

# FAQ des Webinars "Mutterschutz und Elternzeit"

## Mutterschutz

### **Haben Werkstudentinnen auch Anspruch auf Mutterschutz?**

Ja, sogenannte Werkstudentinnen sind arbeitsrechtlich gesehen ganz normale Arbeitnehmerinnen, sie unterliegen lediglich sozialversicherungsrechtlich besonderen Regelungen. Werkstudentinnen sind Beschäftigte im Sinne von § 7 Abs. 1 SGB IV und damit gemäß § 1 Abs. 2 MuSchG vom Geltungsbereich des Mutterschutzgesetzes umfasst.

### **Häufig werden Kosten für die Bescheinigung des ärztlichen Zeugnisses fällig. Reicht auch eine Kopie des Mutterpasses oder ähnliches?**

Nach § 15 Abs. 2 MuSchG soll die schwangere Frau auf Verlangen des Arbeitgebers als Nachweis ihrer Schwangerschaft ein ärztliches Zeugnis oder das Zeugnis einer Hebamme oder eines Entbindungspflegers vorliegen. Der Mutterpass wird vom Arzt ausgestellt und der werdenden Mutter ausgehändigt und stellt somit ein ärztliches Zeugnis dar.

### **Reicht für den voraussichtlichen Geburtstermin auch der Eintrag im Mutterpass?**

Ja, die Angabe des voraussichtlichen Entbindungstermin durch den Arzt im Mutterpass reicht aus.

### **Wie verhält es sich, wenn eine Totgeburt vorliegt oder das Kind kurz nach der Geburt verstirbt. Hat die Mutter Anspruch auf den vollen Mutterschutz?**

Das nachgeburtliche Beschäftigungsverbot (sog. Mutterschutzfrist nach der Entbindung) besteht nur dann nicht, wenn die Schwangerschaft ohne Entbindung endete. Eine „Entbindung“ liegt nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) nicht nur bei der Geburt eines lebenden Kindes vor. Es komme vielmehr darauf an, ob sich die Leibesfrucht bei der Trennung vom Mutterleib bereits bis zu einem Stadium entwickelt habe, in dem sie zu selbstständigem Leben fähig sei. Das hänge nicht davon ab, ob das Kind lebend oder tot zur Welt

komme. Das BAG nahm zur Konkretisierung dieser Frage Anleihe bei § 29 Abs. 2 Verordnung zur Ausführung des Personenstandsgesetzes, der Kinder als tot geboren oder in der Geburt verstorben ansah (§ 21 Abs. 2 PStG), wenn das Gewicht der Leibesfrucht mindestens 500 Gramm betragen hat. Dies gelte selbst dann, wenn sich kein Lebensmerkmal i. S. d. § 29 Abs. 1 PersStdGAV nach der Scheidung vom Mutterleib gezeigt habe. In diesen Fällen einer Lebend- oder Totgeburt liege eine Entbindung vor, ein nachgeburtliches Beschäftigungsverbot besteht (auch mit der Verpflichtung zur Zahlung von Zuschuss zum Mutterschaftsgeld, BAG, Urteil v. 15.12.2005, 2 AZR 462/04).

### **Muss die Arbeitnehmerin die Frühgeburt des Kindes dem Arbeitgeber mitteilen oder reicht es aus, wenn die TK mitteilt, dass die TK 12 Wochen nach Entbindung das Mutterschaftsgeld zahlt?**

Als Arbeitgeber würde ich die Mitteilung der TK, dass für die Dauer von zwölf Wochen das Mutterschaftsgeld zahlt, als ausreichend ansehen. Die TK wird wohl nicht ohne entsprechende Nachweise für den verlängerten Zeitraum nach der Entbindung das Mutterschaftsgeld zahlen.

### **Folie 13: Verlängerung der Schutzfrist nach der Entbindung bei einem verfrühten Entbindungstermin, auch wenn es sich nur um ein paar Tage handelt?**

Auch wenn es sich nur um ein paar Tage der verfrühten Entbindung handelt, verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung um den entsprechenden Zeitraum. Die Verlängerungsregelung in § 3 Abs. 2 S. 3 MuSchG bezieht sich auf jegliche Zeiträume einer „vorzeitigen“ Entbindung.

**Die Zustimmung der Schwangeren z.B. zu Nachtarbeit zwischen 20:00 Uhr und 22:00 Uhr oder zur Arbeit an Sonn- und Feiertagen sollte in jedem Fall schriftlich sein?**

Nach § 28 Abs. 1 Nr. 1 MuSchG ist die Beschäftigung zwischen 20:00 Uhr und 22:00 Uhr wie auch die Sonn- und Feiertagsarbeit nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 MuSchG zulässig, wenn - neben der Erfüllung der weiteren gesetzlichen Voraussetzungen - „sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt“. Das Gesetz sieht für diese Erklärung der Schwangeren oder stillenden Frau keine besondere Formvorschrift vor. Aus Gründen der Dokumentation empfiehlt sich die Schriftform, mit der eigenhändigen Originalunterschrift ist der Arbeitgeber sicher, dass die Erklärung auch von der Arbeitnehmerin stammt.

**Wenn Stillen aus arbeitsschutztechnischen Gründen beim Arbeitgeber nicht möglich ist, ist dann die Freistellung für das Stillen und die Wegezeit zu geben?**

Empfohlen wird, das Vorgehen mit der Aufsichtsbehörde zu klären. Die Aufsichtsbehörde ist befugt, im Einzelfall nähere Bestimmungen einschließlich der Anordnung, Stillräume einzurichten, zu treffen.

**Folie 18: Wie erkenne ich als Personaler, ob die Untersuchung notwendig/im GKV-Katalog ist, um ggf. wieder Zeit gutschreiben zu können? Kann bei Gleitzeit oder generell erwartet werden, dass die Termine möglichst vor oder nach der Arbeit ausgemacht werden und nicht z.B. um 11:00 Uhr – mit einer Stunde Behandlung und entsprechender Anfahrtszeit?**

Der Anspruch auf bezahlte Freistellung besteht, soweit Untersuchungen erforderlich sind. Als Anhaltspunkt für den Umfang der Freistellung für Untersuchungen können die Richtlinien des Bundesausschusses der Ärzte und Krankenkassen über die ärztliche Betreuung während der Schwangerschaft und nach der Entbindung (Mutterschafts-Richtlinien vom 10.12.1985, BAnz. 1986, Nr. 60a) dienen. Danach sollte die erste Untersuchung der Schwangeren möglichst frühzeitig erfolgen. Weitere Untersuchungen sollten im Allgemeinen im Abstand von 4 Wochen stattfinden, in den beiden letzten Schwangerschaftsmonaten sind nach der Richtlinie im Allgemeinen je 2 Untersuchungen angezeigt. Die Arbeitnehmerin ist zunächst gehalten, die Untersuchungen möglichst außerhalb der Arbeitszeit, z.B. bei Gleitzeit außerhalb der Kernzeit in den Gleitzeiträumen, stattfinden zu lassen, im Übrigen

hat sie auf betriebliche Belange Rücksicht zu nehmen (Nebenpflicht).

**Folgender Fall: Laut Gefährdungsbeurteilung darf eine schwangere Ärztin nicht mehr mit Patienten arbeiten, wenn die Inzidenz über 50 liegt. Aktuell beträgt der Wert über 200. Sie arbeitet nach wie vor in der Ambulanz mit Patienten. Was wäre aus Arbeitgebersicht zu tun? Wer haftet im Zweifel? Besteht hier ein Recht auf Versetzung (z.B. ins Backoffice)?**

Ist nach der Gefährdungsbeurteilung bei der von Ihnen geschilderten Situation eine Gefährdung für die schwangere Ärztin und/oder ihr ungeborenes Kind zu befürchten, so darf der Arbeitgeber die Ärztin nicht mehr in diesem Bereich beschäftigen. Wenn der Arbeitgeber dies nicht beachtet, haftet er nach hier vertretener Auffassung für etwaige Schäden. Sofern der Arbeitgeber die unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau nicht durch Umgestaltung der Arbeitsbedingungen ausschließen kann, was vorliegend anzunehmen sein dürfte, hat der Arbeitgeber die Frau an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz einzusetzen, wenn er einen solchen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen kann und dieser Arbeitsplatz der schwangeren Frau unzumutbar ist (vergleiche § 13 Abs. 1 Nr. 2 MuSchG).

**Darf die stillende Mutter die Stillzeit "aufbrauchen", auch wenn das Stillen z.B. nur 20 Minuten dauert?**

Ja. Nach § 7 Abs. 2 MuSchG hat der Arbeitgeber eine stillende Frau auf ihr Verlangen während der ersten zwölf Monate nach der Entbindung für die zum Stillen erforderliche Zeit freizustellen, „mindestens“ aber zweimal täglich für eine halbe Stunde oder einmal täglich für 1 Stunde. Die zuletzt genannte Zeitspanne ist die Mindest-Freistellungszeit, die der Arbeitgeber gewähren muss.

**Wird der während eines ärztlichen Beschäftigungsverbots zu zahlende Mutterschutzlohn auch über die U2 erstattet?**

Ja.

**Muss ich im Falle einer Versetzung einen neuen Arbeitsvertrag schließen oder eine Änderungskündigung aussprechen?**

Nein, der Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages ist in der Regel nicht erforderlich. Die Versetzung kann vom Arbeitgeber im Rahmen des Weisungsrechts (§ 106 GewO) ausgesprochen werden, wenn sie vom arbeitsvertraglichen Direktionsrecht gedeckt ist. Im Übrigen ergibt sich das Recht des Arbeitgebers zur Zuweisung einer Tätigkeit an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz, der der schwangeren Frau unzumutbar ist, aus § 13 Abs. 1 Nr. 2 MuSchG. Sonstige Tätigkeiten, die der schwangeren Frau unzumutbar sind, dürfen nicht übertragen werden, und können auch nicht mit Aussicht auf Erfolg im Rahmen einer Änderungskündigung übertragen werden.

**Gibt es eine Richtgröße, welche Reisezeiten für eine schwangere Frau zulässig sind?**

Nein, eine solche Richtgröße gibt es nicht. Dies dürfte jeweils einer Einzelfallentscheidung vorbehalten bleiben.

**Folie 27: Durchschnittslohn bei Beschäftigungsverbot bei einer „Stundenlöhnerin“: Durchschnittslohn vor der Schwangerschaft ist niedriger als ihr aktueller Stundensatz (weil es dazwischen Stundenlohnerhöhung gab). Gilt dann für die Mitarbeiterin trotzdem der niedrigere Durchschnittslohn von vor der Schwangerschaft oder soll der aktuelle Stundenlohn genommen werden, damit sie nicht benachteiligt wird?**

In dem von Ihnen geschilderten Fall müssen Sie den aktuellen Stundenlohn der Berechnung des Mutterschutzlohns sowie der Berechnung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld zugrunde legen. Nach § 21 Abs. 4 MuSchG ist bei einer dauerhaften Änderung der Arbeitsentgelthöhe die geänderte Arbeitsentgelthöhe zugrunde zu legen.

**Wie verhält es sich, wenn eine Arbeitnehmerin auf die Schutzfrist vor der Entbindung verzichtet hat und nun ein Beschäftigungsverbot erteilt wird. Gilt dieses erteilte Beschäftigungsverbot automatisch als Widerruf oder muss Sie dies noch ausdrücklich gegenüber dem Arbeitgeber erklären?**

Bei einem Beschäftigungsverbot darf der Arbeitgeber die schwangere Frau in der vorgeburtlichen Schutzfrist nicht mehr arbeiten lassen. Es bedarf keines ausdrücklichen Widerrufs der Erklärung der schwangeren Frau, weiterarbeiten zu wollen.

**Gefährdungsbeurteilung: Muss für jeden Arbeitsplatz eine solche Gefährdungsbeurteilung vorliegen? Was muss ausgehängt werden hiervon und wann?**

Der Arbeitgeber muss nach § 10 Abs. 1 MuSchG „jede Tätigkeit“ einer Gefährdungsbeurteilung unterziehen, somit muss für jeden Arbeitsplatz eine solche Gefährdungsbeurteilung vorliegen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend (§ 10 Abs. 1 S. 2 MuSchG). Die Verpflichtung wurde geschaffen im Rahmen der letzten Reform des Mutterschutzgesetzes die grundsätzlich mit Wirkung zum 01.01.2018 Kraft getreten ist. Der Arbeitgeber hat nach § 14 Abs. 2 MuSchG alle Personen, die bei ihm beschäftigt sind, über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und über den Bedarf an Schutzmaßnahmen nach § 10 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 MuSchG zu informieren.

**Muss eine Gefährdungsbeurteilung für jede Mitarbeiterin individuell erstellt werden?**

Zusätzlich zur abstrakten, anlassunabhängigen Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10 Abs. 1 Nr. 1 MuSchG hat der Arbeitgeber unter Berücksichtigung des Ergebnisses dieser Gefährdungsbeurteilung zu ermitteln ob konkret für diese schwangere oder schöne Frau oder ihr Kind voraussichtlich weitere Schutzmaßnahmen erforderlich sein werden (vergleiche § 10 Abs. 1 Nr. 2 MuSchG).

**Was wird unter "unverschuldeten Fehlzeiten" laut § 21 Abs. 1 MuSchG verstanden?**

Unverschuldete Fehlzeiten im Sinne des § 21 Abs. 1 MuSchG, die bei der Bestimmung des Berechnungszeitraums für die Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts als Grundlage für den Mutterschutzlohn sowie den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld unberücksichtigt bleiben, können beispielsweise Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit sein, die über den sechswöchigen Entgeltfortzahlungszeitraum hinausgehen.

## Elternzeit

### Rechtsanspruch auf Elternzeit, Geltendmachung

#### **Muss Elternzeit in Lebensmonaten genommen werden oder ist der Zeitraum frei wählbar? Ist bspw. auch möglich: 5 Monate und 12 Tage?**

Die Gestaltung der Elternzeit obliegt der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer. Der Zeitraum ist grundsätzlich frei wählbar. Allerdings knüpft der Anspruch auf das Elterngeld an volle Elternzeit-Monate an, die auch kongruent zum Tag sein müssen, der dem Geburtstag des Kindes entspricht. Hinsichtlich etwaiger Fragen zum Elterngeldanspruch empfiehlt es sich jedoch dringend, die Arbeitnehmer an die elterngeldzahlende Stelle zu verweisen.

#### **Muss die Übertragung der 24 Monate im ersten Elternzeitantrag erfasst werden?**

Nein, nach der Rechtslage im BEEG gültig für die Elternzeit für Kinder geboren ab dem 01.07.2015 müssen Arbeitnehmer keinen Antrag mehr stellen auf Übertragung der Elternzeit über das dritte Lebensjahr des Kindes hinaus. Vielmehr können die Arbeitnehmer nicht verbrauchte Elternzeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes beanspruchen.

#### **Folie 38: Wie gibt ein Vater Elternzeit an, wenn der Geburtstermin noch nicht feststeht und er nach der Entbindung zwei Monate Elternzeit beantragen möchte?**

Diesbezüglich besteht für den Vater lediglich die Möglichkeit, seine Elternzeit geknüpft an den voraussichtlichen Entbindungstermin zu beanspruchen.

#### **Folie 35: Anspruch auf Elternzeit bei Arbeitgeberwechsel: Darf der Arbeitgeber danach fragen?**

Nein, diese Frage ist in einem Vorstellungsgespräch und im Personalauswahlverfahren unzulässig.

#### **Was sind die geltenden Regelungen bei einer Elternzeit während der Probezeit? Kann der Arbeitgeber dies verwehren? Kann die Probezeit über 6 Monate hinaus entsprechend verlängert werden?**

Auch in der Probezeit, in der Regel die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses, besteht Anspruch auf Elternzeit. Elternzeit kann vom Arbeitgeber nicht verwehrt werden, da die

Geltendmachung der Elternzeit ein einseitiges Gestaltungsrecht des Arbeitnehmers ist und die Elternzeit nicht der Zustimmung des Arbeitgebers bedarf. Lediglich der Anspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit ist an den mindestens sechsmonatigen Bestand des Arbeitsverhältnisses geknüpft. Eine Verlängerung einer arbeitsvertraglich oder tarifvertraglich vereinbarten Probezeit über sechs Monate hinaus ist zwar rechtlich denkbar. Es gilt jedoch zu bedenken, dass Ihnen das wichtigste Instrument der sogenannten Probezeit, die erleichterte Kündigungsmöglichkeit, in einer verlängerten Probezeit fehlt. Dem Arbeitnehmer steht nach sechsmonatigem Bestand des Arbeitsverhältnisses der Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz zu. Diese sechsmonatige Wartezeit für den allgemeinen Kündigungsschutz kann nicht arbeitsvertraglich verlängert werden.

#### **Väter nehmen die Elternzeit / Partnermonate im Regelfall - wie erwähnt - nach Lebensmonaten, da das Elterngeld hieran geknüpft ist. Muss dies vom Arbeitgeber genehmigt werden oder darf der Zeitraum aufgrund betrieblicher Belange geändert werden? Somit hätte der Arbeitnehmer dann einen finanziellen Nachteil bei Zahlung des Elterngeldes.**

Die Elternzeit bedarf nicht der Genehmigung durch den Arbeitgeber, sondern ist ein einseitiges Gestaltungsrecht des Arbeitnehmers. Insofern kommt dem Arbeitgeber keine Möglichkeit zu, den Zeitraum aufgrund betrieblicher Belange zu ändern.

#### **Wenn das Elternpaar beide im selben Unternehmen arbeiten und sich Elternzeit teilen wollen, wie läuft das ab?**

Nach § 15 Abs. 3 BEEG gilt: Die Elternzeit kann, auch anteilig, von jedem Elternteil alleine oder von beiden Elternteilen gemeinsam genommen werden. Dies bedeutet, dass beide Eltern gleichzeitig in vollem Umfang die Elternzeit ausschöpfen können, es kommt also nicht zu einer Halbierung der Elternzeitansprüche. Genauso ist denkbar, dass jeder Elternteil zunächst nur einen Teil der Elternzeit in Anspruch nimmt, dass sich die Eltern in der Elternzeit abwechseln, um beispielsweise die restliche Elternzeit zu einem späteren Zeitpunkt nach Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes zu beanspruchen.

### **Besonderheiten beim Urlaub bei Mutterschutz und Elternzeit**

**Folie 44: Was passiert mit Urlaub, der mehr bzw. zu viel genommen wurde, da eine Anpassung des Anspruches aufgrund von Elternzeit erfolgte? Die Mitarbeiterin hat also einen Negativsaldo als sie in Elternzeit gegangen ist.**

Wurde der Urlaub im Jahr des Eintritts der Elternzeit bereits vollständig oder in einem höheren Umfang gewährt, als er bei Kürzung wegen Elternzeit zustünde, können Sie den bereits gewährten Urlaub nicht mehr zurückfordern. Der Arbeitgeber ist jedoch berechtigt, den zu viel gewährten Urlaub nach dem Ende der Elternzeit von dem für das Urlaubsjahr bei Wiederaufnahme der Tätigkeit zustehenden Urlaub abzuziehen.

**Folie 45: Übertragung des Urlaubs: Wie sieht hier die Regelung gesetzlicher / tariflicher Urlaub aus?**

§ 17 Abs. 2 BEEG unterscheidet hinsichtlich der Urlaubsübertragung wegen Elternzeit nicht zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaub und etwaigem überschießenden tariflichen oder arbeitsvertraglichen Urlaub. Insofern erfasst die Urlaubsübertragungsregelung auch den tariflichen Urlaub.

**Kann vertraglich vereinbarter Sonderurlaub z.B. anlässlich eigener Hochzeit während/in der Elternzeit oder Mutterschutz verfallen?**

Ja, dies ist denkbar. In der Regel stehen solche Ansprüche auf Sonderurlaub bzw. bezahlte Arbeitsbefreiung z.B. anlässlich eigener Hochzeit nur zu, wenn die Freistellung in zeitlichem Zusammenhang mit dem Ereignis in Anspruch genommen wird. Fällt z.B. die Hochzeit in die Elternzeit, ist eine Freistellung nicht möglich, weil die Arbeitspflicht bereits wegen der Elternzeit suspendiert ist.

**Folie 45 ff: Entsteht Urlaubsanspruch während Mutterschutz?**

Ja, für die Dauer der Schutzfrist nach dem Mutterschutzgesetz darf der für das Urlaubsjahr zustehende Urlaubsanspruch nicht vermindert werden.

**Erwirbt die Frau während Beschäftigungsverbotes tatsächlich weiter einen Urlaubsanspruch?**

Ja, der juristisch zutreffende Gedankengang ist folgender: Der Arbeitnehmer erwirbt zu Beginn

des Urlaubsjahres den Anspruch auf Erholungsurlaub. Dieser Urlaubsanspruch darf zwar für volle Kalendermonate der Elternzeit gekürzt werden (§ 17 Abs. 1 BEEG), nicht jedoch für Beschäftigungsverbote und Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz. Das Mutterschutzgesetz sieht eine entsprechende Regelung nicht vor, zudem wäre eine solche Regelung wegen Verstoß gegen das europäische Recht unwirksam.

**Da der Anspruch auf Urlaub nicht verfällt, nach der Elternzeit jedoch häufig nur Teilzeit gearbeitet wird: Wie verhält sich der Urlaubsanspruch dann?**

In Vollzeit in einer fünf Tage Woche erworbene Urlaubsansprüche müssen nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes und des Bundesarbeitsgerichts auch nach einem Wechsel in eine Teilzeitbeschäftigung mit Vollzeitentgelt gewährt werden. Auch ist eine Umrechnung auf die sogenannte „Weniger-Tage-Woche“ nicht zulässig.

**Könnten wir den Resturlaub vor Beginn der Mutterschutzfrist auszahlen?**

Nein, dies ist grundsätzlich nicht zulässig. Eine Urlaubsabgeltung, d. h. Auszahlung von Urlaubsansprüchen, sieht das Bundesurlaubsgesetz nur für den Fall vor, dass der Arbeitnehmer wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses seinen Urlaub nicht mehr nehmen kann. Für den gesetzlichen Mindesturlaub ist diese Regelung zwingend. Für arbeitsvertraglich vereinbarten Zusatzurlaub wäre eine abweichende arbeitsvertragliche Regelung denkbar. Bei tariflichen Urlaubsansprüchen ist eine solche Auszahlung im laufenden Arbeitsverhältnis in der Regel in den Tarifverträgen nicht vorgesehen.

**Darf der Arbeitgeber Urlaubsanspruch, der durch Mutterschutz und Elternzeit (u.U. über Jahre hinweg) übertragen wird, auch der Arbeitnehmerin ausbezahlen?**

Es wird verwiesen auf die Antwort auf die unmittelbar davorstehende Frage.

**Folie 52: Wo findet man im Gesetz den Sachverhalt zur Kürzung des Urlaubs im Jahr der Wiederaufnahme der Arbeit, wenn der volle Jahresurlaub vor Beginn der Elternzeit bereits aufgebraucht ist?**

Dies ist in § 17 Abs. 4 BEEG geregelt.

**Folie 52: Kürzung des zukünftigen Urlaubs: Was, wenn der/die Arbeitnehmer/in nach der Elternzeit ausscheidet?**

In diesem Fall ist eine Kürzung etwaiger Urlaubsansprüche nicht mehr möglich. Auch eine Rückforderung des im Jahr des Antritts der Elternzeit zu viel gewährten Urlaubs ist nicht zulässig. Dies ist Pech des Arbeitgebers.

**Zu welchem Zeitpunkt sollte man die Kürzung von zu viel genommenen Urlaubs für den Zeitraum der Rückkehr aus Elternzeit der Mitarbeiterin mitteilen?**

Sie können die Kürzung des Urlaubs im Jahr der Rückkehr aus der Elternzeit sowohl bei Antritt der Elternzeit, während der Elternzeit als auch bei Wiederaufnahme der Arbeit erklären.

**Zählt bei der Kürzung auch die Mutterschutzfrist der Mutter zu den Kalendermonaten?**

Nein, für Zeiten der Beschäftigungsverbote und Mutterschutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz darf der Urlaub nicht gekürzt werden.

**Nach der Elternzeit kommt die Mitarbeiterin oft mit verkürzten Stunden zurück und somit mit einem geringeren Gehalt. Welchen Verdienst ziehe ich zur Berechnung des Urlaubsentgelts heran?**

Für den vor Antritt der Elternzeit z.B. in Vollzeit erworbenen Urlaub müssen Sie das Vollzeitentgelt der Berechnung des Urlaubsentgelts zugrunde legen.

**Wir möchten von der Kürzungsmöglichkeit des Urlaubs bei einer Mutter, die in Elternzeit gehen wird, Gebrauch machen. Wie ermitteln wir genau die Höhe des Urlaubsanspruches, der auf die Zeit nach der Rückkehr aus der Elternzeit zu übertragen ist? Zählt die Mutterschutzfrist nach der Entbindung noch zu dem zu berücksichtigenden Zeitraum zur Ermittlung der Anzahl der Urlaubstage oder können wir hier bereits jeden vollen Kalendermonat um 1/12 kürzen? Zudem kommt ein Kind selten zum Monatsletzten zur Welt. Bekommt jemand, der am 28.12. voraussichtlich entbinden wird, für Dezember noch den vollen anteiligen Urlaub?**

Der Urlaub darf lediglich für volle Kalendermonate der Elternzeit gekürzt werden, nicht für Zeiten der Mutterschutzfristen vor und nach der Geburt. In dem von ihnen gebildeten Beispiel darf somit der Urlaub weder für Dezember noch für Januar und Februar, ggfs. sogar März

des Folgejahres gekürzt werden, in diesen Monaten wird sich die Mutter noch in der nachgeburtlichen Schutzfrist befinden. Die Kürzungsmöglichkeit beginnt erst mit dem ersten vollen Kalendermonat, der mit Elternzeit belegt ist.

**Vorzeitige Beendigung der Elternzeit**

**Was heißt „rechtzeitige“ Mitteilung der vorzeitigen Beendigung der Elternzeit zur Inanspruchnahme der Mutterschutzfristen? Reicht hier im Zweifel ein Tag vor Beginn der neuen Mutterschutzfrist aus?**

§ 16 BEEG sieht keine automatische Beendigung der Elternzeit wegen erneutem Mutterschutz vor. Vielmehr muss die Arbeitnehmerin die vorzeitige Beendigung, wenn sie davon Gebrauch machen möchte, gegenüber dem Arbeitgeber ausdrücklich erklären. Es bedarf also einer sogenannten empfangsbedürftigen Willenserklärung. Erst wenn diese Erklärung dem Arbeitgeber zugeht, endet die Elternzeit. Insofern reicht die Mitteilung ein Tag vor Beginn der neuen Mutterschutzfrist aus. Geht die Erklärung dem Arbeitgeber erst zu einem Zeitpunkt zu, zudem welchem sich die Arbeitnehmerin bereits in der Mutterschutzfrist befindet, endet die Elternzeit eben zu diesem Zeitpunkt des Zugangs der Erklärung beim Arbeitgeber, die Arbeitnehmerin erwirbt dann für die Zeit danach Ansprüche auf den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld und etwaige Urlaubsansprüche. Mit der Formulierung „rechtzeitige“ Mitteilung möchte der Gesetzgeber erreichen, dass die schwangere Frau die vorzeitige Beendigung der Elternzeit zur Inanspruchnahme von Mutterschutz so rechtzeitig erklärt, dass der Arbeitgeber alle Notwendige veranlassen kann, z.B. die Auszahlung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld. Wird aber die Beendigung kurzfristig erklärt, so macht es die Erklärung nicht unwirksam, vielmehr kommt es gegebenenfalls zu einer Nachzahlung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld.

**Kann der Arbeitgeber die vorzeitige Beendigung der Elternzeit zum Eintritt einer neuen Mutterschutzfrist verweigern?**

Nein. Die vorzeitige Beendigung der Elternzeit zur Inanspruchnahme der Schutzfristen ist ein einseitiges Gestaltungsrecht der schwangeren Frau. Es bedarf nicht der Zustimmung des Arbeitgebers, somit besteht auch keine Verweigerungsmöglichkeit.

**Die Elternzeit vom 1. Kind wird vorzeitig beendet wegen Mutterschutz/Elternzeit für das zweite Kind. Kann der Anspruch vom ersten Kind nach der Elternzeit des zweiten Kindes hinten angehängt werden oder besteht dann kein Anspruch mehr?**

Die Elternzeit für das erste Kind kann noch in Anspruch genommen werden bis zur Vollen- dung des achten Lebensjahres des ersten Kin- des.

**Fall: Elternzeit Kind 1. Beendigung wegen erneuter Schwangerschaft und Mutter- schutz Kind 2. Elternzeit Kind 2 im An- schluss. Restliche Elternzeit von Kind 1 im Anschluss an Elternzeit Kind 2.**

Dies ist zulässig (siehe auch die Antwort auf die unmittelbar davorstehende Frage). Die rest- liche Elternzeit Kind 2 muss nicht zwingend im Anschluss an die Elternzeit Kind 1 genommen werden. Denkbar wäre auch, dass die Arbeit- nehmerin zunächst für einige Zeit ihre Tätigkeit wieder aufnimmt und dann rechtzeitig vor Voll- endung des achten Lebensjahres von Kind 1 die noch vorhandene restliche Elternzeit bean- sprucht.

**Was ist bei der Mutterschutzfrist zu beach- ten? Wird die nachgeburtliche Mutter- schutzfrist von Kind 2 "erneut" von der El- ternzeit Kind 1 abgezogen?**

Die Mutterschutzfrist nach der Geburt von Kind 2 wird nur auf die für Kind 2 zustehende Eltern- zeit angerechnet, nicht aber von der für Kind 1 zustehenden Elternzeit abgezogen.

**Eine Mitarbeiterin beendet die Elternzeit und wird im Anschluss mehrere Wochen krank verbunden mit Kind krank. Was kann ich tun?**

Eine solche Konstellation lässt sich nicht ver- hindern. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Ent- geltfortzahlung bei krankheitsbedingter Arbeits- unfähigkeit zu leisten bzw. für die Tage, an denen die Arbeitnehmerin wegen notwendiger Betreuung eines kranken Kindes nicht arbeiten kann, diese nach § 45 SGB V freizustellen.

**Teilzeitbeschäftigung während der Eltern- zeit**

**Eine Mitarbeiterin möchte Teilzeit während Elternzeit bei einem anderen Unternehmen arbeiten. Sie stellt den Antrag bei uns, wel- chen wir bestätigen müssen. Muss sie bei uns dann auch die Stunden für Teilzeit wäh- rend Elternzeit beantragen?**

Teilzeitarbeit während der Elternzeit bei einem anderen Arbeitgeber bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers (§ 15 Abs. 4 S. 3 BEEG). Zu einem ordnungsgemäßen Antrag auf Zustim- mung des Arbeitgebers gehört auch die An- gabe des beabsichtigten Beschäftigungsum- fanges, also die Angabe der geplanten Stun- den.

**Gilt die Teilzeitbeschäftigung bei demsel- ben Arbeitgeber als Nebenbeschäftigung, da die Hauptbeschäftigung während der El- ternzeit ruht?**

Grundsätzlich geht man - arbeitsrechtlich - von einem einheitlichen Arbeitsverhältnis aus, bei dem für eine befristete Dauer der Beschäfti- gungsumfang reduziert wird. Dies gilt insbe- sondere, wenn während der Elternzeit die glei- che Tätigkeit wie zuvor ausgeübt wird, lediglich in geringerem Umfang.

**Kann der Arbeitgeber den Antrag auf Ver- längerung der Teilzeit in Elternzeit ableh- nen?**

Bei Erfüllung der in § 15 Abs. 7 BEEG genann- ten Voraussetzungen (der Arbeitgeber be- schäftigt in der Regel mehr als 15 Arbeitneh- mer, das Arbeitsverhältnis besteht länger als sechs Monate usw.) besteht ein Rechtsan- spruch auf Teilzeit während der Elternzeit bei demselben Arbeitgeber. Diesen Rechtsan- spruch kann der Arbeitgeber eine beantragte Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit nur bei Entgegen dringender betrieblicher Gründe ablehnen. Dies gilt auch für die Ent- scheidung über einen Antrag auf Verlängerung der Teilzeit in Elternzeit.

**Hat eine Arbeitnehmerin Rechtsanspruch auf eine Teilzeit-Stelle nach der Elternzeit, wenn sie vor der Elternzeit Vollzeit beschäf- tigt war?**

Dahingehende Rechtsansprüche auf eine Teil- zeitbeschäftigung nach der Elternzeit können sich beispielsweise aus tarifvertraglichen Re- gelungen ergeben (vergleiche z.B. § 11 des Tarifvertrags des öffentlichen Dienstes TVöD), teilweise auch aus Betriebs- oder Dienstverein- barungen. Des Weiteren gilt es die gesetzli- chen Rechtsansprüche z.B. aus dem Bundes- gleichstellungsgesetz oder landesrechtlichen entsprechenden Vorschriften zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu beachten sowie die allgemeinen Rechtsansprüche auf Teilzeitbe- schäftigung aus § 8 Teilzeit- und Befristungs- gesetz (TzBfG) und § 9a TzBfG auf die soge- nannte Brückenteilzeit.

**Ablehnung Teilzeit in Elternzeit: Ist es ausreichend, wenn man bei der Bestätigung der Elternzeit den Zusatz bringt: "Über die genaue Stundenzahl und ggf. die Verteilung der Arbeitsstunden können wir uns mit Ihnen frühestens im Juni 2022 verständigen, wenn der aktuelle Projekt- und Personalstand bekannt ist."?**

Nach § 15 Abs. 7 S. 5 BEG kann der Arbeitgeber die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit nur innerhalb einer bestimmten Frist nach Zugang des Teilzeitantrags und unter Beachtung der Schriftform ablehnen. Nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 11.12.2018 (vergleiche Folie 76) muss der wesentliche Kern der betrieblichen Hindernisgründe im Ablehnungsschreiben genannt werden. Insofern genügt die von Ihnen vorgeschlagene Formulierung nicht einer wirksamen Ablehnung der gewünschten Teilzeitbeschäftigung. Sie müssen, sofern Sie den Bedarf noch nicht absehen können, den Antrag unter Angabe möglichst konkreter Ablehnungsgründe schriftlich ablehnen.

#### **Mutterschutz und Elternzeit als Sachgrund für Befristungen**

**Würde es auch ausreichen, wenn man die Personalnummer der zu vertretenden Person im Arbeitsvertrag einträgt oder sollte tatsächlich der Name der Person eingetragen werden, sofern man z.B. mehrere Vorzimmer in der Behörde hat?**

Der Angabe der Personalnummer reicht nach hier vertretener Auffassung für eine wirksame Befristung des Arbeitsvertrages nicht aus. Bei Angabe der Personalnummer weiß der Vertretende nicht, wenn er vertritt. Sie müssen entweder die Stelle konkret bezeichnen (z.B. für die Dauer der Elternzeit der Chefarztsekretärin des Chefarztes der Inneren Medizin, vorausgesetzt es gibt nur eine Chefarztsekretärin in diesem Bereich) oder - trotz immer wieder geäußelter datenschutzrechtlicher Bedenken - den Namen der zu vertretenden Person benennen. Bei einer Zeitbefristung ist es ausreichend, wenn das datumsmäßig festgelegte Ende des befristeten Arbeitsvertrags schriftlich vereinbart wird.

**Soll tatsächlich der Name der zu vertretenden Person im befristeten Arbeitsvertrag für die Elternzeitvertretung enthalten sein? Der kommunale Arbeitgeberverband sagt hier ausdrücklich aus Datenschutzgründen NEIN.**

Sofern es eine Alternative gibt, die befristet zu besetzende Stelle konkret zu bezeichnen, ist dies zu präferieren. Bezüglich der Einzelheiten wird auf die Antwort zu der unmittelbar davor vorstehenden Frage verwiesen.