

Mutterschutz, Elternzeit und Erziehungsgeld

Stand: August 2004

Mutterschutz

Die gesetzliche Grundlage ist das Mutterschutzgesetz. Es gilt für alle schwangeren Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, also auch für Teilzeitkräfte, geringfügig Beschäftigte und Auszubildende.

Mitteilungs- und Benachrichtigungspflichten

Werdende Mütter sollen dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald ihnen ihr Zustand bekannt ist. Ausreichend ist die Mitteilung, dass wahrscheinlich eine Schwangerschaft bestehe. Der Arbeitgeber kann allerdings von der Arbeitnehmerin die Vorlage eines entsprechenden Attests eines Arztes oder einer Hebamme verlangen. Das Mutterschutzgesetz begründet keine Mitteilungspflicht der Arbeitnehmerin. Eine solche kann sich jedoch aus ihrer allgemeinen arbeitsvertraglichen Treuepflicht ergeben, wenn ein erhebliches berechtigtes Interesse des Arbeitgebers an einer Mitteilung besteht. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn der Arbeitgeber rechtzeitig Dispositionen treffen muss (z. B. Arbeitnehmerinnen in Führungsposition, die eine längere Einarbeitung ihrer Vertretung erfordert). Im Einzelfall können sich aus einer schuldhaft verspäteten Mitteilung oder ihrer völligen Unterlassung Schadensersatzansprüche ergeben. Von der Mitteilung der Arbeitnehmerin, dass sie schwanger ist, hat der Arbeitgeber unverzüglich die für die Überwachung der Einhaltung der mutterschutzrechtlichen Vorschriften zuständige Aufsichtsbehörde zu benachrichtigen. Dies ist in Nordrhein-Westfalen das Staatliche Amt für Arbeitsschutz (Adresse s. u.). Ihm gegenüber ist der Arbeitgeber auskunftspflichtig. Der Arbeitgeber darf Dritte über die ihm mitgeteilte Schwangerschaft nur unterrichten, wenn dies im Interesse der Arbeitnehmerin erforderlich ist. Hat die Arbeitnehmerin ihren Zustand selbst im Betrieb bekannt gemacht, ist auch der Arbeitgeber nicht mehr an seine Schweigepflicht gebunden.

Gesundheitsschutz der werdenden Mutter

Aus der Mitteilung der Schwangerschaft ergeben sich weitreichende Konsequenzen für den vom Arbeitgeber am Arbeitsplatz der Schwangeren zu gewährleistenden Gesundheitsschutz. Sie reichen von der Pflicht zur Anpassung der Arbeitsbedingungen, über die Beachtung genereller und individueller Beschäftigungsverbote bis hin zur Einhaltung bestimmter gesetzlicher vorgesehener Schurzfristen. Arbeitsplatz und Arbeitsablauf sind so zu gestalten, dass Gefahren für Gesundheit und Leben der werdenden Mutter vermieden werden.

Folgende Maßnahmen sind zu ergreifen:

Bei einer im Stehen ausgeführten Tätigkeit ist eine Sitzgelegenheit zum kurzen Ausruhen bereitzustellen. Bei überwiegender Beschäftigung im Sitzen sind kurze Arbeitsunterbrechungen zu ermöglichen. Die tatsächliche weitere Ausgestaltung des Schutzes richtet sich nach den Gegebenheiten im Betrieb und den individuellen Bedürfnissen der Frau. Dem Arbeitgeber stehen Umsetzungsmöglichkeiten für den Fall zu, dass die Durchführung der notwendigen Maßnahmen am angestammten Arbeitsplatz der Arbeitnehmerin einen unverhältnismäßigen Aufwand erfordern würde. Schwangere unterliegen bei bestimmten Tätigkeiten einem generellen Beschäftigungsverbot. So dürfen werdende Mütter nicht mit schwerer körperlicher Arbeit oder mit Arbeiten, bei denen sie schädlichen Einwirkungen gesundheitsgefährdender Art (z. B. durch

(Staub, Gase, Dämpfe, Hitze, Kälte, Nässe, Lärm) ausgesetzt sind, beschäftigt werden. Grundsätzlich verboten sind auch Akkord- und Fließbandarbeit. Das Staatliche Amt für Arbeitsschutz kann jedoch auf Antrag hin eine Ausnahmegewilligung erteilen, wenn keine Gesundheitsgefahren zu befürchten sind. Weiterhin besteht ein grundsätzliches Verbot der Mehr-, Nacht- und Sonntagsarbeit, wobei eng begrenzte Ausnahmen für bestimmte Branchen, so z. B. für die Gast- und Beherbergungsgewerbe, existieren. Hier dürfen werdende Mütter in den ersten vier Monaten ihrer Schwangerschaft bis 22 Uhr beschäftigt werden. Sonn- und Feiertagsarbeit ist zulässig, wenn der Schwangeren in jeder Woche ein Ruhetag (mindestens 24 Stunden im Anschluss an eine Nachtruhe) gewährt wird. Im Einzelfall kann die Beschäftigung einer Schwangeren schon vor dem Beginn der gesetzlich vorgesehenen Schutzfrist verboten sein, wenn nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter und Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet sind. Dies kann sich sowohl auf bestimmte Tätigkeiten beziehen als auch generell gelten. Notwendig ist stets die Vorlage eines ärztlichen Attests. Der Lohn ist bis zum Ablauf der Beschäftigungsverbotsfrist fortzuzahlen. Kleinbetriebe mit bis zu 20 Beschäftigten können für ihre Arbeitnehmerinnen für deren Fehlzeiten infolge eines Beschäftigungsverbotes außerhalb der Schutzfristen einen Erstattungsanspruch in voller Höhe gegen die Krankenkasse der Arbeitnehmerin geltend machen. Außerdem entsteht auch während der Geltung des Beschäftigungsverbots ein Urlaubsanspruch der Arbeitnehmerin, der bei der Berechnung des ihr zustehenden Urlaubs zu berücksichtigen ist. In den letzten sechs Wochen vor der Entbindung darf eine werdende Mutter auch ohne Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses nicht beschäftigt werden, es sei denn, sie erklärt sich in einer jederzeit widerrufbaren Erklärung ausdrücklich mit der Beschäftigung einverstanden. Maßgeblicher Ausgangspunkt für die Berechnung der Schutzfrist ist der voraussichtliche Termin der Entbindung.

Bsp.: Mutmaßlicher Entbindungstag ist Dienstag, der 18.09.2002. Letzter Arbeitstag ist Montag, der 06.08.2002. Ab Dienstag, dem 07.08.2002 besteht ein Beschäftigungsverbot. Nach dem tatsächlichem Entbindungstag dürfen Frauen bis zum Ablauf von acht Wochen, bei Früh- oder Mehrlingsgeburten bis zum Ablauf von zwölf Wochen nicht beschäftigt werden. Bei Frühgeburten und sonstigen vorzeitigen Entbindungen verlängert sich diese Frist zusätzlich um den Zeitraum, der von der sechswöchigen Schutzfrist vor der Entbindung in Anspruch genommen werden konnte. Auf das Beschäftigungsverbot nach der Entbindung kann nicht verzichtet werden. Eine Fehlgeburt ist keine Entbindung; die Schutzfristen nach der Entbindung gelten daher nicht. Bei einer Totgeburt sowie bei dem Tode des Kindes nach der Geburt kann die Mutter allerdings schon vor Ablauf der Schutzfrist wieder beschäftigt werden, wenn sie dies ausdrücklich verlangt und nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht. Ihre Erklärung ist jederzeit widerrufbar.

Bsp. 1: Geburtstag des Kindes ist der 28.07.2002. Die Schutzfrist beginnt am 29.07.2002 und endet mit Ablauf des 23.09.2002.

Bsp. 2: Mutmaßlicher Entbindungstermin ist der 28.07.2002. Tatsächlich kommt das Kind am 21.07.2002 zur Welt. Die Schutzfrist nach der Entbindung beginnt am 22.07.2002. Sie dauert 12 Wochen + die sieben Tage, die von der sechswöchigen Schutzfrist von der Entbindung nicht in Anspruch genommen werden konnten. Die Schutzfrist endet am 21.10.2002 bei Tagesablauf.

Sonderkündigungsschutz

Während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist eine Kündigung unzulässig, wenn dem Arbeitgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft oder Entbindung bekannt war oder ihm innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Das Überschreiten dieser Zwei-Wochen-Frist durch die Schwanger verhindert nicht das Eingreifen des Kündigungsschutzes, wenn die Fristversäumung unverschuldet geschah und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird. Ausnahmsweise darf eine Kündigung – schriftlich unter Angabe des Kündigungsgrundes – ausgesprochen werden, wenn

das staatliche Amt für Arbeitsschutz sie *vorher* ausdrücklich für zulässig erklärt hat. Dies geschieht jedoch nur in besonderen Fällen, die nicht mit dem Zustand einer Frau während der Schwangerschaft oder ihrer Lage bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung in Zusammenhang stehen dürfen (z. B. bei Existenzgefährdung des Arbeitgebers; bei einer Stilllegung des Betriebs oder einzelner Betriebsteile). Der Sonderkündigungsschutz findet keine Anwendung auf sonstige Möglichkeiten der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wie z. B. eine wirksame Befristung oder Anfechtung des Arbeitsvertrages oder einen Aufhebungsvertrag. Neben dem Kündigungsschutz nach dem Mutterschutzgesetz kann sich die Arbeitnehmerin auf alle sonstigen Kündigungsvorschriften berufen. Bei gleichzeitiger Inanspruchnahme von Elternzeit unterliegt sie auch den Schutznormen des Erziehungsgeldgesetzes. Die werdende Mutter kann während der Schwangerschaft und der Schutzfrist nach der Entbindung kündigen.

Mutterschaftsgeld

Der Arbeitnehmerin steht für die Zeit der Schutzfristen sowie für den Entbindungstag ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld zu. Der Arbeitgeber hat hierzu einen Zuschuss in Höhe der Differenz zwischen dem Höchstbetrag der gesetzlichen Krankenkasse von 13 € und dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitseinkommen zu leisten.

Berechnungsformel:
$$\frac{\text{Gesamtnettoverdienst im Bezugszeitraum}}{\text{Kalendertage im Bezugszeitraum}}$$

Erholungsurlaub

Für die Berechnung des Anspruchs auf bezahlten Erholungsurlaub gelten die Ausfallzeiten wegen der mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbote 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.

2. Elternzeit und Erziehungsurlaub

Durch das am 01.01.2001 in Kraft getretene neue Bundeserziehungsgeldgesetz (BErzGG) hat sich die bisherige Rechtslage zur Elternzeit (früher: Erziehungsurlaub) und zum Erziehungsgeld in einigen wesentlichen Punkten geändert. Die alte Fassung des Gesetzes gilt für vor dem 01.01.2001 geborene Kinder fort, so dass es zu einer Parallelanwendung alten und neuen Rechts kommt. Zum 01.01.2004 ist das BErzGG erneut geändert worden. Die Änderungen betreffen jedoch hauptsächlich die Einkommensgrenzen und die Höhe der Erziehungsgeldbeträge.

Elternzeit

Anspruchsberechtigt sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mit einem Kind in einem Haushalt leben und dieses selbst betreuen und erziehen. 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 Elternzeitanspruch für ein leibliches Kind zu, wenn der Sorgeberechtigte zustimmt. Die Elternzeit kann, auch anteilig, von jedem Elternteil allein oder – im Gegensatz zum bisher geltenden Recht – von beiden Elternteilen gemeinsam genommen werden, ist jedoch auf bis zu drei Jahren 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 Mutterschutzzeit wird grundsätzlich auf die Elternzeit von Müttern angerechnet. Soll die Elternzeit unmittelbar nach dem Ende der Mutterschaftsfrist beginnen, ist dies grundsätzlich spätestens sechs Wochen vorher dem Arbeitgeber schriftlich anzuzeigen, ansonsten – bei späterem Beginn – acht Wochen vor ihrer Inanspruchnahme. Dem Arbeitgeber steht diesbezüglich kein Ablehnungsrecht

zu. Die von den Elternteilen allein oder gemeinsam genommenen Elternzeit darf auf zwei Zeitabschnitte verteilt werden, mit Zustimmung des Arbeitgebers auch auf weitere Zeitabschnitte. Bestehen Zweifel darüber, ob die Voraussetzungen der Elternzeit vorliegen, kann der Arbeitgeber – mit Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers – eine Stellungnahme des Versorgungsamtes (Adresse s. u.), beantragen. Stirbt das Kind während der Elternzeit, so endet diese spätestens drei Wochen nach dem Tod des Kindes.

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 hat, oder als Selbstständiger bedarf einer Zustimmung des Arbeitgebers. Eine Verweigerung der Zustimmung ist nur innerhalb von vier Wochen schriftlich aus dringenden betrieblichen Gründen zulässig. Möchte der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin ihre Erwerbstätigkeit auf ihrem bisherigen Arbeitsplatz mit vorheriger Arbeitszeit fortsetzen, so müssen sie sich hierüber mit ihrem Arbeitgeber innerhalb von vier Wochen nach Beantragung der Teilzeitarbeit einigen. Arbeitnehmer können nach einem Scheitern der Einigung mit dem Arbeitgeber über die Teilzeitregelung grundsätzlich einen Restanspruch auf Arbeitszeitverringerung geltend machen. Diese den Vorschriften des gleichfalls zum 01.01.2001 in Kraft getretenen Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (hierzu hält Ihre IHK gesonderte Merkblätter vor) ähnliche Regelung beinhaltet im einzelnen folgende Anspruchsvoraussetzungen:

- Betrieb beschäftigt in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer (ohne Personen in Berufsbildung);
- Arbeitsverhältnis des Antragstellers besteht im Betrieb ohne Unterbrechung länger als sechs Monate;
- Angestrebt ist eine Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit für mindestens drei Monate auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden;
- Keine entgegenstehenden dringenden betrieblichen Gründe;
- Schriftliche Mitteilung des geltend gemachten Anspruchs mindestens acht Wochen vor Antritt der Teilzeit.

Beabsichtigt der Arbeitgeber die beanspruchte Verringerung der Arbeitszeit abzulehnen, so muss er dies innerhalb von vier Wochen nach Antragstellung mit schriftlicher Begründung tun. Wahrt der Arbeitgeber diese gesetzlich angeordnete Schriftform und Frist nicht, wird seine Zustimmung zwar – anders als im Teilzeitarbeitsgesetz – nicht bereits gesetzlich angenommen, er macht sich aber eventuell schadensersatzpflichtig. Für den Arbeitnehmer steht der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten offen.

Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind während der Elternzeit von den beiderseitigen Hauptpflichten, der Lohnzahlung und der Arbeitspflicht, freigestellt. 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. Dies gilt allerdings nicht, wenn der Arbeitnehmer während der Elternzeit bei seinem Arbeitgeber Teilzeitarbeit leistet. Hat der Arbeitnehmer den ihm zustehenden Erholungsurlaub vor dem Beginn der Elternzeit nicht oder nicht vollständig erhalten, so hat der Arbeitgeber den Resturlaub nach dem Ende 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. Eine vorzeitige Beendigung der Elternzeit ist möglich, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Er kann seine Zustimmung, für den Fall, dass die vorzeitige Beendigung wegen der Geburt eines weiteren Kindes oder wegen eines besonderen Härtefalls begehrt wird, nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich verweigern.

Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, von dem an die Elternzeit verlangt worden ist, höchstens jedoch acht Wochen vor Beginn der Elternzeit sowie während deren Dauer nicht kündigen. Nur in bestimmten Ausnahmefällen kann das Staatliche Amt für

Arbeitsschutz eine Kündigung für zulässig erklären (z. B. bei Stilllegung des Betriebes oder einzelner Betriebsteile sowie bei Gefährdung der wirtschaftlichen Existenz des Betriebes durch die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses). Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer zum Ende der Elternzeit ist nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten zulässig.

Erziehungsgeld

Mütter und Väter erhalten für die Betreuung eines Kindes für die ersten 24 Lebensmonate Erziehungsgeld. Treffen die Anspruchsvoraussetzungen bei beiden Elternteilen zu, so steht nur einem von ihnen Erziehungsgeld zu. Derjenige, der Erziehungsgeld beansprucht, darf keiner Erwerbstätigkeit von mehr als 30 Wochenstunden nachgehen. Das Erziehungsgeld ist vom Arbeitnehmer beim Versorgungsamt für jeweils ein Lebensjahr des Kindes 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. Das Versorgungsamt 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.

Adressen der für den Kammerbezirk zuständigen Behörden

Versorgungsamt Soest
Heinsbergplatz 13
59491 Soest

Tel.: 02921 / 107-0

Staatliches Amt für
Arbeitsschutz Siegen
Leimbachstraße 203
57074 Siegen

Tel.: 0271 / 33 87-6

Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer IHK – nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

Ein Merkblatt der

Industrie- und Handelskammer Siegen, Koblenzer Straße 121, 57072 Siegen, <http://www.ihk-siegen.de>

Ansprechpartner:

IHK Siegen, Geschäftsstelle Olpe, Seminarstr. 36, 57462 Olpe
Ass. Gabriela Pokall, ☎ 02761 9445-20, Telefax 02761 9445-40
E-Mail gabriela.pokall@siegen.ihk.de