

FAQ des Webinars "Mutterschutz & Elternzeit"

Mutterschutz

Was muss der Arbeitgeber machen, wenn eine Mitarbeiterin ein ärztliches Attest über die Schwangerschaft vorlegt? Das Gewerbeaufsichtsamt informieren? Das ärztliche Attest über Schwangerschaft kostet für die Arbeitnehmerin Geld. Muss das Unternehmen die Kosten hierfür übernehmen?

Der Arbeitgeber muss unverzüglich nach Bekanntgabe der Schwangerschaft durch die werdende Mutter die zuständige Aufsichtsbehörde informieren (§ 27 Abs. 1 MuSchG). Welche Behörde zuständig ist, ist landesrechtlich bestimmt. Zuständig sind zum Beispiel: In Baden-Württemberg die Regierungspräsidien, in Bayern die Gewerbeaufsichtsämter, in Nordrhein-Westfalen die Dezernate 56 der Bezirksregierungen und in Hamburg das Amt für Arbeitsschutz. Das Mutterschutzgesetz sieht keinen Anspruch auf Erstattung etwaiger Kosten für das ärztliche Attest durch den Arbeitgeber vor.

Muss man als Arbeitgeber jede Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin an das Gewerbeaufsichtsamt melden?

Ja. Vgl. zur Rechtsvorschrift die Antwort auf die unmittelbar davorstehende Frage.

Durch einen späteren Entbindungstermin kommt es zu einer Verlängerung der Mutterschutzfrist. Wird hierdurch auch die Zahlung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld über die Zeit von 99 Tagen (sechs Wochen vorher; Geburtstermin; grundsätzlich acht Wochen nachher) hinaus verlängert?

§§ 19, 20 MuSchG bestimmen, dass eine Frau während ihres bestehenden Beschäftigungsverhältnisses „für die Zeit der Schutzfristen vor und nach der Entbindung sowie für den Entbindungstag“ Mutterschaftsgeld und von ihrem Arbeitgeber einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld erhält. Damit besteht der Anspruch auch für die wegen eines späteren Entbindungstermins verlängerte vorgeburtliche Schutzfrist.

Darf man Frauen, die ihre Tätigkeit alsbald nach der Mutterschutzfrist wieder aufnehmen, als Arbeitgeber fragen, ob sie stillen?

Die Frage dürfte nach hier vertretener Auffassung zulässig sein, zumal der Arbeitgeber gegenüber stillenden Frauen die arbeitszeitrechtlichen Schutzvorschrift (Verbot der Nacharbeit etc.) beachten muss.

Folie 23/24 Gefährdungsbeurteilung: Wie muss die Gefährdungsbeurteilung genau aussehen?

Die für Mutterschutz zuständigen Aufsichtsbehörden haben Muster zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung nach § 14 MuSchG veröffentlicht, vgl. zum Beispiel die „Arbeitshilfe zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung nach dem Gesetz zum Schutze von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz – MuSchG)“ von den Regierungspräsidien in Baden-Württemberg, die in Teil I einen sehr umfassenden „Fragenkatalog zur anlassunabhängigen Gefährdungsbeurteilung für jede Tätigkeit“ sowie in Teil II die notwendige „Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation von konkreten Schutzmaßnahmen bei Mitteilung einer Frau über Schwangerschaft oder Stillen“ enthält (<https://rp.baden-wuerttemberg.de/documents>).

Der Arzt stellt gewöhnlich sofort das Beschäftigungsverbot aus. Er fordert keine Gefährdungsbeurteilung beim Arbeitgeber an. Auch sonst erhalten wir keinen Fragebogen, selbst wenn die Arbeitnehmerin einen für sich isolierten Arbeitsplatz ohne weiteren Mitarbeiterkontakt hat. Hat der Arbeitgeber somit das Recht, dem Beschäftigungsverbot ohne Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz zu widersprechen, weil der Arbeitsplatz bereits dem vom Gesetzgeber geforderten sicheren Arbeitsplatz entsprechen würde?

Zu differenzieren ist hier wohl zwischen einem generellen ärztlichen Beschäftigungsverbot, bei dem aufgrund der Konstitution der Frau jegliche berufliche Tätigkeit ausscheidet – hier ist auch eine Versetzung ausgeschlossen – und einem arbeitsplatzbezogenen Beschäftigungsverbot. Bezüglich letzterem hat der Arbeitgeber das Recht zu erfahren, von welchen Arbeitsbedingungen der Arzt bei Ausstellung des Beschäftigungsverbots ausgegangen ist. Sofern bei einem Einsatz auf dem bisher übertragenen Arbeitsplatz eine Gefährdung besteht, hat der Arbeitgeber aus dem MuSchG das Recht und auch die Pflicht zu prüfen, ob der Arbeitnehmerin ein anderer zumutbarer Arbeitsplatz zugewiesen werden kann. Sollte eine Tätigkeit auch hier ärztlicherseits untersagt werden, bedarf es nach hier vertretener Auffassung eines neuen ärztlichen Attests.

Während der Schwangerschaft im Rahmen der zulässigen Arbeitszeitgrenzen geleistete Überstunden dürfen nicht ausgezahlt werden? Welche gesetzliche Grundlage gibt es dafür?

Schwangere und stillende Frauen dürfen nach § 8 MuSchG nicht zu Mehrarbeit (mehr als 8 ½ Stunden täglich, 90 Stunden in der Doppelwoche) herangezogen werden. Insofern erübrigt sich die Frage nach der Auszahlung geleisteter Mehrarbeit. Eine teilzeitbeschäftigte schwangere oder stillende Frau darf der Arbeitgeber nicht in einem Umfang beschäftigen, der die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt des Monats übersteigt. Damit müssen die über eine vereinbarte Teilzeitarbeit hinaus geleisteten Stunden innerhalb eines Monats zwingend in Freizeit ausgeglichen werden, so dass sich auch hier eine Auszahlung der Stunden erübrigt.

Wie ist es mit der Freistellung von Schwangeren für Untersuchungen inklusive Wegezeiten bei Gleitzeit? Was ist, wenn die Mitarbeiterin den Arzttermin auf den Nachmittag gelegt hat und danach vom Arzt aus nach Hause fährt? Muss dann auch die Fahrt nach Hause als Arbeitszeit gutgeschrieben werden?

Die schwangere Frau ist verpflichtet, sich um einen Termin außerhalb der Arbeitszeit zu bemühen. Wenn Sie ein Gleitzeitmodell ohne Kernzeiten haben, besteht keine Verpflichtung, die Zeit für den Arztbesuch als Arbeitszeit gutzuschreiben. Muss der Arztbesuch notwendigerweise zum Beispiel innerhalb einer Kernzeit mit Anwesenheitsverpflichtung wahrgenommen werden, sind auch notwendige Fahrtzeiten als Arbeitszeit gutzuschreiben. Hierzu rechnen aber wohl nur Zeiten von der Arbeitsstelle zum Arzt und vom Arzt zurück zur Arbeitsstelle. Eine Fahrt vom Arzt nach Hause gehört nach hier vertretener Auffassung wohl zur privaten Lebensführung.

Folie 28: Wie berechnet sich der Mutterschutzlohn aufgrund eines Beschäftigungsverbotes, wenn keine vorherige Arbeitsleistung vorhanden ist?

War das Beschäftigungsverhältnis kürzer als drei Monate, ist der Berechnung der tatsächliche Zeitraum des Beschäftigungsverhältnisses zugrunde zu legen (§ 21 Abs. 1 Satz 2 MuSchG). Ist die Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts entsprechend den Absätzen 1 und 2 nicht möglich, zum Beispiel weil sich die Mitarbeiterin schon zu Beginn des Arbeitsverhältnisses im Beschäftigungsverbot befindet, ist das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt einer vergleichbar beschäftigten Person zugrunde zu legen (§ 21 Abs. 3 MuSchG).

Folie 27: Gibt es eine Frist für die Beantragung der Erstattung des Mutterschutzlohns bei Beschäftigungsverbot, die der Arbeitgeber einhalten muss?

Die Erstattung wird auf Antrag des Arbeitgebers gewährt. Erst nachdem der Arbeitgeber seiner Beschäftigten das Entgelt beziehungsweise den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld gezahlt hat, erfolgt die Erstattung seiner Aufwendungen durch die zuständige Krankenkasse. Vorauszahlungen an den Arbeitgeber sind grundsätzlich gemäß § 2 Abs. 2 Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) nicht statthaft. Eine spezifische Frist für die Antragstellung sieht § 2 AAG nicht vor. Nach § 6 Abs. 1 AAG verjährt der Erstattungsanspruch in vier Jahren nach Ablauf des Kalenderjahrs, in dem er entstanden ist.

Wie sieht die Lage aus, wenn die Mitarbeiterin in Probezeit ist und schwanger wird? Wird die Probezeit damit nur unterbrochen oder ist diese damit automatisch bestanden und beendet?

Diesbezüglich gilt es zu differenzieren zwischen einer arbeits- oder tarifvertraglich vereinbarten Probezeit und der Wartezeit nach dem KSchG. Die Probezeit hat in der Regel nur Auswirkungen auf die Dauer der Kündigungsfrist. In einer vereinbarten Probezeit kann die Kündigungsfrist auf zwei Wochen verkürzt werden. Für die Praxis relevanter ist die Beurteilung hinsichtlich der Wartezeit für das Einsetzen des allgemeinen Kündigungsschutzes nach dem KSchG. Und diese sechsmonatige Wartezeit knüpft allein an den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses. Somit läuft die Wartezeit selbst in solchen Fällen nach sechs Monaten ab, in denen die Beschäftigte in einem wesentlichen oder sogar im gesamten Zeitraum einem Beschäftigungsverbot unterworfen war.

Elternzeit

Läuft für die Mutter die Elternzeit (sofern beantragt) automatisch mit der Geburt des Kindes, während der Vater frei wählen kann?

Nein. Auch die Mutter kann den Zeitraum oder die Zeiträume für die Elternzeit beansprucht werden, frei wählen. Lediglich in den ersten acht beziehungsweise zwölf Wochen nach der Entbindung wird die Elternzeit durch den Mutterschutz überlagert.

Haben sowohl Vater als auch Mutter Anspruch auf drei Jahre Elternzeit, also pro Kind sechs Jahre?

Ja, jeder Elternteil hat einen vom anderen Elternteil losgelösten eigenständigen Anspruch auf Elternzeit.

Arbeitgeberwechsel während Elternzeit: Der Arbeitnehmer hat beim vorherigen Arbeitgeber Elternzeit beantragt. Vor Ende der Elternzeit wechselt er seinen Arbeitgeber. Kann er beim neuen Arbeitgeber mit Elternzeit anfangen?

Da die Inanspruchnahme der Elternzeit nicht der Zustimmung des Arbeitgebers bedarf, hat der Arbeitnehmer auch bei einem Arbeitgeberwechsel Anspruch auf Elternzeit. Er muss jedoch die Ankündigungsfrist von sieben Wochen beziehungsweise 13 Wochen bei Elternzeit nach Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes einhalten.

Folie 36: Wenn bei der Einstellung im Personalbogen etwaige offene Elternzeit abgefragt wird, muss der potenzielle Arbeitnehmer das wahrheitsgemäß angeben?

Die Frage nach noch vorhandener Elternzeit hat mit der in Aussicht genommenen Tätigkeit nichts zu tun und dürfte im Übrigen eine mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts darstellen, sie ist somit unzulässig. Auf unzulässige Fragen muss der Bewerber nicht wahrheitsgemäß antworten, er darf lügen.

Muss der Arbeitnehmer bereits mit dem ersten Antrag auf Elternzeit die gesamten geplanten Elternzeitabschnitte innerhalb von 24 Monaten angeben (Folie 32) oder reicht es immer, diese sieben Wochen vor Inanspruchnahme geltend zu machen (Folie 38)?

Der Arbeitnehmer muss mit der erstmaligen Geltendmachung von Elternzeit für die Dauer von 24 Monaten erklären für welche Zeit beziehungsweise welche Zeiträume innerhalb von zwei Jahren Elternzeit verlangt wird. So verlangt es das BEEG. Der Arbeitnehmer ist – vorbehaltlich einvernehmlicher Änderungen – an das Verlangen gebunden.

Folie 15: Eine Beschäftigte arbeitet in Elternteilzeit (wöchentlich 15 Stunden an zwei Arbeitstagen). Sie arbeitet oftmals täglich mehr, um dann, nach der Elternteilzeit, Überstunden zu haben. Gilt das Verbot der Mehrarbeit auch bei Elternteilzeit?

Nein. Das Verbot von Mehrarbeit findet sich lediglich im MuSchG, nicht jedoch im BEEG. Während der Elternzeit muss jedoch darauf geachtet werden, dass die elterngeldunschädliche Grenze der Teilzeitarbeit von durchschnittlich 32 (30) Wochenstunden im Durchschnitt eines Monats nicht überschritten wird. Wird/werden über einen längeren Zeitraum ständig Mehrarbeit/Überstunden geleistet, kann dies eine konkludente Vereinbarung der Erhöhung der vereinbarten Wochenarbeitszeit darstellen.

Nach Ablauf der Schutzfrist nach der Entbindung arbeitet die Mitarbeiterin nicht mehr in Vollzeit, sondern zum Beispiel täglich mit halber Arbeitszeit. Was geschieht mit dem Resturlaub?

Aufgrund der Rechtsprechung von EuGH und BAG zum Urlaubsrecht muss in Vollzeit erworbener Urlaub auch nach einer Reduzierung der Arbeitszeit in Vollzeit gewährt werden. Eine Umrechnung zum Beispiel auf eine Weniger-Tage-Woche oder eine Bezahlung nur noch mit dem Teilzeitentgelt ist unzulässig.

Folie 43: Was passiert mit dem Urlaubsanspruch, wenn die Arbeitnehmerin in das Beschäftigungsverbot geht, der Arbeitsvertrag jedoch vor der Entbindung ausläuft?

Wenn der Arbeitsvertrag zum Beispiel aufgrund wirksamer Befristung vor der Entbindung endet, ist der Urlaub abzugelten.

Folie 37: Ist es möglich, Elternzeit als Vater tageweise zu beantragen (beispielsweise jeden Montag)? Der Mitarbeiter befindet sich zudem in einem Ausbildungsverhältnis.

Auch in der beruflichen Ausbildung kann Elternzeit beansprucht werden, wenn das Ausbildungsverhältnis auf einem Arbeitsvertrag beruht - also zum Beispiel während einer Umschulung oder einer beruflichen Fortbildung. Elternzeit wird nicht angerechnet auf die Zeiten der Berufsbildung. Die vereinbarten Ausbildungszeiten verlängern sich also um die Dauer der Elternzeit und das Ausbildungsverhältnis endet nicht während der Elternzeit, anders als die meisten befristeten Arbeitsverträge. Ausnahmen gibt es für Ausbildungen, die nach dem Berufsbildungsgesetz oder nach der Handwerksordnung in Teilzeit durchgeführt werden. Wenn der Mitarbeiter seine Arbeitszeit auf maximal 32 Stunden pro Woche reduziert, kann er seine Ausbildung fortsetzen (Infos von <https://familienportal.de/familienportal/familienleistungen/elternzeit/arbeit-versicherung/kann-ich-in-der-beruflichen-ausbildung-elternzeit-nehmen--124824>).

Wie verhält es sich mit generellen Klauseln zur Kürzung des Urlaubs nach § 17 Abs. 4 BEEG im Arbeitsvertrag? Sind diese wirksam?

Eine Kürzungsregelung im Arbeitsvertrag reicht nicht aus. Das BAG entschied mit seinen Urteilen vom 19. März 2019, 9 AZR 362/18, 9 AZR 495/17: Der Arbeitgeber kann die Kürzung des Urlaubs vor, während und nach dem Ende der Elternzeit erklären, nicht jedoch vor Geltendmachung der Elternzeit. Die Kürzung muss für jede Elternzeit nach deren Geltendmachung erklärt werden, aber nicht für jedes Urlaubsjahr. Den Arbeitsvertrag schließen Sie zeitlich vor der Geltendmachung der Elternzeit und eine arbeitsvertragliche Regelung ist deshalb nicht ausreichend.

Dürfen wir auf das "schriftliche" Verlangen von Elternzeit verzichten und vereinbaren, dass dies per E-Mail erlaubt ist?

Dies wird diesseits für zulässig erachtet. Zugunsten der Arbeitnehmer kann von den gesetzlichen Vorgaben abgewichen werden.

Wenn ein Mitarbeiter zweimal einen Monat Elternzeit macht, zum Beispiel vom 15. Januar bis 14. Februar und vom 10. März bis 9. April steht ihm der volle Jahresurlaub zu? Es ist jeweils kein voller Kalendermonat.

Ihre Einschätzung ist richtig. Der Urlaub darf nur für volle „Kalendermonate“ der Elternzeit vermindert werden, nicht dagegen für volle Monate.

Folie 60: Muss die vorzeitige Beendigung der Elternzeit vom Arbeitnehmer angezeigt werden oder passiert dies "automatisch" aufgrund eines weiteren Kindes?

Das BEEG sieht keine "automatische" vorzeitige Beendigung der Elternzeit zur Inanspruchnahme erneuter Mutterschutzfristen vor. Dies wird auch im Wortlaut der Vorschrift deutlich: § 16 Abs. 3 Satz 3 BEEG bestimmt: „Die Elternzeit kann zur Inanspruchnahme der Schutzfristen des § 3 MuSchG auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig beendet werden; ...“. Die Elternzeit kann vorzeitig beendet werden, die Arbeitnehmerin hat aber auch die Möglichkeit, die Elternzeit für das erstgeborene Kind planmäßig weiterlaufen zu lassen. Will die Arbeitnehmerin die Elternzeit vorzeitig beenden, so muss sie dies gegenüber ihrem Arbeitgeber erklären. Es handelt sich dabei um eine sogenannte empfangsbedürftige Willenserklärung. Erst mit Zugang dieser Erklärung beim Arbeitgeber endet die Elternzeit vorzeitig.

Teilzeit in Elternzeit: Wenn man Teilzeit in Elternzeit bei einem anderen Arbeitgeber arbeiten möchte - muss man dies auch bei seinem aktuellen Arbeitgeber anmelden (Schriftformerfordernis? Frist?)

§ 15 Abs. 3 Sätze 3 und 4 BEEG bestimmen: Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber oder selbstständige Tätigkeit nach Satz 1 bedürfen der Zustimmung des Arbeitgebers. Dieser kann sie nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen. Es gibt keine Frist- und Formvorschrift für den Antrag des Arbeitnehmers auf Zustimmung. Zustimmung heißt jedoch, dass die Einwilligung des Arbeitgebers vor Aufnahme der Tätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber vorliegen muss. Insofern muss der Arbeitnehmer den Antrag auf Zustimmung so rechtzeitig stellen, dass dem Arbeitgeber eine angemessene Dauer für die Entscheidungsfindung zukommt. Aus Beweisgründen empfiehlt sich die Einhaltung zumindest der Textform.

Wie lange müssen die Nachweise beispielsweise Anträge auf Elternzeit in Papierform aufbewahrt werden?

Längstens wohl bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes. Danach kann Elternzeit für dieses Kind nicht mehr beansprucht werden. Unter Umständen kann die Elternzeit zu einem späteren Zeitpunkt noch Bedeutung erlangen beispielsweise im Zusammenhang mit einer betrieblichen Altersversorgung. Hier dürfte allerdings ein digitalisierter Nachweis ausreichen.

Folie 75 – Angabe von Ablehnungsgründen bei Ablehnung einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit: Sind Formulierungen wie "zur Sicherung der Betriebsabläufe", „Auftragslage unklar“ beziehungsweise "Aufrechterhaltung Schichtbetrieb" ausreichend?

Die genannten Formulierungen sind nach hier vertretener Auffassung zu vage. Es müssen die wesentlichen, die Entscheidung tragenden Gründe genannt werden. Dargelegt werden müsste, aus welchem Grund die begehrte Teilzeitbeschäftigung die Sicherheit der Betriebsabläufe gefährde. Hinsichtlich der Auftragslage empfiehlt es sich gegebenenfalls zu formulieren, dass aufgrund der aktuellen Auftragslage derzeit kein Beschäftigungsbedarf besteht und sich dies nach derzeitiger Einschätzung bis zum gewünschten Zeitpunkt der Aufnahme der Teilzeitarbeit nicht ändern werde.

Wie lange ist die Schutzfrist nach der Entbindung von Zwillingen, wenn eines der Babys bei der Geburt oder noch vorher im Bauch verstirbt?

Als „Entbindung“ gilt auch die Geburt eines toten Kindes mit einem Gewicht von mindestens 500 Gramm (= Totgeburt; vgl. § 31 Abs. 2 PStV). Bei einem toten Kind mit einem Gewicht von unter 500 Gramm (= Fehlgeburt; vgl. § 31 Abs. 3 PStV) liegt keine Entbindung vor. Eine Fehlgeburt ist allerdings als Totgeburt zu beurkunden, wenn sie Teil einer Mehrlingsgeburt ist, bei der mindestens ein Kind lebend geboren wurde oder mehr als 500 Gramm wiegt (vgl. § 31 Abs. 4 PStV). Zur Abgrenzung zwischen Fehl- und Totgeburt vgl. auch BAG, Urteil vom 15. Dezember 2005, 2 AZR 462/04. Sind die Voraussetzungen einer "Entbindung" wie vorstehend geschildert erfüllt, und sei es auch durch eine Totgeburt, beträgt die Schutzfrist nach hier vertretener Auffassung zwölf Wochen.

Zu Folie 87 – Befristete Arbeitsverträge mit Elternzeitvertretung: Lässt die DSGVO die namentliche Nennung der Schwangeren zu?

Bei einer Zeitbefristung ergibt sich das Ende des Arbeitsverhältnisses aus dem genannten Datum. Wird jedoch eine Zweckbefristung abgeschlossen, was § 21 BEEG in Verbindung mit § 15 TzBfG ausdrücklich zulassen, so gilt es, die Anforderungen, die das BAG für eine wirksame Befristung aufgestellt hat, in Einklang zu bringen mit den datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Sowohl der Name eines Arbeitnehmers als auch der Grund der Vertretung stellen personenbezogene Daten im Sinne des Art. 4 Nr. 1 DSGVO dar, zu deren Verarbeitung (vgl. Art. 4 Abs. 1 Nr. 2 DSGVO) der Arbeitgeber grundsätzlich eines Erlaubnistatbestandes bedarf. Gesundheitsdaten, wozu bereits die Information hinsichtlich einer derzeitigen, früheren oder zukünftigen körperlichen oder geistigen Verfassung einer Person zählt, unterfallen neben Art. 4 Nr. 15 DSGVO zudem Art. 9 Abs. 1 DSGVO (BeckOK DatenschutzR/Schild DSGVO Art. 4 Rn. 142). Auf die Benennung der Stammkraft sollte aus datenschutzrechtlichen Gesichtspunkten möglichst verzichtet werden. Dies ist beispielsweise denkbar, wenn sich die Stelle so konkret und eindeutig bezeichnet lässt, dass klar ist, bei wessen Rückkehr aus dem Mutterschutz und/oder der Elternzeit der Zweck der Befristung erreicht ist (Beispiel: es gibt nur eine Chefsekretärin/ein Chefsekretär). Auch kann auf die Personalnummer des zu vertretenen Arbeitnehmers zurückgegriffen werden. Ist eine Konkretisierung der Stelle nicht möglich, beispielsweise weil es eine Vielzahl gleichartig beschäftigter Arbeitnehmer gibt (Beispiel: Pflegedienst in einem Krankenhaus) ist unter Umständen die Nennung des Namens der zu vertretenden Person zur Konkretisierung unumgänglich. Als Erlaubnistatbestand der Datenverarbeitung kommen für den Arbeitgeber dann Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. f DSGVO sowie § 26 Abs. 3 S. 1 BDSG, Art. 9 Abs. 2 lit. b DSGVO in Betracht. Denn das Bundesarbeitsgericht hat dem Arbeitgeber entsprechende Anforderungen an die Zweckbefristung im Falle des § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 TzBfG auferlegt. So ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Zweckbestimmung im Arbeitsvertrag so auszugestalten, dass sich die Zweckerreichung unmittelbar und zweifelsfrei aus dem Vertragstext ermitteln lässt (BAG, NZA 2006, 321 (323); BAG NZA 2017, 631 (633)). Hierzu ist grundsätzlich erforderlich, dass der zu vertretene Arbeitnehmer sowie der Grund der Vertretung genau bezeichnet werden. Wenn das Arbeitsrecht (vgl. § 26 Abs. 3 S. 1 BDSG, Art. 9 Abs. 2 lit. b DSGVO) diese Anforderungen an die Zweckbestimmung stellt, muss die Umsetzung auch in datenschutzrechtlicher Hinsicht für den Arbeitgeber erreichbar sein und ihm ein entsprechendes berechtigtes Interesse an der Datenverarbeitung zugesprochen werden (nach: Schröder, Zeit- und zweckbefristeter Arbeitsvertrag wegen Vertretung eines Arbeitnehmers, Beck'sches Formularbuch Arbeitsrecht, Joppich/Klemm u.a., 4. Auflage 2022).

Kann eine Elternzeitvertretung in Vollzeit eingestellt werden, wenn die zu vertretende Person gemäß Arbeitsvertrag in Teilzeit beschäftigt ist?

Die Einstellung einer Vertretungskraft in Vollzeit ist theoretisch denkbar. Es stellt sich dann jedoch die Frage der Wirksamkeit einer Befristung des Arbeitsverhältnisses, denn für den Anteil, der die Teilzeitquote der zu vertretenden Kraft übersteigt, gibt es keinen Sachgrund für eine Befristung, jedenfalls kann die Mutterschutz-/ Elternzeitvertretung insoweit nicht herangezogen werden.

Wenn der Vater Elternzeit beantragt, ist dieser an ein Datum gebunden? Beispiel an den Geburtstag des Kindes oder vom 1. bis 30./31. des Monats?

Der Vater oder die Mutter bestimmen, für welche Zeit oder welche Zeiträume Elternzeit beansprucht wird. Für die Elternzeit als solche gibt es keine Vorgaben für einen bestimmten Stichtag oder Zeitraum. Die Anknüpfung der Elternzeit an den Tag des jeweiligen Kalendermonats, der dem Tag der Geburt entspricht, kommt vom Anspruch auf Elterngeld. Will der Vater Elterngeld beziehen, so gilt es, § 4 Abs. 2 BEEG zu beachten: Elterngeld wird in Monatsbeträgen für Lebensmonate des Kindes gezahlt.

Kann eine Mutter, die schon in Teilzeit arbeitet, in der Elternzeit auch Teilzeitbeschäftigung machen? Wenn ja, wie viele Stunden (Hälfte der aktuellen Arbeitszeit?)

Auch teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer haben einen Rechtsanspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit. Über den Umfang sollen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer verständigen. Gelingt diese Verständigung nicht, ist der Rechtsanspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung nach § 15 Abs. 7 BEEG begrenzt auf eine Beschäftigung zwischen 15 und 32 (30) Wochenstunden im Durchschnitt eines Monats. Es gibt jedoch keine Regelung dahingehend, dass beispielsweise nur die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit beansprucht werden kann.

Welches Anfangsdatum sollte auf den Nachweis der Elternzeit für die Mutter? Der Tag der Geburt oder der Tag nach dem Ende des Mutterschutzes?

Aufzunehmen in die Bescheinigung ist das Datum, ab welchem die Mutter die Elternzeit geltend gemacht hat. Zu beachten gilt es, dass die Dauer der Mutterschutzfrist nach der Geburt bei der Mutter stets auf die Dauer der Elternzeit angerechnet wird.

Elternzeit in Teilzeit: Ist es möglich, unter 15 Stunden während der Elternzeit zu arbeiten?

Einvernehmlich, das heißt mit Zustimmung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit auch mit weniger als 15 Stunden wöchentlich vereinbart werden. Nur der Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit bei demselben Arbeitgeber, der eingreift, wenn zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kein Konsens zustande kommt, ist beschränkt auf eine Teilzeitbeschäftigung zwischen 15 und 32 (30) Wochenstunden.

Können Überstunden während der Schwangerschaft ausgezahlt werden? Was passiert mit Überstunden, die geleistet wurden, bevor der Arbeitgeber Kenntnis von der Schwangerschaft erhalten hat?

Während der Schwangerschaft besteht ein Verbot der Heranziehung zu Mehrarbeit im Sinne des § 4 Abs. 1 MuSchG. Vor Eintritt der Schwangerschaft beziehungsweise vor Kenntnis von der Schwangerschaft abgeleistete Mehrarbeit/Überstunden können während der Schwangerschaft ausbezahlt werden.