



Merkblatt

zum Mutterschutz und zur Elternzeit

NEU ←

I. Mutterschutz	2
1. <u>Geltungsbereich</u>	2
2. <u>Informations- und Mitteilungspflichten</u>	2
3. <u>Kündigungsschutz</u>	3
a) <u>Absolutes Kündigungsverbot</u>	3
b) <u>Kündigung durch die Schwangere selbst</u>	4
c) <u>Wiedereinstellung nach Entbindung</u>	4
d) <u>Ausnahmen vom Kündigungsverbot</u>	4
4. <u>Schutzvorschriften und Beschäftigungsverbote</u>	5
a) <u>Beschäftigung schwangerer Frauen</u>	5
b) <u>Beschäftigungsverbote</u>	5
c) <u>Beschäftigung von Schwangeren an Tankstellen</u>	6
d) <u>Urlaubsanspruch</u>	8
e) <u>Elternzeit</u>	8
f) <u>Beschäftigung nach Ende des Beschäftigungsverbot</u>	8
5. <u>Gefährdungsbeurteilung</u>	8
6. <u>Finanzielle Leistungen</u>	9
a) <u>Einkommenssicherung während Beschäftigungsverbot</u>	9
aa) <u>Arbeitgeber zahlt Mutterschutzlohn</u>	9
bb) <u>Rückerstattung durch Umlagekasse – U2-Verfahren</u>	9
b) <u>Einkommenssicherung während Mutterschutzfrist / Mutterschaftsgeld</u>	10
aa) <u>Zahlungszeitraum für Mutterschaftsgeld</u>	10
bb) <u>Höhe des Mutterschaftsgeldes</u>	10
cc) <u>Rückerstattung durch Umlagekasse – U2-Verfahren</u>	11
c) <u>Leistungen des Arbeitgebers während Mutterschutz</u>	11
II. Elternzeit	13
1. <u>Elternzeit</u>	13
a) <u>Dauer und Verteilung der Elternzeit</u>	13
b) <u>Vorzeitige Beendigung der Elternzeit</u>	15
c) <u>Frist für Anmeldung der Elternzeit</u>	16
d) <u>Kündigungsschutz</u>	16
aa) <u>Kündigung durch Arbeitgeber</u>	16
bb) <u>Kündigung durch Arbeitnehmer</u>	17
e) <u>Leistungen des Arbeitgebers während Elternzeit</u>	17
f) <u>Urlaubsanspruch</u>	18
2. <u>Teilzeitarbeit während Elternzeit</u>	18
3. <u>Elterngeld</u>	20
III. Ansprechpartner	22

I. Mutterschutz

1. Geltungsbereich

Für die werdende Mutter enthält das Mutterschutzgesetz (MuSchG) Schutzvorschriften. Das Mutterschutzgesetz gilt für alle schwangeren Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen – auch geringfügig Beschäftigte. Der Anwendungsbereich des Mutterschutzgesetzes wird mit Wirkung zum **1.01.2018** erweitert. Der Kreis wird erweitert um:

- Frauen in betrieblicher Berufsausbildung, Praktikantinnen in Sinne des § 26 BBiG,
- Frauen mit Behinderung in einer Behindertenwerkstatt,
- Frauen, die als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind.

Auch die schwangeren Frauen, die sich noch in der Probezeit oder in einem befristeten Arbeitsverhältnis zu Ihnen befinden, unterfallen dem Mutterschutzgesetz. Für schwangere Mitarbeiterinnen mit einem **befristeten Arbeitsvertrag** gelten die Mutterschutzvorschriften solange das befristete Arbeitsverhältnis besteht. Läuft der Vertrag mit Ablauf der Befristung aus, endet auch der besondere Schutz.

Der besondere Schutz gilt auch für Ausbildungsverhältnisse für die Dauer der Ausbildung.

2. Informations- und Mitteilungspflichten

Damit Sie als Arbeitgeber die Schutzvorschriften einhalten können, soll die werdende Mutter Ihnen ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald ihr diese Tatsachen bekannt sind. Tut sie dies nicht, gelten die Schutzvorschriften erst, wenn sie die Mitteilung gemacht hat.

In einem Bewerbungsgespräch während der Schwangerschaft ist die werdende Mutter nicht verpflichtet, auf ihre Schwangerschaft hinzuweisen. Dies gilt selbst dann, wenn Sie als Arbeitgeber nach einer Schwangerschaft fragen.

Ihnen sind durch das MuSchG verschiedene Verpflichtungen auferlegt. So sind Sie u.a. verpflichtet, der zuständigen Aufsichtsbehörden (siehe unten) unverzüglich die Schwangerschaft einer Mitarbeiterin mitzuteilen. In der Mitteilung an die zuständige Aufsichtsbehörde sollte auch eine Angabe über die Art der Beschäftigung der schwangeren Mitarbeiterin enthalten sein. So kann die Behörde prüfen, ob ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden muss.

Beschäftigen Sie regelmäßig mehr als 3 Frauen, müssen Sie einen Abdruck des MuSchG an geeigneter Stelle zur Einsicht auslegen oder aushängen.

Über die Einhaltung der Bestimmungen des MuSchG wachen die Aufsichtsbehörden. Kommen Sie Ihrer Pflichten als Arbeitgeber aus dem MuSchG nicht nach, so erfüllen Sie den Tatbestand einer Ordnungswidrigkeit und können mit einem **Bußgeld** bis zu 15.000 € belegt werden.

Aufsichtsbehörden in Schleswig-Holstein:

Staatliche Arbeitsschutzbehörde bei der Unfall-
kasse Nord,
Seekoppelweg 5 a
24113 Kiel
Tel.-Nr.: 0431/64 07-0
Fax-Nr.: 0431/64 07-250
ukn@uk-nord.de; www.uk-nord.de

mit folgenden Standorten:

a) Standort **Kiel**
Seekoppelweg 5a
24113 Kiel
Tel.-Nr.: 0431/64 07-0
Fax-Nr.: 0431/64 07-250
Mail: poststelle-ki@arbeitsschutz.uk-nord.de

zuständig für die Kreise Nordfries-
land, Schleswig-Flensburg, Rends-
burg-Eckernförde, Plön, Städte Kiel,
Neumünster

b) Standort **Lübeck**
Bei der Lohmühle 62
23554 Lübeck
Tel.-Nr.: 0451/31 75 01-0
Fax-Nr.: 0451/31 75 01-210
Mail: poststelle-hl@arbeitsschutz.uk-nord.de

Zuständig für die Kreise Ostholstein,
Segeberg, Stormarn, Herzogtum-
Lauenburg, Stadt Lübeck

c) Standort **Itzehoe**
Oelixdorfer Straße 2
25524 Itzehoe
Tel.-Nr.: 04821/660
Fax-Nr.: 04821/66-2807
Mail: poststelle-iz@arbeitsschutz.uk-nord.de

3. Kündigungsschutz

a) Absolutes Kündigungsverbot

Vom **Beginn der Schwangerschaft an** (bzw. Mitteilung der schwangeren Mitarbeite-
rin über die Schwangerschaft) **bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbin-
dung** ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses für Sie als Arbeitgeber grundsätzlich
unzulässig. Das bedeutet, dass Sie während dieser Zeit das Arbeitsverhältnis nicht
kündigen dürfen; auch nicht zu einem nach dieser Schutzfrist liegenden Zeitpunkt,
siehe für Ausnahmefälle unten 3.d). S. 4.

Beispiel:

Am 15.03. teilt die Mitarbeiterin mit, dass sie schwanger ist. Ab dem **15.03.** darf ihr
Arbeitsverhältnis nicht gekündigt werden. Am 10.10. entbindet sie. Bis zum **10.02. des
Folgejahres** ist sie noch unkündbar.

Der Kündigungsschutz ist seit dem **30.05.2017** auf Fehlgeburten ausgeweitet. Erleidet
eine Frau eine Fehlgeburt nach der 12. Schwangerschaftswoche, so greift auch in die-
sem Fall ab dem Zeitpunkt der Fehlgeburt eine viermonatige Kündigungschutzfrist.

Das absolute Kündigungsverbot setzt voraus, dass die Schwangerschaft bei Zugang der Kündigung bereits vorlag. Das Verbot besteht nur dann, wenn

- Ihnen zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft bekannt war oder
- die Schwangerschaft Ihnen innerhalb von 2 Wochen nach Zugang der Kündigung (Nachweis durch den Arbeitgeber) mitgeteilt wird.

D.h., kündigen Sie einer schwangeren Mitarbeiterin, ohne von der Schwangerschaft zu wissen, so kann die schwangere Mitarbeiterin innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung die Mitteilung über ihre Schwangerschaft nachholen. Die Kündigung wäre in diesem Fall nachträglich unwirksam.

Tritt die Schwangerschaft **nach Zugang der Kündigung** ein, so gilt das Kündigungsverbot nicht.

Das Verbot gilt für die fristlose und fristgemäße Kündigung. Unzulässig sind auch Änderungskündigungen.

Nimmt die Mitarbeiterin nach der Geburt des Kindes Elternzeit, so verlängert sich der Kündigungsschutz über die Frist des Mutterschutzgesetzes hinaus bis zum Ablauf der Elternzeit, siehe dazu S. 12.

b) Kündigung durch die Schwangere selbst

Für die schwangere Arbeitnehmerin gilt das Kündigungsverbot **nicht**. Sie kann während der Schwangerschaft und während der Schutzfrist nach der Entbindung das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist zum Ende der Schutzfrist kündigen. Da schwangere Mitarbeiterinnen ihr Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft freiwillig beenden können, sind auch Aufhebungsverträge grundsätzlich zulässig.

Soll die Kündigung der Schwangeren zu einem späteren Zeitpunkt nach der Mutterschutzfrist greifen, muss diese die vereinbarte Kündigungsfrist einhalten.

c) Wiedereinstellung nach Entbindung

Stellen Sie die schwangere Arbeitnehmerin innerhalb eines Jahres nach der Entbindung wieder ein, müssen Sie sie hinsichtlich der Betriebszugehörigkeit so behandeln, als wenn das Arbeitsverhältnis nicht unterbrochen war. Die Frau darf in der Zwischenzeit jedoch nicht in einem anderen Unternehmen gearbeitet haben.

Die Dauer der Betriebszugehörigkeit ist wiederum von Bedeutung für die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sowie auf die Länge der Kündigungsfristen.

d) Ausnahmen vom Kündigungsverbot

In **besonderen Fällen** ist ausnahmsweise eine Kündigung möglich, z. B. bei Insolvenz des Betriebes, bei teilweiser Stilllegung des Betriebes (ohne die Möglichkeit der Umsetzung der Schwangeren auf einen anderen Arbeitsplatz) oder besonders schwerer Pflichtverletzung durch die Schwangere.

Jedoch muss in diesen Fällen die zuständige Aufsichtsbehörde zustimmen.

Sie müssen einen Antrag auf Zustimmung stellen. Erst **nach** Zustimmung der Behörde kann das Arbeitsverhältnis mit der schwangeren Mitarbeiterin gekündigt werden. Die Kündigung muss dann schriftlich unter Angabe des zulässigen Kündigungsgrundes erfolgen.

4. Schutzvorschriften und Beschäftigungsverbote

a) Beschäftigung schwangerer Frauen

Sie sind verpflichtet, schwangere Mitarbeiterinnen so zu beschäftigen und den Arbeitsplatz (einschließlich Maschinen, Werkzeuge und Geräte) so einzurichten, dass **keine Gefahr für Leben und Gesundheit von Mutter und Kind** besteht. Stellt ein ärztliches Zeugnis fest, dass Leben und Gesundheit von Mutter und Kind bei Fortsetzung der Beschäftigung gefährdet sind, z.B. Risikoschwangerschaft, muss die Frau ganz von der Arbeit freigestellt werden.

Für schwangere Mitarbeiterinnen sind Sitzgelegenheiten zu schaffen, damit sie sich ausruhen können. Erbringt die Schwangere ihre Arbeitsleistung vorwiegend im Sitzen, sind ihr kurze Unterbrechungen der Arbeit zu zugestehen, ggf. sind Liegemöglichkeiten zu schaffen.

b) Beschäftigungsverbote

Unter bestimmten Voraussetzungen dürfen Sie Schwangere nicht weiter beschäftigen und müssen Sie unter Fortzahlung des Entgelts (siehe unter c)) von der Arbeit freistellen. Solche Beschäftigungsverbote liegen z.B. vor:

- bei Gefahr für Gesundheit oder Leben von Mutter/Kind, die durch ärztliches Attest festgestellt wird,
- während der letzten **sechs** Wochen vor und **acht** Wochen nach der Entbindung (**Mutterschutzfrist**),

Frauen sollen die vollen 6 Wochen Mutterschutz vor der Geburt genießen. Bei einer vorzeitigen Geburt (Geburt vor dem errechneten Stichtag) verlängert sich daher die 8-wöchige Schutzfrist nach der Geburt des Kindes um die Anzahl der Tage, die die Frau von ihrer Schutzfrist vor der Geburt des Kindes nicht voll ausschöpfen konnte. Beispiel: Bekommt Ihre Mitarbeiterin ihr Kind 4 Tage früher, verlängert sich die Schutzfrist nach der Geburt um diese 4 Tage.

Wird vor Ablauf von 8 Wochen nach der Entbindung eine **Behinderung** beim Kind ärztlich festgestellt, kann die Mutter statt der üblichen 8 Wochen eine verlängerte nachgeburtliche **Schutzfrist von 12 Wochen** in Anspruch nehmen. (Dies gilt seit dem **30.05.2017**). Die verlängerte Schutzfrist gilt auch bei Mehrlingsgeburten und Frühgeburten.

- bei schweren körperlichen Arbeiten.

Weitere Beschäftigungsverbote:

- bei Tätigkeiten, bei denen Schwangere schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, Staub, Gasen oder Dämpfen, Hitze, Kälte oder Nässe, Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt sind,
- bei Arbeiten, bei denen regelmäßig Lasten über 5 kg oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 kg ohne mechanische Hilfsmittel von Hand bewegt oder befördert werden müssen
- Arbeitszeit über mehr als 8,5 Std. täglich (unter 18 Jahre – nicht mehr als 8 Std.)
Das Verbot der Mehrarbeit ist ab dem 1.01.2018 neu geregelt. Danach ist eine Überschreitung der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit grundsätzlich zulässig, **wenn ein Ausgleich innerhalb des Monats erfolgt.** (Empfehlung: Einwilligung der Mutter zu Überstunden und Unbedenklichkeitsbescheinigung des Arztes vorlegen lassen!)
- Arbeitszeiten nachts zwischen 20.00 und 6.00 Uhr
Eine **Beschäftigung bis 22.00 Uhr** ist ab dem 1.01.2018 mit Einwilligung der werdenden Mutter, Unbedenklichkeitsbescheinigung des Arztes, Einhaltung des Arbeitsschutzes und Genehmigung der Aufsichtsbehörde zulässig. Die Genehmigung gilt als erteilt, wenn die Aufsichtsbehörde nicht innerhalb von 6 Wochen den Antrag ablehnt.
- an Sonn- und Feiertagen.
Mit Zustimmung der werdenden Mutter kann ab 1.01.2018 eine Beschäftigung auch an Sonn- und Feiertagen erfolgen, wenn in der Woche ein Ersatzruhetag gewährt wird.

Die Aufsichtsbehörde klärt im Zweifel, ob der konkrete Arbeitsplatz und die konkreten Arbeitsbedingungen zu einer Gefährdung der werdenden oder der stillenden Mutter führen können.

c) Beschäftigung von Schwangeren an Tankstellen

Wenn Sie Betreiber einer Tankstelle sind, müssen Sie **sofort reagieren**, wenn Sie von Ihrer Mitarbeiterin erfahren, dass sie schwanger ist. An Tankstellen spielt das Beschäftigungsverbot schwangerer Mitarbeiterinnen eine besondere Rolle.

Zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer und damit auch von Schwangeren wird ein **Grenzwert** festgelegt, bei dessen Überschreitung Maßnahmen (technische und organisatorische) ergriffen werden müssen. Dies kann z.B. auch ein generelles Beschäftigungsverbot für Schwangere sein, das durch die zuständige Aufsichtsbehörde ausgesprochen werden kann. Das Bundesimmissionsschutzgesetz schreibt seit dem **1.10.2010** einen Grenzwert von **5 µg Benzol/m³** (im Jahresdurchschnitt gemessen) vor.

Stationäre, die ihre schwangeren Mitarbeiterinnen weiter beschäftigen wollen, können gegenüber der zuständigen Behörde den Nachweis führen, dass an ihrer Station der Grenzwert nicht überschritten wird.

Solche Messungen nimmt z.B. das Institut für Gewässerschutz und Umgebungsüberwachung (IGU) vor. Die sog. Passivsammler werden für 7 Tage in den Räumen in Atemhöhe befestigt.

Aktive Messungsverfahren: durch die LGASH anerkannten Meßstellen

- TÜV NORD Umweltschutz GmbH & Co. KG
Große Bahnstraße 31, 22525 Hamburg
Ansprechpartnerin: Frau During; Telefon-Nr.: 040/668670
- Institut für Gewässerschutz und Umgebungsüberwachung
Dr. Biernath-Wüpping GmbH
Köpenicker Straße 59, 24111 Kiel
Telefon-Nr.: 0431/69 64 10
E-Mail: info@igu-kiel.de / Internet: www.igu-kiel.de

Passive Meßverfahren:

Weiterhin besteht die Möglichkeit ein von den Arbeitsschutzbehörden der Länder akzeptiertes, preiswertes, passives Messverfahren anzuwenden. Mittels eines Passivsammlers, der in Eigenregie am Messort 7-14 Tage aufgehängt wird, wird der Schadstoff durch Diffusion, also ohne ein Pumpsystem oder anderes Zubehör, gesammelt. Die Analyse und die Bewertung der Messergebnisse sind im Kaufpreis enthalten. Laut Empfehlung des Länderausschusses sollten zwei Röhrchen eingesetzt werden, die im Kassenbereich in ca. 1,5 Meter Höhe angebracht werden. Da diese Messmethode in Eigenregie durchgeführt wird, behält sich das LGASH vor, die ermittelten Messergebnisse zu überprüfen.

- Drägerwerke
Vertrieb über Fachhändler www.draeger.com,
zum Beispiel: Detlef Paulsen, Kiel, Telefon 0431 – 53 59 50; Fax 0431 – 53 59 520
(Passiv-Dosimeter ORSA-Benzol, EUR 87,75 pro Dosimeter einschl. Analyse und zzgl. Mehrwertsteuer); Stand 2015
- TÜV NORD Umweltschutz GmbH & Co. KG
Große Bahnstraße 31, 22525 Hamburg
Produktfragen: Frau During Telefon 040 – 66 86 70
(Aktivkohle-Passivsammler, Kosten pro Passivsammler einschl. Analyse und Bericht: EUR 133,- (zzgl. Mehrwertsteuer); Stand 2015
- Institut für Gewässerschutz und Umgebungsüberwachung,
Tel.-Nr.: 0431/69 64 10 – Herr Kulle-Grünberg
(Aktivkohle-Passivsammler, EUR 78,- pro Passivsammler einschl. Analyse und zzgl. Mehrwertsteuer); Stand 2015

d) Urlaubsanspruch

Auch während des Mutterschutzes und während des Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz entstehen Urlaubsansprüche. Eine **Kürzung** des Urlaubsanspruches wegen dieser Fehlzeiten ist **ausgeschlossen**.

Selbst wenn der Urlaub ursprünglich für die Zeit des Beschäftigungsverbotes festgelegt war, so verhindert das Beschäftigungsverbot letztendlich die Erfüllung des Urlaubsanspruches mit der Folge, dass der Urlaubsanspruch weiterhin besteht, BAG Urteil vom 9.08.2017, Az. 9 AZR 575/15.

Kann die Frau den Urlaub vor dem Mutterschutz bzw. vor dem Beschäftigungsverbot nicht oder nicht vollständig nehmen, so ist der Resturlaub nach dem Mutterschutz (ggf. nach der Elternzeit) im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren. Er erlischt nicht – wie sonst üblicherweise - am 31.03. des Folgejahres.

e) Elternzeit

An den Mutterschutz (8 Wochen nach Geburt) kann sich die Elternzeit anschließen, siehe S. 13.

Wird während einer laufenden Elternzeit ein weiteres Kind geboren, führt die Mutterschutzfrist für das weitere Kind nicht zu einer Unterbrechung der laufenden Elternzeit. Die Elternzeit für das weitere Kind schließt sich an die abgelaufene erste Elternzeit an.

Bei einer erneuten Schwangerschaft in der Elternzeit entstehen **für den Arbeitgeber keine finanziellen Verpflichtungen** während der Dauer der Elternzeit.

f) Beschäftigung nach Ende des Beschäftigungsverbotes

Ab 1.01.2018 ist in das Gesetz § 25 MuSchG aufgenommen, wonach ein Anspruch auf Beschäftigung nach Ende des Beschäftigungsverbotes entsprechend den vertraglichen vereinbarten Bedingungen besteht. Ein Anspruch auf den vorherigen Arbeitsplatz besteht nicht.

5. Gefährdungsbeurteilung

Arbeitgeber müssen künftig für jede Tätigkeit – aber nicht für jeden Arbeitsplatz – eine **abstrakte und anlassunabhängige Gefährdungsbeurteilung** entsprechend den allgemeinen arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben durchführen. Es ist egal dabei, ob der Arbeitsplatz mit einer Frau oder einem Mann besetzt ist. Die Beurteilung richtet sich nach § 5 Arbeitsschutzgesetz. Wird die Erstellung einer solchen Gefährdungsbeurteilung versäumt, so stellt dies eine Ordnungswidrigkeit dar, die bußgeldbewehrt ist. Für die neuen Gefährdungsbeurteilungen gilt bis zum 1.01.2019 jedoch eine Übergangsfrist, so dass auch Bußgelder erst ab diesem Zeitpunkt berechnet werden.

Der Arbeitgeber muss die Tätigkeiten nach Gefährdungen entsprechend Art, Ausmaß und Dauer beurteilen, denen schwangere Frauen ausgesetzt sind. Anschließend hat er zu ermitteln, ob Schutzmaßnahmen oder eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen erforderlich sind. Auch hat er zu beurteilen, ob eine Fortführung der Tätigkeit der schwangeren Frau an diesem Arbeitsplatz überhaupt möglich ist.

Im Zeitpunkt der Mitteilung über die Schwangerschaft hat der Arbeitgeber die zuvor in der Gefährdungsbeurteilung festgestellten Schutzmaßnahmen festzulegen. Zusätzlich hat er der schwangeren Frau ein Gespräch über weitere Möglichkeiten der Verbesserung der Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz anzubieten.

6. Finanzielle Leistungen

a) Einkommenssicherung während Beschäftigungsverbot

aa) Arbeitgeber zahlt Mutterschutzlohn

Darf eine schwangere Mitarbeiterin infolge eines ausgesprochenen Beschäftigungsverbotes nicht mehr beschäftigt werden, sind Sie als Arbeitgeber verpflichtet, sie von der Arbeit **freizustellen**. Während der Freistellung müssen Sie das **Arbeitsentgelt weiterzahlen**. Die schwangere Mitarbeiterin erhält den sog. **Mutterschutzlohn**.

Die **Höhe** des Mutterschutzlohnes bestimmt sich nach dem **Durchschnitt der letzten 13 Wochen oder der letzten drei Monatsentgelte der Schwangeren** vor Eintritt der Schwangerschaft.

Bei **Entgelterhöhungen**, die während oder nach Ablauf des Berechnungszeitraumes eintreten, ist bei der Bestimmung des Mutterschutzlohnes vom höhere Verdienst auszugehen. **Kürzungen** infolge von Kurzarbeit oder Arbeitsausfällen, werden nicht berücksichtigt.

Entgeltkürzungen, die während oder nach Ablauf des Berechnungszeitraumes eintreten und nicht auf einem mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot beruhen, sind bei der Bestimmung des Durchschnittsentgelts zu Lasten der Schwangeren zu berücksichtigen.

bb) Rückerstattung durch Umlagekasse – U2-Verfahren

(1) U2-Verfahren

Zahlen Sie während eines Beschäftigungsverbotes an die schwangere Mitarbeiterin den sogenannten Mutterschutzlohn, so erhalten Sie diesen Betrag **in voller Höhe** von der **Umlagekasse zurück**.

(2) Allgemeines zur Umlagekasse

Für kleinere und mittlere Unternehmen sind gesetzliche Ausgleichskassen eingerichtet worden. Das Verfahren besteht darin, dass jeder beteiligte Betrieb eine bestimmte Summe (prozentual nach den gezahlten Löhnen bzw. Gehältern berechnet) in die Kasse einzahlt und daraus bei Bedarf der überwiegende Teil seiner Leistungen für die Entgeltfortzahlung bzw. der Mutterschutzaufwendungen erstattet wird, **sog. allgemeines Umlageverfahren** der Krankenkasse (U1- und U2-Verfahren).

Seit dem 01.01.2006 sind alle Arbeitgeber, die regelmäßig nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigen, - ohne Auszubildende und Schwerbehinderte - zur Teilnahme am U1-Umlageverfahren (Krankheit) verpflichtet. Vormalig lag die Grenze bei 20 Arbeitnehmern und die Satzung einiger Krankenkassen sah bereits die Anhebung auf 30 Beschäftigte vor.

An dem U2-Umlageverfahren (Mutterschutz) müssen alle Arbeitgeber – unabhängig von der Beschäftigungsanzahl – teilnehmen.

b) Einkommenssicherung während Mutterschutzfrist / Mutterschaftsgeld

aa) Zahlungszeitraum für Mutterschaftsgeld

Während der Mutterschutzfrist (6 Wochen vor und 8 Wochen nach der Entbindung) ist Ihre Mitarbeiterin finanziell abgesichert. Die Mitarbeiterin erhält einen Lohnersatz in Höhe des Nettolohnes. Der Betrag wird zwischen Krankenkasse (Mutterschaftsgeld) und Arbeitgeber (Zuschuss) geteilt.

Beginnt infolge der Geburt eines weiteren Kindes noch während einer Elternzeit eine neue Mutterschutzfrist, besteht trotz Anspruch auf Mutterschaftsgeld grundsätzlich kein Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss, solange die neue Schutzfrist mit der Elternzeit zusammenfällt.

bb) Höhe des Mutterschaftsgeldes

Das Mutterschaftsgeld errechnet sich nach dem **Durchschnitt des Nettoverdienstes** der Schwangeren in den **letzten drei Monaten** (der letzten drei abgerechneten Kalendermonate).

Das Mutterschaftsgeld wird durch die **Krankenkasse** gezahlt – höchstens jedoch **13,00 € pro Tag**.

Übersteigt der Nettolohn der Mitarbeiterin den Betrag von 13,00 € pro Kalendertag, sind Sie als Arbeitgeber verpflichtet die Differenz als **Zuschuss** zum Mutterschaftsgeld zu zahlen.

Beispiel:

Bruttolohn: 1.500 € (Durchschnitt der letzten drei Monate)
mtl. Nettolohn: 975 €

Der monatliche Nettolohn der letzten drei Monate (975 € x 3 = 2.925 €) wird auf den Kalendertag (drei Kalendermonate zu 30 Tagen) umgerechnet (2.925 €: 90 Kalendertage = 33 € pro Kalendertag).

tgl. Nettolohn: **33 €** (abzüglich 13 € Mutterschaftsgeld / Krankenkasse
= **20 € Zuschuss / Arbeitgeber**)

cc) Rückerstattung durch Umlagekasse – U2-Verfahren

Der vom Arbeitgeber gezahlte Zuschuss zum Mutterschaftsgeld wird **in voller Höhe erstattet**, siehe zum U2-Verfahren S. 8.

Der Arbeitgeber erhält auch die während eines Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz weitergezahlte Vergütung voll aus der Umlagekasse – U2-Verfahren - erstattet – siehe zum Beschäftigungsverbot S. 5

c) Leistungen des Arbeitgebers während Mutterschutz

Seit dem 1.05.2010 sind die Arbeitgeber im Kfz-Gewerbe nicht mehr tarifgebunden. Das bedeutet, dass Ansprüche auf Leistungen aus dem Tarifvertrag nur dann bestehen, wenn dies im Arbeitsvertrag vereinbart ist.

Für Arbeitsverhältnisse, die **nach dem 1.05.2010** begründet wurden, gilt der Tarifvertrag in der Regel nicht mehr. Hier kommt es darauf an, was im Arbeitsvertrag vereinbart worden ist.

Für Arbeitsverhältnisse, die **vor dem 1.05.2010** begründet wurden und bei denen im Arbeitsvertrag eine sog. Bezugnahme Klausel vereinbart wurde (d.h. es wurde die Geltung der Tarifverträge des Kfz-Gewerbes vereinbart), gelten die tariflichen Bestimmungen weiterhin:

a) Die **vermögenswirksamen Leistungen** werden während der Zeit des Mutterschutzes (einschließlich der Zeit eines Beschäftigungsverbotes) weiter gezahlt.

b) Werden während der Zeit des Mutterschutzes

- das **zusätzliche Urlaubsgeld** gemäß § 10 Ziff. 2.2 MTV für das Kfz-Gewerbe SH oder

- die **Sonderzahlung** gemäß § 12 Ziff. 1.1 MTV für das Kfz-Gewerbe SH

fällig, so stehen auch diese Zahlungen der Mitarbeiterin zu, wenn sie im Übrigen die Voraussetzungen für diese Ansprüche erfüllt. Diese Zahlungen stehen

der Mitarbeiterin nur anteilig zu, wenn der Mutterschutz endet und sie im laufenden Jahr die Elternzeit antritt. Während der Elternzeit ruht das Arbeitsverhältnis und es besteht kein Anspruch auf das zusätzliche Urlaubsgeld und die Sonderzahlung.

Im **Tankstellengewerbe** besteht die Tarifbindung für die Arbeitgeber nach wie vor. Die Tarifverträge gelten weiterhin, obwohl der letzte Tarifabschluss bereits viele Jahre zurückliegt. Die Mitarbeiterin hat Anspruch auf die tariflichen Leistungen während des Mutterschutzes, **wenn** sie Mitglied der Gewerkschaft ist oder die Geltung des Tarifvertrages vereinbart worden ist. Der Anspruch auf das zusätzliche Urlaubsgeld ergibt sich aus § 7 i.) Ziff. 1 MTV für das Tankstellengewerbe oder § 10 MTV für das Tankstellengewerbe. Diese Zahlungen stehen der Mitarbeiterin nur anteilig zu, wenn der Mutterschutz endet und sie im laufenden Jahr die Elternzeit antritt. Während der Elternzeit ruht das Arbeitsverhältnis und es besteht kein Anspruch auf das zusätzliche Urlaubsgeld und die Sonderzahlung.

Achtung: Ungenaue Formulierungen gehen zu Lasten des Arbeitgebers. Die Gewährung von Sonderzahlungen sollte von der tatsächlichen Arbeitsleistung anhängig gemacht werden. Lassen Sie sich bei der Gestaltung des Anstellungsvertrages beraten. Musterverträge stellen wir Ihnen zur Verfügung. Rufen Sie uns an!

II. Elternzeit

1. Elternzeit

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (auch Teilzeitkräfte, befristet eingestellte Arbeitnehmer, geringfügig Beschäftigte und Auszubildende) haben Anspruch auf **Elternzeit**.

Die gesetzlichen Grundlagen zur Elternzeit und zum Elterngeld sind seit dem **1.01.2007** im **Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz** geregelt.

Zum 1.01.2015 wurde das Elterngeld Plus und eine flexiblere Elternzeit eingeführt.

Diese letzten Änderungen gelten für Kinder, die ab dem 1.07.2015 geboren werden.

Für Kinder, die davor geboren wurden, gelten die alten Regeln weiter.

a) Dauer und Verteilung der Elternzeit

Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres und dauert längstens **3 Jahre pro Kind**. Die Elternzeit kann von einem Elternteil allein oder anteilig von jedem Elternteil genommen werden.

Die Elternzeit für ein Kind, das bis zum 30.06.2015 geboren wurde, kann pro Elternteil auf 2 Abschnitte verteilt werden. Mit Zustimmung des Arbeitgebers ist eine Aufteilung in weitere Abschnitte möglich.

Beispiel

Mutter und Vater nehmen abwechselnd jeweils 12 Monate Elternzeit, der Vater beginnt mit der Geburt des Kindes. Während der Elternzeit des einen Elternteils arbeitet der andere Elternteil.

Wird das Kind nach dem 30.06.2015 geboren, kann jeder Elternteil die Elternzeit in drei Abschnitte beanspruchen.

Der Arbeitgeber ist jedoch berechtigt, die Inanspruchnahme eines dritten Elternzeitabschnittes innerhalb von acht Wochen nach Zugang des Antrages aus dringenden betrieblichen Gründen abzulehnen, wenn dieser Abschnitt im Zeitraum zwischen dem 3. Geburtstag und dem 8. Lebensjahr des Kindes liegen soll. Wird der Elternzeitanteil bis zum 3. Lebensjahr genommen, bleibt es bei der 7-wöchigen Anmeldepflicht. Für den Anteil ab dem 3. Geburtstag muss künftig jedoch eine Anmeldefrist von mindestens 13 Wochen eingehalten werden.

Die Erklärungen des Arbeitnehmers über Beginn und Ende der Elternzeit sind gegenüber dem Arbeitgeber grundsätzlich unwiderruflich.

Die Zeit der **Mutterschutzfrist** nach der Geburt des Kindes (8 Wochen) wird auf den Anspruch auf Elternzeit **angerechnet**. Das heißt, die Elternzeit verkürzt sich um diesen Zeitraum.

Befristete Verträge verlängern sich durch die Elternzeit nicht. Ebenso wenig wird auf die Berufsausbildungszeit die Elternzeit angerechnet.

Wird die Elternzeit unmittelbar im Anschluss an einen auf die Mutterschutzfrist folgenden Erholungsurlaub genommen, werden auch die Zeiten der Mutterschutzfrist und des Erholungsurlaubes bei der Zweijahresfrist der Elternzeitfestlegung berücksichtigt. Das bedeutet, dass die ersten 2 Jahre Elternzeit längstens bis zur Vollendung des 2. Lebensjahres dauern.

Es können auch beide Elternteile ganz oder zeitweise **gemeinsam** Elternzeit nehmen. Die Eltern können die Elternzeit vom 1. Tag bis zum 3. Geburtstag des Kindes gemeinsam nutzen. (Dies bedeutet aber nicht – wie zeitweilig diskutiert worden ist -, dass sich der Anspruch auf Elternzeit bei gemeinsamer Inanspruchnahme auf 1,5 Jahre reduziert.)

Die Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes auch dann, wenn sich die Elternzeit-Zeiträume infolge einer kurzen Geburtenfolge überschneiden. Folglich endet die Elternzeit bei einer kurzen Geburtenfolge weiterhin grundsätzlich mit dem 3. Geburtstag des jüngsten Kindes. Es findet keine Addition der Elternzeit-Zeiträume pro Anzahl der Kinder statt.

Statt der Möglichkeit – wie bisher – ein Teil der Elternzeit – insgesamt bis zu zwölf Monate - auf die Zeit zwischen dem 3. und 8. Lebensjahr zu übertragen, ist es Arbeitnehmern mit Kindern, die **nach dem 30.06.2015 geboren** werden, nunmehr erlaubt bis zu 24 Monate ihrer Elternzeit nach Ablauf des 3. Lebensjahres in Anspruch zu nehmen. Wenn Eltern sich dafür entscheiden, müssen sie 13 Wochen – statt sonst 7 Wochen – die Elternzeit, die nach Vollendung des 3. Geburtstages beginnen soll, ankündigen. Eine Zustimmung des Arbeitgebers zum Übertragungswunsch des Arbeitnehmers bedarf es in diesen Fällen nicht mehr.

Es bleibt aber dabei, dass sich Eltern für die ersten beiden Jahre festlegen müssen, wann sie Elternzeit nehmen wollen.

Wechselt der Arbeitnehmer den Arbeitgeber, ist der **neue** Arbeitgeber nicht an die erteilte Zustimmung des alten Arbeitgebers gebunden.

Beispiele für Kinder, die bis zum 30.06.2015 geboren wurden

1. Die Eltern nehmen das 1. Jahr gemeinsam Elternzeit. Der Vater nimmt anschließend seine Erwerbstätigkeit wieder auf. Die Mutter bleibt noch bis zum 2. Geburtstag in der Elternzeit. Den verbleibenden Anteil von 1 Jahr nimmt die Mutter – mit Zustimmung des Arbeitgebers – in der Zeit, in der das Kind das 1. Schuljahr absolviert.
2. Die Elternzeit für das 1. Lebensjahr nimmt die Mutter allein, gemeinsam nehmen Mutter und Vater danach die Elternzeit bis zum 3. Lebensjahr. In diesem Fall ist der Anteil der Elternzeit voll ausgeschöpft.

b) Vorzeitige Beendigung der Elternzeit

Die vorzeitige Beendigung der Elternzeit ist grundsätzlich **nur mit Zustimmung des Arbeitgebers** möglich.

Das BAG hat mit seiner aktuellen Rechtsprechung den **Gesetzeswortlaut** jedoch **deutlich zu Lasten des Arbeitgebers aufgeweicht**. War bislang die Zustimmung des Arbeitgebers erforderlich, wird dem Arbeitnehmer jetzt ein großer Gestaltungsspielraum bei der Einteilung der Elternzeit eingeräumt, Urteil des BAG vom 21.04.2009, Az.: 9 AZR 391/08. Arbeitnehmer können die Elternzeit nachträglich stückeln und zwar auch dann, wenn sie ihrem Arbeitgeber ursprünglich mitgeteilt hatten, dass sie den gesamten Zeitraum von 3 Jahren an einem Stück nehmen wollen.

Der Arbeitnehmer kann seine Elternzeit **vorzeitig** beenden, wenn er während der Elternzeit kündigt, während dieser Elternzeit ein weiteres Kind geboren wird oder in Fällen besonderer Härte, insbesondere bei Eintritt einer Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod eines Elternteils oder eines Kindes der berechtigten Person oder bei erheblich gefährdeter wirtschaftlicher Existenz der Eltern nach Inanspruchnahme der Elternzeit. Der Restanteil der Elternzeit bleibt erhalten und kann auf die Zeit nach Vollendung der dritten bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des ersten Kindes übertragen werden. Der Arbeitgeber kann nur innerhalb von 4 Wochen aus **dringenden betrieblichen Gründen** schriftlich ablehnen. Im Übrigen muss er seine Entscheidung über die Übertragung der verbleibenden Restlaufzeit der Elternzeit nach billigem Ermessen treffen.

Die vorzeitige Beendigung der Elternzeit wegen der Geburt eines weiteren Kindes und der Beginn der Mutterschutzfristen führt nicht automatisch zur Beendigung oder Unterbrechung der laufenden Elternzeit. Der Arbeitnehmer kann jedoch die vorzeitige Beendigung der Elternzeit **verlangen**. Der Gesetzgeber hat § 16 Abs. 3 Satz 3 BEEG entsprechend der Rechtsprechung des EuGH angepasst. Eine Zustimmung des Arbeitgebers ist nicht erforderlich.

Achtung: Die Pflicht des Arbeitgebers zur Zahlung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld besteht im Falle der Geburt eines weiteren Kindes während der laufenden Elternzeit nicht. Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch gegen die Krankenkasse auf Zahlung des Mutterschutzgeldes. Die Zuschusspflicht des Arbeitgebers besteht, wenn der Arbeitnehmer Teilzeitarbeit leistet oder der Arbeitnehmer die Unterbrechung der Elternzeit – auch für die Dauer der Schutzfristen – verlangt.

Beispiel

Das erste Kind der Arbeitnehmerin wird am 15.01.2013 geboren, das zweite am 15.01.2015. Für das Erstgeborenen meldet die Arbeitnehmerin drei Jahre Elternzeit bis zum 14.01.2016. Für das zweite Kind nimmt sie Elternzeit bis zum 14.01.2018, womit sich das erste Lebensjahr des Zweitgeborenen mit der Elternzeit für das erste Kind überschneidet.

Beabsichtigt die Arbeitnehmerin für beide Kinder den jeweils 3-jährigen Elternzeitananspruch auszuschöpfen, kann sie die Elternzeit für das Erstgeborene rechtzeitig beenden (zum 14.01.2015), die Elternzeit für das zweite Kind beantragen und den noch nicht genommenen Zeiteanteil (höchstens 12 Monate, da vor dem 1. Juli 2015 geboren) für das erste Kind mit Zustimmung des Arbeitgebers bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres dieses Kindes nehmen.

c) Frist für Anmeldung der Elternzeit

Die Elternzeit bis zum vollendeten 3. Lebensjahr muss der Arbeitnehmer spätestens **7 Wochen** vor Beginn der Elternzeit **schriftlich** dem Arbeitgeber gegenüber verlangen. Möchte Ihr Mitarbeiter die Elternzeit zwischen dem 3. und 8. Geburtstag beanspruchen, so muss er schriftlich **13 Wochen** vor Beginn der Elternzeit einen entsprechenden Antrag stellen. Gleichzeitig mit der schriftlichen Anmeldung muss Ihr Mitarbeiter **verbindlich** festlegen, für welche Zeiträume innerhalb von **2 Jahren** die Elternzeit genommen werden soll.

Das Verlangen nach Elternzeit erfordert die strenge Schriftform nach § 126 BGB. Es muss deshalb vom Arbeitnehmer eigenhändig durch Namensunterschrift (oder notariell beglaubigtes Handzeichen) unterzeichnet werden. Ein Telefax oder eine E-Mail oder eine Whatsup-Nachricht wahrt die vorgeschriebene Schriftform nicht und führt zur Nichtigkeit der Erklärung, siehe BAG, Urteil vom 10.05.2016, Az. 9 AZR 145/15.

d) Kündigungsschutz

aa) Kündigung durch Arbeitgeber

Auch während der Elternzeit besteht **Kündigungsschutz**. Sie dürfen das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist –

- a) höchstens **8 Wochen** vor Beginn der Elternzeit,
- b) höchstens **14 Wochen** vor Beginn der Elternzeit zwischen dem 3. und dem vollendeten 8. Lebensjahr des Kindes

und während der Elternzeit nicht kündigen. Das Kündigungsverbot endet mit Ablauf der Elternzeit.

Befristete Verträge verlängern sich durch die Elternzeit nicht.

Wechseln sich die Eltern bei der Elternzeit ab, so gilt der Kündigungsschutz für den Elternteil, der sich gerade in Elternzeit befindet. Er gilt nicht während der Arbeitszeitabschnitte dazwischen.

Der Kündigungsschutz umfasst das ursprüngliche Arbeitsverhältnis, als auch das Teilzeitarbeitsverhältnis, denn der Kündigungsschutz gilt auch für die Mitarbeiter, die während der Elternzeit zulässigerweise bei ihrem Arbeitgeber Teilzeitarbeit leisten.

Demgegenüber hat das BAG mit Urteil vom 2.02.2006 klar gestellt, dass kein Sonderkündigungsschutz besteht, wenn Sie einen in Elternzeit befindlichen Mitarbeiter befristet beschäftigen, aber im Übrigen das Hauptarbeitsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber besteht.

In besonderen Fällen kann ausnahmsweise eine Kündigung für zulässig erklärt werden. Es bedarf wiederum der Zustimmung durch die zuständige Aufsichtsbehörde (siehe hierzu I, 2. d), S. 4).

bb) Kündigung durch Arbeitnehmer

Während der Elternzeit kann der Arbeitnehmer unter Einhaltung der Kündigungsfrist das Arbeitsverhältnis kündigen. Darüber hinaus kann er das Arbeitsverhältnis zum Ende der Elternzeit unter Einhaltung einer Sonderkündigungsfrist von **drei Monaten** kündigen.

e) Leistungen des Arbeitgebers während Elternzeit

Seit dem 1.05.2010 sind die Arbeitgeber im Kfz-Gewerbe nicht mehr tarifgebunden. Das bedeutet, dass Ansprüche auf Leistungen aus dem Tarifvertrag nur dann bestehen, wenn dies im Arbeitsvertrag vereinbart ist.

Für Arbeitsverhältnisse, die **nach dem 1.05.2010** begründet wurden, gilt der Tarifvertrag in der Regel nicht mehr. Hier kommt es darauf an, was im Arbeitsvertrag vereinbart worden ist.

Für Arbeitsverhältnisse, die **vor dem 1.05.2010** begründet wurden und bei denen im Arbeitsvertrag eine sog. Bezugnahme Klausel vereinbart wurde (d.h. es wurde die Geltung der Tarifverträge des Kfz-Gewerbes vereinbart), gelten die tariflichen Bestimmungen weiterhin:

Die **vermögenswirksamen Leistungen** werden während der Zeit der Elternzeit jedoch nach dem Tarifvertrag **nicht** gezahlt.

Ansprüche auf

- das **zusätzliche Urlaubsgeld** gemäß § 10 Ziff. 2.2 MTV für das Kfz-Gewerbe SH oder § 7 i.) Ziff. 1 MTV für das Tankstellengewerbe

oder

- die **Sonderzahlung** gemäß § 12 Ziff. 1.1 MTV für das Kfz-Gewerbe SH oder § 10 MTV für das Tankstellengewerbe

bestehen während der Elternzeit nach dem Tarifvertrag nicht!

Im Übrigen kommt es auf die Formulierung im Arbeitsvertrag an.

Achtung: Ungenaue Formulierungen gehen zu Lasten des Arbeitgebers. Die Gewährung von Sonderzahlungen sollte von der tatsächlichen Arbeitsleistung anhängig gemacht werden.

Lassen Sie sich bei der Gestaltung des Anstellungsvertrages beraten. Musterverträge stellen wir Ihnen zur Verfügung. Rufen Sie uns an!

f) Urlaubsanspruch

Der Urlaubsanspruch kann anteilig für jeden vollen Monat Elternzeit im Kalenderjahr um 1/12 gekürzt werden. Besteht noch ein Restanspruch auf Erholungsurlaub, so wird dieser nach Abschluss der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr gewährt. Er erlischt nicht – wie sonst üblicherweise - am 31.03. des Folgejahres.

Der Resturlaub kann auch nach einer zweiten sich unmittelbar anschließenden Elternzeit noch genommen werden. Das Bundesarbeitsgericht hat seine Rechtsprechung geändert, so BAG Urteil vom 20.05.2008, Az: 9 AZR 219/07:

Der Anspruch auf Urlaubsabgeltung ist nach der aktuellen Rechtsprechung des BAG vom 19.05.2015, Az. 9 AZR 725/13, ein eigenständiger reiner Geldanspruch. Dies gilt es zu beachten, wenn dem Mitarbeiter noch Urlaubsansprüche zustehen, die vor der Elternzeit nicht mehr genommen werden konnten. Nach § 17 Abs. 1 Satz 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz kann der Arbeitgeber den Urlaub für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen. Dies geht jedoch nur solange das Arbeitsverhältnis noch besteht. Ist das Arbeitsverhältnis beendet, besteht nur noch der Anspruch auf Abgeltung des Urlaubs als reiner Geldanspruch. Eine Kürzung ist dann nicht mehr möglich. Eine Kürzung des Urlaubsanspruchs ist daher am besten vor Antritt der Elternzeit zu erklären.

2. Teilzeitarbeit während Elternzeit

Während der Elternzeit darf der Arbeitnehmer einer Beschäftigung bei Ihnen oder einem anderen Arbeitgeber nachgehen. Die Arbeitszeit darf höchstens **30 Stunden pro Woche** (bei gemeinsamer Elternzeit zusammen 60 Wochenstunden) betragen.

Das Einkommen aus der Teilzeitbeschäftigung wird bei der Berechnung des Elterngeldes berücksichtigt.

In Betrieben mit mehr als 15 Arbeitnehmern hat jeder Elternteil des Weiteren einen **Rechtsanspruch auf Verringerung der Arbeitszeit (Teilzeitarbeit)**.

Voraussetzungen sind:

- der Arbeitnehmer ist im Betrieb bereits länger als 6 Monate beschäftigt
- im Betrieb werden mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt (es zählen auch geringfügig Beschäftigte und andere Teilzeitkräfte)
- dem Begehren stehen keine **dringenden** betrieblichen Gründe entgegen,

Beispiele für betriebliche Gründe, die gegen eine Arbeitszeitreduzierung sprechen können:

- entgegenstehendes Organisationskonzept des Arbeitgebers,
 - Ersatzkraft ist auf dem Arbeitsmarkt nicht zu finden,
 - unverhältnismäßig hohe Kosten für den Arbeitgeber,
 - Aus/Weiterbildung für den neuen Arbeitnehmer wäre langwierig und teuer
 - Tätigkeitsbereich nicht teilbar
- eine Verringerung der Arbeitszeit wird für **mindestens zwei Monate auf 15 bis 30 Wochenstunden** (zeitlicher Rahmen) verlangt
- der Anspruch – für den Zeitraum bis zum 3. Lebensjahr - wird Ihnen als Arbeitgeber **7 Wochen** - für den Zeitraum zwischen dem 3. und 8. Lebensjahr – **13 Wochen** vorher **schriftlich** angemeldet.

Die Anmeldung muss Beginn und Umfang der verringerten Arbeitszeit enthalten. Zwar hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch, dass er die Verteilung der verringerten Arbeitszeit vorgeben kann, er muss sich in diesem Punkt mit Ihnen einigen. Das Gesetz sieht jedoch vor, dass der Arbeitnehmer die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit im Antrag auf Teilzeit angeben soll.

Soll die Verringerung der Arbeitszeit unmittelbar im Anschluss an die Geburt oder die Mutterschutzfrist beginnen, ist dies spätestens **7 Wochen vor Beginn** mitzuteilen.

Der Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit kann auch nach dem Beginn der Elternzeit gestellt werden. Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer zunächst Elternzeit (völlige Freistellung) nehmen kann und dann zu einem späteren Zeitpunkt Teilzeit arbeitet. Diesem Wunsch können Sie dringende betriebliche Gründe entgegen bringen, z.B. Sie haben eine Vollzeitkraft als Ersatz eingestellt, die nicht bereit ist, die Arbeitszeit zu verringern. (so BAG, Urteil vom 19.04.2005, Az.: 9 AZR 233/04)

Sie müssen sich mit Ihrem Arbeitnehmer über die Verringerung der Arbeitszeit **einigen**. Wollen Sie der Reduzierung der Arbeitszeit nicht zustimmen, so muss dies innerhalb von 4 Wochen mit schriftlicher Begründung erfolgen.

Achtung! Zustimmungsfiktion! Ihre Zustimmung gilt als erteilt, wenn Sie die Ablehnung des Antrages nicht innerhalb von 4 Wochen nach Antragstellung (für Teilzeit während der ersten 3 Lebensjahre) bzw. innerhalb von 13 Wochen nach Antragstellung (für Teilzeit zwischen dem 3. und dem 8. Lebensjahr) dem Arbeitnehmer schriftlich zukommen lassen.

Lehnen Sie rechtzeitig ab, kann der Arbeitnehmer Klage erheben.

Wird während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart, gilt diese nur für die Dauer der Elternzeit. Mit Ende der Elternzeit lebt das Arbeitsverhältnis wieder in der Form auf, in der es vor der Elternzeit vereinbart war.

TIPP:

Wir empfehlen Ihnen, sich vor jeder Entscheidung, ob dem Teilzeitwunsch entsprochen werden soll oder nicht, beraten zu lassen. (Siehe auch unser Merkblatt zur Teilzeitarbeit.)

Beschäftigungsgarantie!

Der Arbeitnehmer hat das Recht nach der Elternzeit an seinen alten Arbeitsplatz zu den alten Bedingungen zurückzukehren. Eine Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz ist zulässig, soweit dieser gleichwertig ist. Hat der Arbeitnehmer im Betrieb während der Elternzeit einige Stunden gearbeitet – zulässig bis zu 30 Wochenstunden –, so hat er nach der Elternzeit das Recht zu der Arbeitszeit zurückzukehren, die vor Beginn der Elternzeit galt!

3. Elterngeld

Das Bundeselterngeldgesetz ist zum 1.01.2007 in Kraft getreten und ersetzt das Bundeserziehungsgeldgesetz. Es gilt für alle **ab 1. Januar 2007 geborenen Kinder**. Alle im Jahr 2006 geborenen Kinder fallen unter die alten Regelungen des Bundeserziehungsgeldgesetzes.

Anspruchsberechtigte sind Eltern,

- die Ihre Kinder nach der Geburt selbst betreuen und erziehen
- nicht mehr als 30 Stunden in der Woche erwerbstätig sind
- mit ihren Kindern in einem Haushalt leben
- einen Wohnsitz oder ihren gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland haben.

Der Bezug von Elterngeld ist nicht davon abhängig, ob und in welcher Form die Eltern vor der Geburt gearbeitet haben. Elterngeld können Arbeitnehmer, Beamte Selbstständige und ebenso Erwerbslose oder Hausfrauen oder Hausmänner erhalten. Auch eine **Teilzeitbeschäftigung** – jedoch nicht mehr als 30 Wochenstunden – ist möglich während des Elterngeldbezuges. Ebenso erhalten Auszubildende oder Studierende Elterngeld, ohne dass die Ausbildung unterbrochen werden muss.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen jedoch, um Elterngeld beziehen zu können, ihren Anspruch auf Elternzeit geltend machen.

Erwerbstätige Eltern, die ihr Berufsleben unterbrechen oder die Erwerbstätigkeit auf höchstens 30 Stunden reduzieren, erhalten mindestens **67 % des wegfallenden Nettoeinkommens**, höchstens jedoch 1.800 €. Das Elterngeld beträgt mindestens 300 €. Geringverdienende Eltern erhalten ein erhöhtes Elterngeld.

Bei der Berechnung des Elterngeldes wird das Einkommen aus Teilzeitarbeit berücksichtigt. Im Übrigen wird das durchschnittliche persönliche Einkommen des jeweiligen Antragstellers der letzten 12 Monate vor der Geburt zugrunde gelegt. Das Mutterschaftsgeld einschließlich des Arbeitgeberzuschusses wird voll angerechnet.

Familien mit mehr als einem Kind können einen **Geschwisterbonus** erhalten.

Das Elterngeld kann in den ersten 12 Lebensmonaten des Kindes in Anspruch genommen werden. Anspruch auf zwei weitere Monatsbeiträge haben die Eltern, wenn

auch der andere Elternteil mindestens 2 Monate lang Elterngeld bezieht (**Partnermonate**). Dies setzt voraus, dass sich das Erwerbseinkommen 2 Monate lang vermindert und die Erwerbstätigkeit 30 Stunden in der Woche nicht überschreitet.

Pflichtmitglieder der gesetzlichen Krankenkassen, die außer dem Elterngeld keine weiteren beitragspflichtigen Einnahmen beziehen, sind für die Dauer der Elternzeit beitragsfrei versichert. Das Elterngeld ist steuerfrei, es unterliegt dem Progressionsvorbehalt.

Das Elterngeld ist schriftlich zu beantragen. Es werden rückwirkende Zahlungen für die letzten 3 Monate vor Antragstellung geleistet.

Auskünfte zum Elterngeld können bei den entsprechenden behördlichen Stellen (Elterngeld-/ Erziehungsgeldstellen) eingeholt werden.

Für die Eltern von Kindern, die **ab dem 10.07.2015 geboren** werden und für die ein Anspruch auf Elterngeld besteht, gibt es die Möglichkeit, zwischen dem Bezug von dem bisherigen Elterngeld und dem Bezug von ElterngeldPlus zu wählen oder beides zu kombinieren. Das ElterngeldPlus richtet sich vor allem an Eltern, die während des Elterngeldbezuges eine Teilzeittätigkeit nachgehen.

Ein Elterngeldmonat sind zwei ElterngeldPlus-Monate. In der Höhe beträgt das ElterngeldPlus monatlich höchstens die Hälfte des Elterngeldes.

III. Ansprechpartner

Ansprechpartner:

Krankenkassen,
- zum Mutterschaftsgeld, etc.

Staatliche Arbeitsschutzbehörde bei der Unfallkasse Nord

(Anschrift und Außenstellen siehe Seite 2 und Seite 3)

- Beratung zu Ihren Fragen und folgenden Themen:
 - Arbeitsschutz: Ruhepausen, Ruhezeit, Nacht-/Schichtarbeit, Sozialvorschriften im Straßenverkehr
 - Schutz werdender und stillender Mütter am Arbeitsplatz
 - Kinder- und Jugendarbeitsschutz
 - Gestaltung von Arbeitsstätten
 - Technische Sicherheit von Maschinen und Geräten
 - Umgang mit Gefahrstoffen inklusive Sprengstoffe und Biostoffe
 - Physische und psychische Belastungen in der Arbeitswelt
-

Verband des Kfz-Gewerbes Schleswig-Holstein e.V.
Faluner Weg 28, 24109 Kiel
www.kfz-sh.de



Wir helfen Ihnen weiter! Rufen Sie uns an!

Frau Hamann	hamann@kfz-sh.de
Frau Brüggemann	brueggemann@kfz-sh.de
Frau Feuring	feuring@kfz-sh.de

Sie erreichen uns unter:

Tel.: 0431 / 53 33 10

Fax 0431 / 53 33 179

(Stand Juli 2017)