

FAQ des Webinars "Mutterschutz und Elternzeit"

Mutterschutz

Muss die Arbeitnehmerin ein ärztliches Zeugnis oder Zeugnis der Hebamme mit dem Entbindungstermin zwingend vorlegen? Oder reicht eine Kopie vom Mutterpass mit dem eingetragenen Entbindungstermin aus?

Der Mutterpass wird der Schwangeren vom Arzt nach Feststellen der Schwangerschaft ausgehändigt. In ihm werden alle wichtigen Daten der Schwangerschaft und Untersuchungsergebnisse dokumentiert. Der Mutterpass ist somit als vom Arzt ausgestellte Bescheinigung ausreichend.

Wie wird die Mutterschutzfrist gerechnet, wenn das Kind vor Beginn der Schutzfrist geboren wird?

Bei vorzeitiger Entbindung verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung um den Zeitraum der Verkürzung der Schutzfrist vor der Entbindung (§ 3 Abs. 2 Satz 3 MuSchG). Wird das Kind, wie von Ihnen geschildert, allerdings sogar schon vor Beginn der Schutzfrist von sechs Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstag geboren, gibt es für diese überschießende Zeit keine weitere Verlängerung der Mutterschutzfrist. Liegt eine Frühgeburt vor, verlängert sich die Schutzfrist nach der Geburt nach § 3 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 MuSchG von acht Wochen auf zwölf Wochen.

Gibt es eine Grenze, bis wann man eine "stillende Frau" ist? Es gibt Frauen, die bis zum 3. Lebensjahr des Kindes noch stillen oder gar länger.

Es gibt keine gesetzliche Grenze, bis zu welcher man als „stillende Frau“ gilt. Lediglich der Anspruch auf bezahlte Stillzeiten ist befristet auf die ersten zwölf Monate nach der Entbindung des Kindes (§ 7 Abs. 2 MuSchG).

Gibt es auch ein Beschäftigungsverbot für den Zeitraum nach der Geburt und nach den 8 bzw. 12 Wochen Mutterschutz aufgrund einer Gefährdung für Mutter und Kind und ist das ähnlich wie vor dem Mutterschutz in der Handhabung?

Nach § 3 Abs. 2 MuSchG ist die Schutzfrist nach der Entbindung befristet auf acht bzw. zwölf Wochen nach der Entbindung. Zu beachten ist zusätzlich die Regelung in § 16 Abs. 2 MuSchG. Danach darf ein Arbeitgeber eine Frau, die nach einem ärztlichen Zeugnis in den ersten Monaten nach der Entbindung nicht voll leistungsfähig ist, nicht mit Arbeiten beschäftigen, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigen. Insofern gibt es durchaus eine dem teilweisen Beschäftigungsverbot vor der Entbindung vergleichbare Regelung für die Zeit nach der Geburt.

Unsere Empfangsleitung ist schwanger. Wir sind eine Klinik und es gibt im Moment sehr viele Coronapositive. Können wir sie in das Beschäftigungsverbot schicken?

Im Rahmen der abstrakten Gefährdungsbeurteilung muss das Risiko beurteilt werden. Nach Anzeige der Schwangerschaft durch die Mitarbeiterin muss zusätzlich eine individuelle Gefährdungsbeurteilung vorgenommen werden, bei der das Risiko bei Fortführung der Tätigkeit beurteilt werden muss. Kommt man zum Ergebnis, dass bei Fortführung der Tätigkeit ein nicht verantwortbares Risiko für die Schwangere und/oder ihr ungeborenes Kind bestünde, und bestehen keine Möglichkeiten, diese Gefährdung zu beseitigen oder einen anderen geeigneten und zumutbaren Arbeitsplatz zuzuweisen, kann dies zu einem betrieblichen Beschäftigungsverbot führen.

Wird der Mutterschutzlohn im Rahmen des Umlageverfahrens (U2) erstattet?

Ja, der Arbeitgeber hat Anspruch auf Erstattung des Mutterschutzlohns.

Ist ein teilweises Beschäftigungsverbot denkbar? Und zahlt die Krankenkasse hierfür Mutterschutzlohn?

Ein teilweises Beschäftigungsverbot ist denkbar. Der Arbeitgeber ist in diesem Fall verpflichtet, den wegen des teilweisen Beschäftigungsverbot wegfallenden Lohn zu bezahlen. Es besteht Anspruch auf Erstattung des Mutterschutzlohns durch die Krankenkasse.

Wenn bei einer Erzieherin ein ärztliches Beschäftigungsverbot ab Beginn der Schwangerschaft ausgesprochen wird und die Erzieherin nicht am betrieblichen Arbeitsplatz arbeiten darf, darf ich sie dann mit Arbeiten (Bastelarbeiten, Büroarbeiten) im häuslichen Bereich beauftragen?

Die Frage lässt sich nicht pauschal beantworten. Entscheidend ist zunächst, ob bestimmte berufliche Tätigkeiten während der Schwangerschaft noch ausgeübt werden dürfen oder ob ein komplettes Beschäftigungsverbot besteht. Des Weiteren gilt es zu beachten, dass der Arbeitgeber keinen Zugriff auf die Wohnung der Mitarbeiter hat. Die Wohnung ist grundgesetzlich geschützt. Ob der Arbeitgeber Arbeit im häuslichen Bereich verlangen kann, hängt letztlich von der Ausgestaltung des Arbeitsvertrages sowie den betrieblichen Regelungen z.B. in einer Betriebs-/Dienstvereinbarung zu mobilem Arbeiten ab.

Wie berechnet sich der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bei Studentinnen? Die Arbeitszeiten sind ja verglichen mit festen Mitarbeiterinnen (häufig) geringer bei auch geringerem Stundenlohn.

Im Mutterschutzgesetz gibt es keine abweichenden Regelungen für die Berechnung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld bei Studentinnen. Insofern gelten die allgemeinen Regelungen der §§ 18-22 MuSchG auch für Studentinnen.

Elternzeit, Rechtsanspruch auf Elternzeit

Mitarbeiterin beantragt zwei Jahre Elternzeit und einen Übertrag von zwei Jahren auf die Zeit nach dem 3. Lebensjahr. Mehr als drei Jahre Elternzeit sind doch insgesamt nicht möglich, oder?

Die Einschätzung, dass mehr als drei Jahre Elternzeit pro Kind nicht beansprucht werden können, trifft zu. Nur dann, wenn die Elternzeit nicht vollumfänglich in den ersten drei Lebensjahren des Kindes genommen wurde, kann ein Zeitraum von „bis zu“ maximal 24 Monaten nach der Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes genommen werden. Einer ausdrücklichen Übertragung bedarf es für die Elternzeit für Kinder geboren nach dem 30.06.2015 nicht mehr.

Wir haben einen befristeten Arbeitsvertrag bis zum 31.05.2023 geschlossen, die Mitarbeiterin wurde schwanger, die Geburt war

am 08.09.2022. Besteht Anspruch auf Mutterschutz und Elternzeit nur bis zum Befristungsende?

Nur im bestehenden Arbeitsverhältnis gibt es Mutterschutz und einen Rechtsanspruch auf Elternzeit. Endet das Arbeitsverhältnis durch Fristablauf, im vorstehend geschilderten Fall mit Ablauf des 31.05.2023, besteht Anspruch auf Elternzeit auch nur bis zu diesem Tag.

Wenn der Vater Elternzeit für den ersten Monat nach der Geburt haben möchte: Reicht dann die Ankündigungsfrist (7 Wochen) vor Entbindungstermin aus? Bei einer Frühgeburt könnte die Frist ja unterschritten werden.

Bei dringenden Gründen ist nach § 16 Abs. 1 SATZ 3 BEEG ausnahmsweise eine angemessene kürzere Frist für die Ankündigung der Elternzeit möglich. Eine Frühgeburt dürfte ein solcher dringender Grund sein.

Vorzeitige Beendigung der Elternzeit: Wie berechne ich in diesem Fall die Fristen, wenn von der Elternzeit für Kind 1 noch z.B. 5 Monate und 23 Tage übrig sind? Unsere Mitarbeiterin möchte die restliche Elternzeit 1 an die Elternzeit 2 anhängen. Wird diese restliche Elternzeit taggenau angehängt?

Dies ist zutreffend. Die restliche Elternzeit muss taggenau berechnet werden.

In wie viele Abschnitte kann die Elternzeit unterteilt werden? Drei Abschnitte pro Elternteil?

Die Elternzeit für Kinder geboren nach dem 30.06.2015 kann von jedem Elternteil auf jeweils drei Abschnitte unterteilt werden. Der Arbeitgeber hat das Recht, einen dritten Abschnitt der Elternzeit abzulehnen, wenn dieser dritte Abschnitt nach der Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes liegt und betriebliche Gründe diesem dritten Abschnitt der Elternzeit entgegenstehen.

Ist es immer nötig, eine Bestätigung der Elternzeit bei Ausscheiden des Mitarbeiters auszustellen oder nur, wenn der Mitarbeiter die Elternzeit nicht vollständig in den ersten drei Jahren genommen hat?

§ 16 Abs. 1 Satz 8 BEEG verpflichtet den Arbeitgeber stets und unabhängig von der Dauer der in Anspruch genommenen Elternzeit, die Bescheinigung zu erteilen.

Ist die Bescheinigung über die in Anspruch genommene Elternzeit bei Austritt immer auszufüllen oder kann die Bescheinigung auch später auf Anfrage des Mitarbeiters ausgestellt werden?

§ 16 Abs. 1 Satz 8 BEEG verpflichtet den Arbeitgeber, die Elternzeit bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu bescheinigen, ohne dass dies eines ausdrücklichen Antrags bedarf. Sollte der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht nachgekommen sein, ist diese selbstverständlich später auf Anforderung des Mitarbeiters auszustellen.

Folie 36 - Bescheinigung des Arbeitgebers bei Austritt der genommenen Elternzeit: Kann dies mit der Urlaubsbescheinigung verbunden werden oder müssen es getrennte Schreiben sein?

Eine Verbindung der Bescheinigung über die in Anspruch genommene Elternzeit mit der Urlaubsbescheinigung ist nicht zu empfehlen. Dies sind voneinander zu trennende Bescheinigungen. Während die Bescheinigung nur für das nachfolgende Arbeitsverhältnis von Belang ist, kann der Bescheinigung nach dem BEEG Bedeutung auch für weitere Folgearbeitsverhältnisse zukommen.

Zu welchem Zeitpunkt genau darf ich als neuer Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Einstellung den Nachweis über die bisherige Elternzeit verlangen?

Bei einem Arbeitgeberwechsel ist „bei der Anmeldung der Elternzeit“ auf Verlangen des neuen Arbeitgebers eine Bescheinigung des früheren Arbeitgebers über bereits genommene Elternzeit durch den Arbeitnehmer vorzulegen. Somit darf der neue Arbeitgeber den Nachweis erst verlangen, wenn der neueingestellte Mitarbeiter Elternzeit geltend gemacht hat.

Besonderheiten beim Urlaub bei Mutterschutz und Elternzeit

Wird der Urlaubsanspruch durch das Beschäftigungsverbot gekürzt?

Nein, ein Beschäftigungsverbot führt nicht zu einer Verminderung des Urlaubs. Der Arbeitgeber ist lediglich berechtigt, für volle Kalendermonate der Elternzeit den Urlaub zu vermindern.

Gilt der Übertrag des vor Antritt der Mutterschutzfrist/Elternzeit nicht genommenen Ur-

laubs bis zum Ende des auf die Mutterschutzfrist/die Elternzeit folgenden Kalenderjahres auch für den zusätzlichen Urlaub bei einer Schwerbehinderung?

Ja, die längere Übertragungsfrist gilt für alle Formen des Erholungsurlaubs, sowohl für den gesetzlichen Mindesturlaub nach Bundesurlaubsgesetz als auch den Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen nach SGB IX als auch einen tarifvertraglichen/ arbeitsvertraglichen Mehrurlaub.

Wenn eine Mitarbeiterin vor der Schwangerschaft Vollzeit gearbeitet hat und zum Beispiel drei Resturlaubstage hat, diese bis zur Rückkehr nach der Elternzeit stehen bleiben und dann nach Rückkehr in einer Teilzeitstelle (50%) in der 5-Tage-Woche genommen werden: Habe ich hier etwas zu beachten?

Zu beachten gilt es, dass Urlaub, der im Rahmen einer Vollzeitbeschäftigung erworben wurde, auch bei einer späteren Reduzierung der Arbeitszeit mit dem Vollzeiturlaubsentgelt zu bezahlen ist.

Folie 45: Kann der Urlaub bei einer zweiten Elternzeit zwischendurch abgegolten werden?

Nein! Das Bundesurlaubsgesetz lässt eine Urlaubsabgeltung nur zu, wenn der Urlaub „wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ nicht mehr genommen werden konnte, nicht aber bei Beendigung der Elternzeit. Bei einer zweiten Elternzeit wäre denkbar, dass die/der Beschäftigte nach Beendigung der ersten Elternzeit zunächst den Urlaub in natura gegen Bezahlung des Urlaubsentgelts in Anspruch nimmt und erst für die Zeit danach Elternzeit beansprucht. Die Entscheidung über die Gestaltung, insbesondere die Frage für welche Zeit bzw. welche Zeiträume Elternzeit beansprucht wird, liegt jedoch ausschließlich beim Beschäftigten.

Die Arbeitnehmerin kommt Mitte Januar wieder aus der Elternzeit zurück. Hat sie dann für 11 Monate Urlaubsanspruch oder für 12 Monate?

In dem geschilderten Fall besteht Anspruch auf den ungekürzten Jahresurlaub. Eine Verminderung des Urlaubs darf nur für volle Kalendermonate der Elternzeit erfolgen (§ 17 Abs. 1 BUrlG). Bei Rückkehr Mitte Januar liegt kein voller Kalendermonat der Elternzeit im laufenden Urlaubsjahr vor.

Wie sieht es mit der Übertragung des Resturlaubes aus, wenn ein Vater nur einen Monat Elternzeit in Anspruch genommen hat? Gilt hier auch, dass der Resturlaub im laufenden oder darauffolgenden Kalenderjahr eingebracht werden kann?

Dies dürfte hinsichtlich der Urlaubstage, die vor Beginn der Elternzeit nicht in Anspruch genommen wurden, wohl anzunehmen sein. Das Gesetz sieht die verlängerte Urlaubsübertragungsfrist vor für Urlaubstage, die vor Beginn der Elternzeit nicht mehr in Anspruch genommen werden konnten, ohne nach der Dauer der Elternzeit zu differenzieren.

Was passiert, wenn durch Elternzeit zu viel Urlaub gewährt wurde und nach der Elternzeit das Arbeitsverhältnis gekündigt wird?

Endet das Arbeitsverhältnis durch Kündigung zum Ende der Elternzeit, und hat der Arbeitgeber nicht zuvor die Verminderung des Urlaubs wegen Elternzeit erklärt, kann der Arbeitgeber nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses den Urlaub nicht mehr kürzen. Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses wandelt sich der Urlaubsanspruch um in einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung, einen reinen Zahlungsanspruch. Dieser Zahlungsanspruch kann nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht mehr vermindert werden (BAG, Urteil vom 19. Mai 2015, 9 AZR 725/13).

Kürzung von Urlaubsansprüchen bei Elternzeit: Die Regelung zielt darauf ab, dass der Arbeitgeber "berechtigt" ist, den Urlaubsanspruch für volle Kalendermonate der Elternzeit zu kürzen. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass von der Regelung der Kürzung kein Gebrauch gemacht werden muss. Richtig?

Die Aussage ist zutreffend. Der Arbeitgeber hat keine Verpflichtung, den Urlaub für Zeiten des Ruhens des Arbeitsverhältnisses wegen Elternzeit zu kürzen.

Teilzeitbeschäftigung während /nach der Elternzeit

Ist die Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit nur zeitlich auf 32 Std. pro Woche gedeckelt oder auch auf ein maximales Entgelt beschränkt?

Für die Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit gibt es nur eine zeitliche Begrenzung auf 30 bzw. 32 Wochenstunden im Durchschnitt eines Monats. Eine Entgeltgrenze sieht das BEEG nicht vor.

Der Arbeitnehmer beantragt Teilzeit nach Beginn der Elternzeit. Es wurde eine befristete Ersatzkraft eingestellt. Kann der Arbeitgeber den Antrag auf Teilzeitbeschäftigung ablehnen, mit der Begründung die Stelle bereits befristet besetzt zu haben?

Hat der Arbeitgeber eine befristete Einstellung einer Vollzeitvertretung getätigt und ist diese nicht bereit, die Arbeitszeit zu verringern und sind auch andere vergleichbare Arbeitnehmer dazu nicht bereit, kann der Antrag auf Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit abgelehnt werden (BAG, Urteil vom 19. April 2005, 9 AZR 233/04).

Kann man die Teilzeit während der Elternzeit vor dem Mutterschutz schon ablehnen, da man nicht weiß, wie die Zukunft des Unternehmens zu diesem Zeitpunkt aussehen wird? Oder ist das kein betrieblicher Grund?

Eine Ablehnung einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit schon vor dem Mutterschutz wird nicht für ausreichend erachtet. Der Arbeitgeber muss die Ablehnungsgründe zum Zeitpunkt des gewünschten Beginns der Teilzeitbeschäftigung prüfen. An der Einschätzung z.B. bereits Monate zuvor kann sich zwischenzeitlich etwas geändert haben.

Wenn eine in Elternzeit befindliche Mitarbeiterin vor der Elternzeit bereits Teilzeit arbeitete und nun vorzeitig mit weniger Teilzeitstunden anfangen möchte, kann der Arbeitgeber dies auch wegen dringender betrieblicher Gründe ablehnen?

Auch in diesem Fall hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, die Teilzeitbeschäftigung mit geringerem Stundenumfang wegen dringender betrieblicher Gründe abzulehnen.

Wenn beide Elternteile Elternzeit nehmen, gibt es eine Mindeststundenzahl für die Teilzeitbeschäftigung oder gilt für beide nur die Begrenzung bis 30/32 Stunden pro Woche?

Im Rahmen des Konsensprinzips gibt es für eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit keine Mindeststundenzahl, nur eine Obergrenze von 30/32 Wochenstunden. Dies gilt auch, wenn beide Elternteile Elternzeit nehmen. Die Begrenzung auf den Rahmen zwischen 15 Wochenstunden bis 30/32 Wochenstunden gilt bei fehlender Einigung für den Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf eine Teilzeitbeschäftigung nach BEEG.

Kann eine Beschäftigte die aktuelle Elternzeit mit Teilzeit bei erneuter Schwangerschaft beenden, damit sie in die Vollzeitbeschäftigung wechselt und so höhere finanzielle Leistungen erzielt?

Zunächst sei darauf verwiesen, dass die aktuelle Elternzeit nicht wegen „erneuter Schwangerschaft“, sondern nur zur Inanspruchnahme der Schutzfristen vor und nach der Entbindung vorzeitig beendet werden kann. Das letztgenannte Recht zur vorzeitigen Beendigung besteht auch bei Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung während Elternzeit. Ist die Teilzeitbeschäftigung befristet für die Dauer der Elternzeit vereinbart, so endet auch die Teilzeitbeschäftigung mit der vorzeitigen Beendigung der Elternzeit, sodass das frühere Vollzeitbeschäftigungsverhältnis wieder auflebt und maßgebend ist für die Berechnung z.B. des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld.

Muss die Mutter nach Ende der Elternzeit zwingend in ihren alten Arbeitsvertrag zurückkehren oder kann sie Teilzeit und/oder Homeoffice verlangen?

Nach der Beendigung der Elternzeit lebt das bestehende Arbeitsverhältnis, das zwischenzeitlich lediglich geruht hat, wieder auf. D. h. es gelten die früheren Arbeitsbedingungen. Allerdings bestehen auch nach §§ 8, 9a Teilzeit- und Befristungsgesetz Rechtsansprüche auf Teilzeit. Auch sieht mancher Tarifvertrag einen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung z.B. zur Betreuung von Kindern vor. Einen Rechtsanspruch auf Homeoffice gibt es zum Zeitpunkt der Erstellung dieser FAQs nicht. Die Bundesregierung plant nach Angaben im Koalitionsvertrag die Schaffung eines Rechtsanspruchs auf Homeoffice, den der Arbeitgeber nur aus betrieblichen Gründen ablehnen kann. Die Umsetzung dieses gesetzgeberischen Vorhabens bleibt abzuwarten.

Mutterschutz und Elternzeit als Sachgrund für Befristungen

Bei einer sachgrundbefristeten Beschäftigung als Elternzeitvertretung: Entfällt der Sachgrund mit Rückkehr der Mitarbeiterin, die vertreten wurde, oder ist eine Übergangszeit möglich? Wenn ja, wie lange nach Rückkehr der Mitarbeiterin entfällt der Sachgrund, d. h. wie viel Zeit darf für eine Übergabe vorgesehen werden?

Nach § 21 Absatz 2 BEEG ist eine Befristung für die Dauer der Vertretung z.B. während der Elternzeit und darüber hinaus für notwendige Zeiten einer Einarbeitung zulässig. Für welche Dauer die Zeit der Einarbeitung notwendig ist, hängt maßgeblich von der Tätigkeit ab. Bei ei-

ner komplexen Tätigkeit ist eine längere Einarbeitungszeit gerechtfertigt als z.B. bei einer einfachen Tätigkeit.

Besondere Kündigungsschutz bei Mutterschutz und Elternzeit

Gilt der besondere Kündigungsschutz auch, wenn man als Arbeitgeber noch nichts von der Schwangerschaft weiß? Also kann eine Arbeitnehmerin nach Erhalt der Arbeitgeberkündigung mitteilen, dass sie schwanger ist und ist die Kündigung dann unwirksam?

Der besondere Kündigungsschutz gegenüber einer Frau besteht nach § 17 Abs. 1 MuSchG „während ihrer Schwangerschaft“ und für eine bestimmte Dauer darüber hinaus. Auf die Kenntnis des Arbeitgebers von der Schwangerschaft kommt es nicht an. Die Kündigung gegenüber einer schwangeren Mitarbeiterin ist unwirksam, wenn die Voraussetzungen für eine ausnahmsweise zulässige Kündigung und die notwendige Zustimmung der Aufsichtsbehörde nicht vorliegen. Die Unwirksamkeit einer Kündigung muss nach § 4 KSchG innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung durch Klage beim Arbeitsgericht geltend gemacht werden. Hat eine Frau von ihrer Schwangerschaft aus einem von ihr nicht zu vertretenden Grund bei Ablauf der Dreiwochenfrist keine Kenntnis, ist eine verspätete Klage nach § 5 Abs. 1 SATZ 2 KSchG zuzulassen.

Was passiert bei einem Arbeitgeberwechsel während der Elternzeit: Die Mitarbeiterin möchte bei dem neuen Arbeitgeber direkt in Teilzeit in Elternzeit arbeiten. Gilt für sie dann ab Beginn des Anstellungsverhältnisses der besondere Kündigungsschutz? D.h. eine Probezeit ist nicht möglich?

Wenn das bisherige Arbeitsverhältnis endete und die Arbeitnehmerin in ein Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber tritt, hat sie das Recht, sofort Elternzeit zu beanspruchen. Hierfür gibt es keine Wartezeit. Während der Dauer dieser Elternzeit und für eine bestimmte Dauer ab Antragstellung besteht dann unabhängig von der Probezeit/Wartezeit nach Kündigungsschutzgesetz der besondere Kündigungsschutz nach BEEG. Teilzeit kann im Rahmen des Konsensprinzips ausgeübt werden. Im Falle der Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung besteht ein Anspruch auf Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung allerdings erst, wenn das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hatte (§ 15 Abs. 7 Nr. 2 BEEG).

**Welche Fristen gelten bei der Kündigung während Elternzeit für den Arbeitnehmer?
Mit welcher Frist kann er während der Elternzeit zum Ende der Elternzeit kündigen?
Mit der im Arbeitsvertrag vereinbarten?**

Der Arbeitnehmer kann das Arbeitsverhältnis zum Ende der Elternzeit nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten kündigen (§ 19 BEEG).

Besonderer Kündigungsschutz: Wenn sich die Arbeitnehmerin bereits zu Beginn der Beschäftigung in einem Beschäftigungsverbot befindet, wie ist es dann mit der Probezeit? Verfällt diese oder wird sie auf den Wiedereinstieg nach Mutterschutz/Elternzeit verschoben?

Zu differenzieren ist zwischen einer arbeitsvertraglich vereinbarten oder in einem Tarifvertrag vorgesehenen „Probezeit“ und der „Wartezeit“ nach dem Kündigungsschutzgesetz. Letztere ist für die Praxis wichtig, denn nur innerhalb der Wartezeit nach dem Kündigungsschutzgesetz kann das Arbeitsverhältnis erleichtert gekündigt werden. Die Wartezeit nach dem Kündigungsschutzgesetz knüpft an den sechsmonatigen Bestand des Arbeitsverhältnisses. Diese 6-Monats-Frist läuft unabhängig von einem Beschäftigungsverbot nach Mutterschutzgesetz. Und der besondere Kündigungsschutz nach dem MuSchG besteht während der Schwangerschaft, unabhängig davon, ob der allgemeine Kündigungsschutz nach dem KSchG besteht. Die Wartezeit wird nicht verschoben auf den Wiedereinstieg nach Mutterschutz/Elternzeit. Eine vertraglich vereinbarte Probezeit könnte theoretisch verlängert werden, wenn keine Erprobung möglich war. Letztlich macht dies aber wenig Sinn, weil dem Arbeitgeber das wichtigste Instrument der sogenannten Probezeit, das Instrument der erleichterten Kündigung wegen Ablaufs der Wartezeit nach dem KSchG fehlt. Damit hat eine schwangere Mitarbeiterin praktisch keine Probezeit.