



Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld

Ein Merkblatt der Industrie- und Handelskammer Hannover

1. Mutterschutz

Die gesetzliche Grundlage bildet das Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz – MuSchG). Es gilt nach § 1 des MuSchG für alle Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, somit auch für Teilzeitbeschäftigte, befristet Angestellte (solange das befristete Arbeitsverhältnis besteht), Hausangestellte und Heimarbeiterinnen und für Frauen, die sich in der beruflichen Ausbildung befinden – sofern dieses auf einem Arbeitsvertrag beruht. Der Geltungsbereich erstreckt sich auch auf diejenigen Frauen, die sich in einem sozialversicherungsfreien Arbeitsverhältnis (geringfügig Beschäftigte) befinden.

Mitteilungs- und Benachrichtigungspflichten der werdenden Mütter

Nach § 5 Absatz 1 MuSchG sollen die werdenden Mütter dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung, sobald ihnen der Zustand bekannt ist, mitteilen.

Der Arbeitgeber hat daraufhin unverzüglich die Aufsichtsbehörde von der Mitteilung der werdenden Mutter zu benachrichtigen. Eine Benachrichtigungspflicht seitens des Arbeitgebers gegenüber der Krankenkasse besteht jedoch nicht.

Beschäftigungsverbote und Mutterschaftsgeld für werdende Mütter

Die Mitteilung der werdenden Mutter über die Schwangerschaft hat Auswirkungen sowohl hinsichtlich der Anpassung der Arbeitsbedingungen an die Schwangerschaft als auch an die Beachtung genereller und individueller Beschäftigungsverbote und die Einhaltung gesetzlich vorgesehener Schutzfristen.

Im Rahmen dessen ist der Arbeitsplatz der werdenden Mutter so zu gestalten, dass jegliche Gesundheitsgefahren vermieden werden. Des Weiteren enthalten die §§ [3](#), [4](#), [6](#) bis [8](#) MuSchG Beschäftigungsverbote die teilweise ohne Rücksicht auf den Willen oder die körperliche Verfassung der Arbeitnehmerin gelten.

In den letzten **sechs Wochen** vor der Entbindung dürfen werdende Mütter grundsätzlich nicht mehr beschäftigt werden, es sei denn sie erklären sich jederzeit freiwiderruflich zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit und setzen damit das Beschäftigungsverbot außer Kraft (§ 3 Absatz 2 MuSchG).

Nach der Entbindung besteht nach § 6 Absatz 1 MuSchG eine nachgeburtliche Mutterschutzfrist von **acht Wochen**. Auf dieses Beschäftigungsverbot kann die Mutter nicht verzichten.

Für den Entbindungstag und die Zeiten des sechswöchigen pränatalen und des achtwöchigen postnatalen Beschäftigungsverbots sehen die §§ 13 und 14 MuSchG ein Mutterschaftsgeld sowie einen Zuschuss des Arbeitgebers vor. Das Mutterschaftsgeld beträgt für Mitglieder einer gesetzlichen Krankenkasse höchstens dreizehn Euro für den Kalendertag. Der Zuschuss des Arbeitgebers beläuft sich damit auf die Differenz zwischen dreizehn Euro und dem um die gesetzlichen Abzüge vermindertem durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelt. Ausschlaggebend sind hierbei die letzten drei abgerechneten Monate oder die letzten dreizehn Wochen vor Beginn der Schutzfrist.

Kündigung

§ 9 MuSchG sieht vor, dass eine Kündigung gegenüber einer Arbeitnehmerin unzulässig ist, wenn sie während der Schwangerschaft oder bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ausgesprochen wird. Dieser Kündigungsschutz findet keine Anwendung auf sonstige Auflösungsinstrumente wie z.B. eine wirksame Befristung oder einen Aufhebungsvertrag. Das Kündigungsverbot beginnt ab Eintritt der Schwangerschaft. Für die Berechnung des genauen Termins der Schwangerschaft ist nach § 5 Absatz 2 MuSchG vom dem ärztlichen Zeugnis auszugehen. Darin ist der mutmaßliche Geburtstermin angegeben, von dem an 280 Tage zurückzurechnen sind. Der Tag der Entbindung wird hierbei nicht mitgezählt.

2. Elternzeit und Elterngeld

Die Elternzeit und das Elterngeld sind seit dem 01.01.2007 im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) geregelt. Anspruchsberechtigt sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Nach § 16 BEEG haben Mütter und Väter je einen Anspruch auf Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. Einen Anteil von bis zu zwölf Monaten der dreijährigen Elternzeit kann auf die Zeit bis zum achten Geburtstag des Kindes übertragen werden, sofern der Arbeitgeber zustimmt. Die Elternteile können die Elternzeit entweder einzeln oder auch gemeinsam nehmen. Die Inanspruchnahme der Elternzeit setzt jedoch einen schriftlichen Antrag beim Arbeitgeber voraus. Nach § 16 Absatz 1 BEEG muss der/die Arbeitnehmer/in spätestens sieben Wochen vor Beginn die Elternzeit schriftlich verlangen und gleichzeitig erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll. Der Arbeitgeber hat dem/der Arbeitnehmer/in die Elternzeit zu bescheinigen. Während der Elternzeit ruht das Arbeitsverhältnis. Mit dem Ablauf der Elternzeit endet auch das Ruhen des Arbeitsverhältnisses. Der/die Arbeitnehmer/in muss ohne Aufforderung seitens des Arbeitgebers in den Betrieb zurückkehren, wobei kein Anspruch auf den alten Arbeitsplatz besteht. Der/die Arbeitnehmer/in hat lediglich einen Anspruch entsprechend den Regelungen des Arbeitsvertrages beschäftigt zu werden. Leistet der/die Arbeitnehmer/in während der Elternzeit keine Teilzeitarbeit, kann der Arbeitgeber den Erholungsurlaub, der dem/der Arbeitnehmer/in für das Urlaubsjahr zusteht, entsprechend § 17 BEEG für jeden vollen Monat der Elternzeit, um ein Zwölftel kürzen.

Kündigung und Kündigungsschutz

Grundsätzlich gilt auch während der Elternzeit das Kündigungsschutzgesetz (KSchG). Es findet Anwendung, wenn das Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate bestanden hat und der Betrieb mehr als fünf – bei Neueinstellung nach dem 01. Januar 2004 mehr als zehn – Arbeitnehmer beschäftigt.

Neben dem KSchG gilt zusätzlich der besondere Kündigungsschutz nach dem BEEG. Danach darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit angemeldet wurde, höchstens jedoch acht Wochen vor Beginn der Elternzeit, und während der Elternzeit nicht kündigen (§ 18 BEEG). Mit Ablauf der Elternzeit endet auch der besondere Kündigungsschutz nach dem BEEG. Weiterhin ist zu beachten, dass der besondere Kündigungsschutz, im Falle eines Abwechselns der Eltern bei der Elternzeit, nur für den sich gerade in der Elternzeit befindlichen gilt. Für die dazwischen liegenden Arbeitszeitabschnitte der Eltern findet der besondere Kündigungsschutz nach dem BEEG keine Anwendung.

In besonderen Fällen kann abweichend hiervon die Aufsichtsbehörde ausnahmsweise eine Kündigung für zulässig erklären. Im Rahmen dessen muss der Arbeitgeber zunächst die Einwilligung der Kündigung bei der Aufsichtsbehörde einholen. Diese wird in der Regel nur dann erteilt, wenn der Betrieb eingestellt wird oder seine Existenz gefährdet ist.

Adressen der für den Kammerbezirk Hannover zuständigen Aufsichtsbehörden:

Hannover Stadt,
Landkreise Diepholz, Nienburg

Staatliches Gewerbeaufsichtsamt
Hannover
Am Liestholze 74
30177 Hannover
Tel.: 0511-9096-0
Fax: 0511-9096-199

Landkreise Göttingen, Northeim,
Osterode

Staatliches Gewerbeaufsichtsamt
Göttingen
Alva-Myrdal-Weg 1
37085 Göttingen
Tel.: 0551-5070-01
Fax: 0551-5070-250

Stadt Hildesheim,
Landkreise Hildesheim, Hameln-Pyrmont,
Holzminden, Schaumburg

Staatliches Gewerbeaufsichtsamt
Hildesheim
Hindenburgplatz 20
31134 Hildesheim
Tel.: 05121-1600-0
Fax: 05121-1600-10/92

Hinweis:

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

Stand: Januar 2008

Ihr Ansprechpartner bei der IHK Hannover:

Marc Weigand, IHK Hannover, Schiffgraben 49, 30175 Hannover

Tel. (0511) 3107-3 38

Fax (0511) 3107-4 00

E-Mail: weigand@hannover.ihk.de