

Stand: Januar 2021

Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld

Gliederung:

1. Mutterschutz
 - a.) Anzeige der Schwangerschaft
 - b.) Gesundheitsschutz
 - c.) besonderer Kündigungsschutz
 - d.) finanzielle Leistungen: Mutterschutzlohn und Mutterschaftsgeld
 - e.) Urlaub
2. Elternzeit und Elterngeld
 - a.) Elternzeit
 - b.) Elterngeld

Im Folgenden geben wir einen Überblick zu Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld. Am Ende des Beitrags finden Sie für weitere und vertiefende Informationen die Links zum Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie zur Bundesregierung.

1. Mutterschutz

In Betrieben und Verwaltungen, in denen regelmäßig mehr als drei Frauen beschäftigt werden, hat der Arbeitgeber/ eine Kopie des Mutterschutzgesetzes an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen (§ 26 Abs. 1 MuSchG).

Das Mutterschutzgesetzes gilt gem. § 1 Abs. 2 MuSchG für alle Frauen in einem Beschäftigungsverhältnis i.S.v. § 7 Abs. 1 SGB IV¹. Das Gesetz gilt also nicht nur für Arbeitnehmerinnen, es findet z.B. auch auf (Fremd-)Geschäftsführerinnen einer GmbH Anwendung.

a.) Anzeige der Schwangerschaft

Gem. § 15 MuSchG soll eine schwangere Frau ihrem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald sie weiß, dass sie schwanger ist. Eine stillende Frau soll ihrem Arbeitgeber so früh wie möglich mitteilen, dass sie stillt. Eine Verpflichtung zur Mitteilung besteht nicht. Die Information ist dringend anzuraten, da nur dann die Maßnahmen des Gesundheitsschutzes (siehe Buchstabe b) (2.)) ergriffen werden können. Der Arbeitgeber hat gem. § 27 Abs. 1 Nr. 1 MuSchG die Aufsichtsbehörde unverzüglich zu benachrichtigen, wenn eine Frau ihm mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist oder dass sie stillt.

¹ Beschäftigung ist die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.

Fortsetzung Seite -2-

b.) Gesundheitsschutz

(1) Der arbeitszeitliche Gesundheitsschutz beinhaltet folgendes:

(a) Schutzfristen, § 3 MuSchG

- Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigen, soweit sie sich nicht zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklärt. Die Schutzfrist vor der Entbindung ist also dispositiv. Die schwangere Frau kann jedoch die Erklärung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.
- Bis zum Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung darf der Arbeitgeber eine Frau nicht beschäftigen. Diese Schutzfrist nach der Entbindung verlängert sich gem. § 3 Abs. 2 MuSchG auf zwölf Wochen bei Frühgeburten, bei Mehrlingsgeburten und wenn bei dem Kind eine Behinderung ärztlich festgestellt wird. Im letzteren Fall verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung nur, wenn die Frau dies beantragt (§ 3 Abs. 2 S. 4 MuSchG).

(b) Besondere Arbeitszeiten

- In § 4 MuSchG sind das Verbot der Mehrarbeit und das Einhalten der Ruhezeit geregelt.
- Die Beschäftigung in der Nacharbeit – also zwischen 20.00 Uhr und 06.00 Uhr – ist gem. § 5 Abs. 1 MuSchG grundsätzlich verboten.

Ausnahmsweise kann der Arbeitgeber einen Antrag bei der entsprechenden Aufsichtsbehörde stellen, um eine schwangere Frau zwischen 20.00 Uhr und 22.00 Uhr zu beschäftigen. Voraussetzung für eine Genehmigung nach § 29 Abs. 1 MuSchG ist,

- dass sich die Frau ausdrücklich bereit erklärt,
- nach ärztlichem Zeugnis nichts gegen die Beschäftigung der Frau bis 22.00 Uhr spricht und
- insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Alleinarbeit liegt gem. § 2 Abs. 4 MuSchG vor, wenn der Arbeitgeber eine Frau an einem Arbeitsplatz in seinem räumlichen Verantwortungsbereich beschäftigt, ohne dass gewährleistet ist, dass sie jederzeit den Arbeitsplatz verlassen oder Hilfe erreichen kann.

Bereits während des arbeitgeberseitig einzuleitenden Genehmigungsverfahrens kann die Frau zwischen 20.00 Uhr und 22.00 Uhr beschäftigt werden.

- Gem. § 6 MuSchG darf der Arbeitgeber eine schwangere oder stillende Frau grundsätzlich nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigen. Er kann sie an Sonn- und Feiertagen beschäftigen, wenn die Voraussetzungen von § 6 Abs. 1 S. 2 MuSchG vorliegen, z.B. die Erklärung der Bereitschaft der Frau, die Ausnahme vom Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit nach dem ArbZG usw.

Fortsetzung Seite -3-

Ein behördliches Genehmigungsverfahren ist nicht erforderlich. Der Arbeitgeber hat lediglich eine Meldepflicht gegenüber der zuständigen Aufsichtsbehörde gem. § 27 Abs. 1 Nr. 2 MuSchG.

(c) Freistellungsverpflichtung

- § 7 MuSchG regelt die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen. Durch die Freistellung darf bei der schwangeren Frau kein Entgeltausfall eintreten, § 23 Abs. 1 MuSchG. Freistellungszeiten sind weder vor- noch nachzuarbeiten. Sie werden nicht auf Ruhepausen angerechnet, die im Arbeitszeitgesetz oder in anderen Vorschriften festgelegt sind.

(2) Der betriebliche Gesundheitsschutz ist in den §§ 9 ff. MuSchG geregelt:

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Gefährdungen für schwangere oder stillende Frauen oder ihre ungeborenen Kinder möglichst vermieden und eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen wird. Gem. § 5 Abs. 1 ArbSchG hat der Arbeitgeber die für alle Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundene Gefährdung zu ermitteln. Im Rahmen dieser Beurteilung hat der Arbeitgeber gem. § 10 Abs. 1 MuSchG jede Tätigkeit auch darauf hin zu überprüfen, ob und ggf. in welchem Ausmaß sich mit ihr Risiken für schwangere, stillende Arbeitnehmerinnen oder deren Kinder verbinden könnten.

Nach der gesetzlichen Konzeption (§§ 10, 13 Abs. 1 Nr. 3 MuSchG) ist folgende Stufenordnung vorgesehen:

- Keine Schutzmaßnahme erforderlich,
- Schutzmaßnahmen erforderlich, Umgestaltung der Arbeitsbedingungen,
- Arbeitsplatzwechsel,
- Fortführung der Tätigkeit nicht möglich, Beschäftigungsverbot (§ 13 Abs. 1 Nr. 3 MuSchG).

Der Arbeitgeber hat die Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10 MuSchG durch Unterlagen zu dokumentieren (§ 14 MuSchG).

Sobald eine Frau dann dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist oder stillt, sind unverzüglich die nach Maßgabe der Gefährdungsbeurteilung nach § 10 Abs. 1 MuSchG erforderlichen Schutzmaßnahmen festzulegen. Absolut unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen sind für schwangere Frauen in § 11 MuSchG und für stillende Frauen in § 12 MuSchG geregelt. Sie dürfen u.a. keinen Gefahrstoffen, Biostoffen der Risikogruppe 2, 3 oder 4, physikalischen Einwirkungen (z.B. ionisierende und nicht ionisierende Strahlungen) und einer belastenden Arbeitsumgebung ausgesetzt werden. Bei schwangeren Frauen kommen körperliche Belastungen oder mechanische Einwirkung hinzu, die unzulässig sind.

Zu den von der BioStoffV erfassten Tätigkeiten zählt auch der berufliche Umgang mit Menschen, wenn dabei einer oder mehrere der oben genannten biologischen Arbeitsstoffe freigesetzt werden kann und Beschäftigte damit direkt in Kontakt kommen können. Hiervon werden auch alle Tätigkeiten in Kindergärten, Kinderkrippen und sonstigen Einrichtungen erfasst, wo Kinder im Vorschulalter betreut werden und Beschäftigte einen direkten und regelmäßigen Kontakt zu den Vorschulkindern haben.

Das ärztliche Beschäftigungsverbot ist in § 16 Abs. 1 MuSchG geregelt. Mit dem Ende eines Beschäftigungsverbots hat eine Frau nach § 25 MuSchG das Recht, entsprechend den vertraglich

Fortsetzung Seite -4-

vereinbarten Bedingungen beschäftigt zu werden. Eine Rückkehr auf den konkreten Arbeitsplatz ist nicht zwingend, die zugewiesene Beschäftigung muss sich nur im Rahmen der vertraglichen Vereinbarungen halten.

c.) besonderer Kündigungsschutz

Die Kündigung gegenüber einer Frau ist gem. § 17 Abs. 1 MuSchG unzulässig

- während ihrer Schwangerschaft,
- bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche und
- bis zum Ende ihrer Schutzfrist nach der Entbindung, mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung,

wenn dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft, die Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder die Entbindung bekannt ist oder, wenn sie innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird.

d.) finanzielle Leistungen: Mutterschutzlohn und Mutterschaftsgeld

Eine Frau erhält während der Zeit folgende finanzielle Leistungen:

Der Mutterschutzlohn wird während eines Beschäftigungsverbots außerhalb der Schutzfristen vor und nach der Entbindung vom Arbeitgeber gem. § 18 MuSchG geleistet. Als Mutterschutzlohn wird das durchschnittliche Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft gezahlt.

Für die Zeit der Schutzfristen vor und nach der Entbindung sowie für den Entbindungstag erhält die Frau, die Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, nach § 19 MuSchG Mutterschaftsgeld nach den Vorschriften des SGB V. Von ihrem Arbeitgeber erhält die Frau für die Zeit der Schutzfristen vor und nach der Entbindung sowie für den Entbindungstag einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld (§ 20 MuSchG).

e.) Urlaub

Der Urlaubsanspruch der schwangeren Frau kann nicht auf Ausfallzeiten wegen mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote angerechnet werden. Es erfolgt keine Kürzung des Urlaubsanspruchs. Dies gilt auch dann, wenn der Urlaubszeitraum bereits vor Eintritt des Beschäftigungsverbots festgelegt war und der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin keine zumutbare Ersatztätigkeit zugewiesen hat. Kann ein gem. § 24 S. 2 MuSchG im laufenden oder nächsten Jahr zu gewährenden Urlaub aus gesundheitlichen Gründen nicht in Anspruch genommen werden, ist dieser gem. § 7 Abs. 3 S. 2 u. 3 BUrlG zu übertragen. Wird im Anschluss an ein Beschäftigungsverbot nahtlos Elternzeit nach § 15 BEEG in Anspruch genommen, richtet sich die weitere Übertragung des Resturlaubsanspruchs nach § 17 BEEG.

2. Elternzeit und Elterngeld

Die Elternzeit und das Elterngeld sind durch das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) geregelt.

Fortsetzung Seite -5-

a.) **Elternzeit**

Elternzeit gibt es in der Regel für die Erziehung und Betreuung des eigenen Kindes und bedeutet die Freistellung von der Arbeitspflicht bei Fortbestand des Arbeitsverhältnisses. Der Arbeitgeber ist zugleich von der Vergütungspflicht freigestellt. Das Arbeitsverhältnis ruht somit. Mit Beendigung der Elternzeit leben diese Pflichten wieder auf.

(1) Zeitraum der Elternzeit

Die dreijährige Elternzeit steht jedem Elternteil unabhängig voneinander zu. Wird Elternzeit getrennt genommen, wird dem jeweiligen Elternteil die Elternzeit der Partnerin/des Partners nicht angerechnet. Nicht beanspruchte Elternzeit eines Elternzeitberechtigten kann auch nicht auf einen anderen Elternzeitberechtigten übertragen werden.

Elternzeit kann grundsätzlich bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes genommen werden. Auf die Elternzeit angerechnet wird die Frist nach dem § 3 Abs. 2 MuSchG, also die zwei Monate nach der Geburt des Kindes. Die Mutterschutzfrist verlängert die Elternzeit deshalb nicht über das dritte Jahr hinaus.

Eltern können einen Anteil von bis zu 24 Monaten zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr in Anspruch nehmen. Eine Zustimmung des Arbeitgebers ist nur in Ausnahmefällen erforderlich.

Bei einem angenommenen Kind und bei einem Kind in Vollzeit- oder Adoptionspflege kann Elternzeit von insgesamt bis zu drei Jahren ab der Aufnahme bei der berechtigten Person, längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres genommen werden.

(2) Anmeldung der Elternzeit

Elternzeit muss von der/dem Arbeitnehmer*in gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich erklärt und eigenhändig unterschrieben werden. Die Inanspruchnahme der Elternzeit ist ein Gestaltungsrecht der Arbeitnehmer.

Die Elternzeit kann von vornherein für die ersten drei Lebensjahre insgesamt in Anspruch genommen werden. Sofern Elternzeit in mehreren Abschnitten innerhalb der ersten drei Lebensjahre beansprucht wird, muss in der Anmeldung die Verteilung der Elternzeit für die nächsten zwei Jahre angezeigt werden. Die Angaben sind grundsätzlich verbindlich.

Eine Zustimmung des Arbeitgebers ist grundsätzlich nicht erforderlich. Der Arbeitgeber kann den Anspruch auch nicht durch Vertrag ausschließen oder beschränken. Eine Zustimmung des Arbeitgebers zur Elternzeit ist nur dann erforderlich, wenn diese auf mehr als drei Zeitabschnitte verteilt wird oder eine nachträgliche Änderung der Zeitabschnitte durch die/den Arbeitnehmer*in beantragt wird.

Darüber hinaus kann der Arbeitgeber die Inanspruchnahme eines dritten Zeitabschnitts, der zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes liegt, nur aus dringenden betrieblichen Gründen innerhalb von acht Wochen nach Zugang des Antrags ablehnen.

(3) Fristen

Die schriftliche Anmeldung der Elternzeit innerhalb der ersten drei Lebensjahre des Kindes muss spätestens sieben Wochen vor dem gewünschten Beginn dem Arbeitgeber zugegangen sein. Maßgebend ist der Zeitpunkt des Zugangs beim Arbeitgeber. Bei dringenden Gründen (beispielsweise

Fortsetzung Seite -6-

Geburt vor dem errechneten Entbindungstermin) ist ausnahmsweise eine angemessene kürzere Frist möglich.

Bei einer Elternzeit im Zeitraum zwischen dem dritten und dem vollendeten achten Lebensjahr beträgt die Anmeldefrist 13 Wochen. Dies gilt auch dann, wenn die Elternzeit bereits vor dem vollendeten dritten Lebensjahr beginnt.

Der Arbeitgeber kann auf die Frist verzichten, er muss dies aber nicht.

Werden die oben genannte Mindestfristen versäumt, verschiebt sich der Beginn der Elternzeit automatisch auf den fristgemäßen Zeitpunkt; eine nochmalige Anmeldung ist nicht erforderlich.

(4) Teilzeitarbeit

Während der Elternzeit ist eine Erwerbstätigkeit von bis zu 32 Wochenstunden (§ 15 Abs. 4 BEEG)² im Durchschnitt des Monats erlaubt. Ebenso ist eine Beschäftigung zur Berufsbildung zulässig ohne Begrenzung der wöchentlichen Arbeitszeit. Möglich ist eine Erwerbstätigkeit beim bisherigen Arbeitgeber, bei einem anderen Arbeitgeber oder als Selbständige*r. In den letzten beiden Fällen bedarf es der Zustimmung des Arbeitgebers.

Ein Anspruch auf Teilzeit setzt voraus, dass:

- der Arbeitgeber in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer*innen beschäftigt,
- das Arbeitsverhältnis schon länger als sechs Monate besteht,
- für mindestens zwei Monate zwischen 15 und 32 Wochenstunden gearbeitet werden soll,
- keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen,
- der Anspruch auf Elternzeit dem Arbeitgeber fristgerecht vor Beginn der beanspruchten Teilzeittätigkeit schriftlich mitgeteilt wird

Die Zustimmung zur Teilzeitarbeit darf der Arbeitgeber nur aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen.

(5) Kündigungsschutz

Während der gesamten Elternzeit besteht ein besonderer Kündigungsschutz. Das Kündigungsverbot betrifft alle Arten der Arbeitgeber*innenkündigung.

Der Kündigungsschutz beginnt ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist, frühestens jedoch acht Wochen vor Beginn einer Elternzeit bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes und frühestens 14 Wochen vor Beginn einer Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes.

² Die gesetzliche Änderung treten ab dem 01.09.2021 in Kraft.

Fortsetzung Seite -7-

Nur in besonderen Ausnahmefällen kann die Kündigung während der Elternzeit durch das Gewerbeaufsichtsamt für zulässig erklärt werden. Solche Ausnahmen kommen hauptsächlich in Betracht, wenn der Betrieb stillgelegt wird und eine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit ausscheidet.

(6) Anspruch auf Rückkehr auf den alten Arbeitsplatz

Nach Ablauf der Elternzeit besteht grundsätzlich Anspruch, auf den alten oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückzukehren. Entscheidend hierfür sind die Vereinbarungen des Arbeitsvertrages. Eine Schlechterstellung ist nicht zulässig. Wurde die Arbeitszeit während der Elternzeit reduziert, gilt nach deren Ende regelmäßig wieder die frühere Arbeitszeit.

(7) Urlaub

Der Anspruch auf Erholungsurlaub entsteht zu Beginn des Jahres auch für die Monate der künftigen Elternzeit. Er darf lediglich um ein Zwölftel für jeden **vollen** Kalendermonat der Elternzeit gekürzt werden. Diese Grundsätze gelten auch für den Zusatzurlaub. Die Kürzung liegt im Ermessen des Arbeitgebers. Sollte vom Recht der Urlaubskürzung Gebrauch gemacht werden, empfiehlt es sich, die schriftliche Kürzungserklärung mit der Bestätigung der Elternzeit der/dem Arbeitnehmer*in zugehen zu lassen. Anderenfalls muss die Kürzungserklärung spätestens nach dem Ende der Elternzeit erklärt werden.

Die Kürzungsvorschrift gilt nicht für Elternzeitberechtigte, die während der Elternzeit eine Teilzeittätigkeit ausüben.

Der restliche Erholungsurlaub, der vor dem Beginn der Elternzeit nicht vollständig genommen wurde, kann auf das laufende oder nächste Urlaubsjahr nach Ende der Elternzeit übertragen werden. Wird während der (ersten) Elternzeit ein weiteres Kind geboren, verlängert sich der Übertragungszeitraum.

b.) **Elterngeld**

Elterngeld ist eine staatliche Leistung für Eltern von Säuglingen und Kleinkindern. Es soll den Eltern ermöglichen, ihr Kind zu erziehen und zu betreuen.

Weiterführende Informationen für Arbeitnehmer*innen finden sich in den entsprechenden Broschüren u.a. des BMFSFJ.

Vertiefend:

[BMFSFJ - Leitfaden zum Mutterschutz](#)

[Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit \(bmfjsfj.de\)](#)

FAQ: [Alles Wichtige zu Mutterschutz, Elterngeld und Elternzeit \(bundesregierung.de\)](#)

Fortsetzung Seite -8-

Anlagen:

ArbZG	Arbeitszeitgesetz
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
BEEG	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
BioStoffV	Biostoffverordnung
MuSchG	Mutterschutzgesetzes
SGB IV	Sozialgesetzbuch 4. Buch (Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung)
SGB V	Sozialgesetzbuch 5. Buch (Gesetzliche Krankenversicherung)