Mütter und Eltern in Deutschland

Wie sind Mutterschutz und Elternzeit geregelt?

Schwangere sollen, sobald ihnen ihr Zustand bekannt ist, dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen. Die Schwangere kann zur unverzüglichen Mitteilung verpflichtet werden, wenn berechtigte Arbeitgeberinteressen bestehen. Während der Schwangerschaft sowie 4 Monate nach der Entbindung besteht Kündigungsschutz. Auch eine Kündigung nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche ist unzulässig.

Ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit beansprucht wird, besteht Kündigungsschutz mit Beschäftigungsgarantie.

Mutterschutz: Die Mutterschutzfrist mit einem allgemeinen Beschäftigungsverbot beginnt 6 Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung und endet 8 Wochen nach der Entbindung, bei Mehrlingsgeburten und bei Frühgeburten 12 Wochen nach der Geburt des Kindes; bei Frühgeburten verlängert sich die Frist von 12 Wochen um den vor der Geburt verlorenen Fristanteil. Wird bei dem Kind innerhalb von acht Wochen nach der Entbindung eine Behinderung festgestellt, kann die Mutter eine Verlängerung der Schutzfrist von acht auf zwölf Wochen beantragen.

In den 6 Wochen vor der Entbindung dürfen werdende Mütter nur arbeiten, wenn sie es ausdrücklich wünschen. Während der Mutterschutzfrist nach der Entbindung dürfen sie überhaupt nicht beschäftigt werden. Außerhalb der allgemeinen Schutzfristen sieht das Mutterschutzgesetz zum Schutz der werdenden Mutter und ihres Kindes generelle Beschäftigungsverbote (zum Beispiel Akkord-, Fließband-, Mehr-, Sonntags- oder Nachtarbeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr) und individuelle Beschäftigungsverbote aufgrund eines ärztlichen Attestes vor. Für die Arbeit nach 20 Uhr bis 22 Uhr wurde 2018 ein behördliches Genehmigungsverfahren eingeführt. Wesentliche Voraussetzung ist, dass sich die Frau ausdrücklich bereit erklärt, nach 20 Uhr zu arbeiten und dass nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht. Auch Sonntagsarbeit ist möglich, setzt aber die ausdrückliche Bereitschaft der Frau voraus und dass eine Ausnahme vom allgemeinen Verbot der Arbeit an Sonn- und Feiertagen nach § 10 ArbZG zugelassen ist. Zu weiteren Voraussetzungen siehe §§ 3-8 und § 28 MuSchG.

Elternzeit: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben gegenüber ihrem Arbeitgeber Anspruch auf Elternzeit. Beide Elternteile können (auch gleichzeitig) bis zu drei Jahre Elternzeit in Anspruch nehmen. Dabei kann jeder Elternteil seine gesamte Elternzeit in drei Zeitabschnitte aufteilen. Eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Mit Zustimmung des Arbeitgebers ist eine Übertragung von bis zu 24 Monaten auf die Zeit zwischen dem dritten Geburtstag und der Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes möglich. Der Arbeitgeber kann die Inanspruchnahme eines dritten Abschnitts einer Elternzeit innerhalb von acht Wochen nach Zugang des Antrags aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen, wenn dieser Abschnitt im Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes liegen soll. Sie müssen ihre Elternzeit spätestens sieben Wochen vor deren Beginn schriftlich von der Arbeitgeberseite verlangen. Die Eltern müssen sich bei der Anmeldung für die kommenden zwei Jahre ab Beginn der Elternzeit festlegen. Die Anmeldefrist für die Elternzeit für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und der Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes beträgt 13 Wochen vor deren Beginn.

Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin darf während der Elternzeit nicht mehr als 30 Wochenstunden

im Durchschnitt des Monats erwerbstätig sein. Bei gleichzeitiger Elternzeit können die Eltern also insgesamt 60 Wochenstunden (30 + 30) erwerbstätig sein.

Für den Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit auf einen Umfang von mindestens 15 und nicht mehr als 30 Wochenstunden gelten einige Voraussetzungen. So muss der Arbeitgeber in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beschäftigen und das Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestehen. (vgl. §15 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG)

Eine Teilzeitarbeit, die bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes ausgeübt werden soll, muss dem Arbeitgeber sieben Wochen vor der Teilzeittätigkeit mitgeteilt werden. Sie kann vom Arbeitgeber nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich abgelehnt werden. Eine Teilzeitarbeit, die zwischen dem dritten Geburtstag und der Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes geplant ist, muss dem Arbeitgeber 13 Wochen vor der Teilzeittätigkeit mitgeteilt werden. Sie kann der Arbeitgeber nur innerhalb von acht Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen. Lässt der Arbeitgeber die Fristen verstreichen, gilt die Zustimmung entsprechend Ihren Wünschen als erteilt. Nach Ende der Elternzeit besteht ein Rückkehranspruch zur vorherigen Arbeitszeit.

Ab dem Zeitpunkt, zu dem die Elternzeit angemeldet worden ist, frühestens jedoch acht Wochen vor Beginn der Elternzeit sowie während der Elternzeit, darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen. Für eine Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und der Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes besteht Kündigungsschutz frühestens 14 Wochen vor Beginn der Elternzeit. Der Kündigungsschutz endet mit Ablauf der Elternzeit. Vgl. http://www.bmfsfj.de

Abweichende Regelungen für Geburten bis 30. Juni 2015: Jeder Elternteil kann seine gesamte Elternzeit in zwei Zeitabschnitten aufteilen. Eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Mit Zustimmung des Arbeitgebers ist eine Übertragung von bis zu zwölf Monaten auf die Zeit zwischen dem dritten Geburtstag und der Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes möglich. Die Anmeldefristen der Elternzeit und der Teilzeit betragen einheitlich 7 Wochen. D.h., Sie müssen die Elternzeit oder Teilzeit spätestens 7 Wochen vorher anmelden, unabhängig davon, ob Sie diese vor oder nach dem 3. Geburtstag Ihres Kindes in Anspruch nehmen wollen. Der Kündigungsschutz beginnt 1 Woche vor der Anmeldefrist, also 8 Wochen vor dem Beginn der Elternzeit – unabhängig davon, ob Sie vor dem 3. Geburtstag Ihres Kindes Elternzeit nehmen oder danach.

Wochen-/Mutterschaftsgeld: Krankenversicherte Frauen, die bei Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankengeld haben oder denen wegen der sechswöchigen Schutzfrist vor und der achtwöchigen Schutzfrist nach der Entbindung kein Arbeitsentgelt gezahlt wird, erhalten Mutterschaftsgeld als Ersatz für entgangenen Lohn. Mutterschaftsgeld wird in Höhe des durchschnittlichen Nettoarbeitsentgelts der letzten 3 abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist bezahlt.

Es setzt sich aus dem Mutterschaftsgeld der Krankenkasse von max. 13 Euro pro Kalendertag und ggf. dem Zuschuss des Arbeitgebers zum Mutterschaftsgeld zusammen. Den Zuschuss zahlen die Arbeitgeber, wenn das durchschnittliche Nettoeinkommen über dem Mutterschaftsgeld der Krankenkasse liegt. Arbeitnehmerinnen, die nicht selbst Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind (zum Beispiel privat krankenversicherte oder in der gesetzlichen Krankenversicherung familienversicherte Frauen), erhalten Mutterschaftsgeld in Höhe von einmalig höchstens 210 Euro auf Antrag vom Bundesversicherungsamt (Mutterschaftsgeldstelle).