsverhältnis zusteht, für jeden vollen Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer Elternzeit nimmt, um ein Zwölftel kürzen (§ 17 BEEG). Hat der Arbeitnehmer den ihm zustehenden Erholungsurlaub vor dem Beginn der Elternzeit nicht oder nicht vollständig erhalten, so hat der Arbeitgeber den Resturlaub nach der Elternzeit im laufenden oder nächsten Urlaubsjahr zu gewähren. Endet das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit oder setzt der Arbeitnehmer im Anschluss an die Elternzeit das Arbeitsverhältnis nicht fort, so hat der Arbeitgeber den noch nicht gewährten Urlaub abzugelten.

7. Ersatz-einstellung

Gemäß § 21 BEEG kann der Arbeitgeber während der Elternzeit einer Mitarbeiterin eine Ersatzkraft befristet einstellen.

8. Weitere Informationen

Detaillierte Informationen rund um das Elterngeld und die Elternzeit finden Sie im Internet auf der Homepage des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend unter www.bmfsfj.de.

Teil 3: Adressen

1. Struktur- und Genehmigungsdirektionen

Struktur- und Genehmigungsdirektion Nord (SGD Nord)
(für die Landkreise Bernkastel-Wittlich, Eifelkreis Bitburg-Prüm, Trier-Saarburg und Vulkaneifel)
 Stresemannstr. 3-5
 56068 Koblenz
 Tel.: 0261 120-0
 Fax: 0261 120-2200
Poststelle@sgdnord.rlp.de

Struktur- und Genehmigungsdirektion Nord (SGD Nord)
Regionalstelle Trier
Gewerbeaufsicht
Herrn Norbert Faber
Herrn Oliver Krings
Tel. 0651 4601-235
Poststelle24@sgdnord.rlp.de

Struktur- und Genehmigungsdirektion Süd
 Friedrich-Ebert-Straße 14
 67433 Neustadt an der Weinstraße
 Telefon: 06321-99-0
<http://www.sgdsued.rlp.de>

2. Elterngeld- stellen

Kreisverwaltung, Bernkastel-Wittlich, Jugendamt
 Kurfürstenstraße 16, 54516 Wittlich
 Tel.: (06571) 14-0, Fax.: (06571) 940287
 E-Mail: jugend@bernkastel-wittlich.de

Kreisverwaltung Bitburg-Prüm, Jugendamt
 Trierer Straße 1, 54634 Bitburg
 Tel.: (06561) 15-0, Fax.: (06561) 15-1000
 E-Mail: winandy.josef@bitburg-pruem.de

Kreisverwaltung Daun, Jugendamt
 Mainzer Straße 25, 54550 Daun
 Tel.: (06592) 933-0, Fax.: (06592) 985033
 E-Mail: rainer.stein@vulkaneifel.de

Stadtverwaltung Trier, Jugendamt
 Rathaus, Am Augustinerhof, 54290 Trier
 Tel.: (0651) 718-0, Fax.: (0651) 718-1518
 E-Mail: jugendamt@trier.de

Kreisverwaltung Trier-Saarburg, Jugendamt
 Willy-Brandt-Platz 1, 54290 Trier
 Tel.: (0651) 715-0, Fax.: (0651) 715-200
 E-Mail: scha@trier-saarburg.de

Stand: Mai 2016

Hinweis:

Die Veröffentlichung von Merkblättern ist ein Service der IHK Trier für ihre Mitgliedsunternehmen. Dabei handelt es sich um eine zusammenfassende Darstellung der rechtlichen Grundlagen, die nur erste Hinweise enthält und keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt. Eine anwaltliche Beratung im Einzelfall kann dadurch nicht ersetzt werden. Obwohl dieses Merkblatt mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

Herausgegeben von der Industrie- und Handelskammer Trier.

Geschäftsfeld Recht und Beitrag/Firmendaten
Geschäftsbereich Zentrale Dienste und Recht
 Jennifer Schöpf 06 51/ 97 77-4 11
<mailto:schoepf@trier.ihk.de>