

FAQ des Webinars "Mutterschutz und Elternzeit"

Mutterschutz:

Müssen die Schwangerschaft und der Entbindungstermin schriftlich gemeldet werden?

Nach § 15 Abs. 1 MuSchG soll eine schwangere Frau ihrem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald sie weiß, dass sie schwanger ist. Eine bestimmte Form ist dafür nicht vorgeschrieben. Auf Verlangen des Arbeitgebers soll die schwangere Frau als Nachweis über ihre Schwangerschaft ein ärztliches Zeugnis oder das Zeugnis einer Hebamme oder eines Entbindungspflegers vorliegen (§ 15 Abs. 2 MuSchG).

Würden Sie die Berechnung der Mutterschutzfrist bei einem Entbindungstermin vor dem berechneten Entbindungstermin noch einmal erläutern?

Kommt das Kind beispielsweise eine Woche vor dem errechneten Geburtstermin auf die Welt, so verlängert sich die Mutterschutzfrist nach der Geburt um eine Woche.

Wir haben bei uns den Fall, dass wir Mitarbeiter haben, die nach Arbeitsvertrag 9 Std/Tag an vier Tagen die Woche, insgesamt also 36 Stunden in der Woche arbeiten. Wenn jetzt Schwangere nur 8,50 Stunden pro Tag arbeiten dürfen, muss die halbe Stunde täglich fortgezahlt werden oder muss diese halbe Stunde bzw. die 2 Stunden pro Woche nachgearbeitet werden?

Sofern arbeitsvertraglich die von Ihnen geschilderte Lage der Arbeitszeit festgeschrieben ist, hat die schwangere Mitarbeiterin keine Verpflichtung, die halbe Stunde täglich nach zu arbeiten. Vielmehr besteht Anspruch auf Mutterschutzlohn für die halbe Stunde täglich, die wegen der mutterschutzgesetzlichen Beschäftigungsverbote nicht mehr geleistet werden darf.

Der Arbeitgeber hat ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen, die Arbeitnehmerin hat das Kind verloren und war die ganze Zeit krankgeschrieben. Was zählt, Krankschreibung oder Beschäftigungsverbot und wie lange?

In dem von Ihnen geschilderten Fall liegt eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit vor. Ein Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz kann nur angenommen werden, wenn die Frau schwanger ist, nicht mehr jedoch, wenn die Arbeitnehmerin das Kind verloren hat.

Folie 14: Ab wann wird von einer Frühgeburt gesprochen?

Eine Frühgeburt liegt vor, wenn das Geburtsgewicht des Kindes bei der Entbindung unter einem Geburtsgewicht von 2.500 g liegt. Bei Mehrlingsgeburten ist entscheidend, ob das Gewicht des schwersten Kindes unter der genannten Grenze liegt. Gleiches gilt, wenn trotz höherem Geburtsgewicht die Reifezeichen (Nägel, Haare, Geschlechtsorgane) noch nicht voll ausgeprägt sind oder wenn die frühzeitige Beendigung der Schwangerschaft eine erweiterte Pflege und medizinische Betreuung erforderlich macht (BAG, Urteil vom 12. März 1997, 5 AZR 329/96). Die hierfür erforderlichen Feststellungen sind vom Arzt oder der Hebamme zu treffen.

Wie verhält es sich, wenn das Kind 2 Wochen nach der Geburt verstirbt?

Die Schutzfrist von acht bzw. bei Frühgeburten zwölf Wochen nach der Geburt greift nach dem Gesetz immer, wenn eine Entbindung vorliegt. Allerdings darf der Arbeitgeber eine Frau nach dem Tod ihres Kindes bereits nach Ablauf der ersten zwei Wochen nach der Entbindung beschäftigen, wenn die Frau dies ausdrücklich verlangt und nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht (§ 3 Abs. 4 MuSchG). Die Frau kann ihre Erklärung, beschäftigt zu werden, jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

Wie wirkt sich der Tod eines zu früh geborenen behinderten Kindes kurz nach der Geburt auf die nachgeburtliche Schutzfrist aus? Wann muss die Arbeitnehmerin ihre Tätigkeit wieder aufnehmen? Früher oder nach Ablauf der regulären Schutzfrist?

Siehe die Antwort auf die unmittelbar davor stehende Frage. Eine Verpflichtung zur Arbeitsaufnahme besteht erst nach Ablauf der regulären Schutzfrist. Nur auf Verlangen der Arbeitnehmerin darf der Arbeitgeber unter den oben geschilderten Voraussetzungen die Frau zu einem früheren Zeitpunkt wieder beschäftigen.

Folie 14: Trägt der Arbeitgeber die Kosten bzgl. der Bescheinigung über die Behinderung eines Kindes?

Nein. Diesbezüglich gibt es wohl keine Anspruchsgrundlage für eine Erstattung etwaiger Kosten durch den Arbeitgeber. Die Verpflichtung, eine entsprechende Bescheinigung vorzulegen, wenn die Verlängerung der Schutzfrist beansprucht wird, liegt bei der Arbeitnehmerin.

Wie beantrage ich die Erstattung nach U2 bei einem Beschäftigungsverbot?

Nähere Hinweise zum Antrag auf Erstattung nach U2 finden Sie z.B. auf der Homepage der Techniker Krankenkasse unter firmenkunden.tk.de (Suchnummer 2031538).

U2-Umlageverfahren: Gilt dies für jedes Unternehmen unabhängig von der Mitarbeiterzahl? Also hat jedes Unternehmen ein Recht auf Erstattung des Zuschusses?

Jedes Unternehmen ist am Umlageverfahren U2 beteiligt. Die U2-Umlage ist nicht begrenzt (wie z.B. die Erstattung der Kosten für die Entgeltfortzahlung bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit) auf Kleinunternehmen.

Ein Betrieb beschäftigt nur eine Angestellte. Diese meldet, dass sie schwanger ist. Bestimmte Tätigkeiten, die ca. 50 % ihrer Arbeit ausmachen, kann sie nicht mehr ausführen (schweres Heben). Berechtigt dies zu einem betrieblichen Beschäftigungsverbot?

Sofern die Tätigkeiten teilbar sind, ist die schwangere Mitarbeiterin mit 50 % ihrer Arbeit weiter zu beschäftigen. Sie hat jedoch Anspruch auf die ungekürzte Vergütung. Die weiteren 50 % Vergütung, die als sogenannter Mutterschutzlohn zu bezahlen sind, werden über U2 erstattet.

Folie 28: Wer erstellt eine Gefährdungsbeurteilung im Unternehmen?

Die Gefährdungsbeurteilung im Unternehmen wird in der Regel durch mehrere Personen aufgestellt werden. Notwendigerweise dürften zu beteiligen sein: Der Vorgesetzte, der beurteilen kann welche Aufgaben in der jeweiligen Tätigkeit zu erbringen und welche Anforderungen zu stellen sind. Der Betriebsarzt wird die Auswirkungen bei Schwangerschaft oder Stillzeit beurteilen. Auch die Fachkraft für Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit wird in der Regel wohl zu beteiligen sein.

Folie 28: Wer überprüft, ob die Beurteilung der Arbeitsbedingungen gemacht wurde?

Hierfür sind die Aufsichtsbehörden zuständig. Dies sind in einigen Bundesländern die Gewerbeaufsichtsämter, in anderen die staatlichen Arbeitsschutzämter oder die Regierungspräsidien. Die zuständigen Stellen sowie die Adressen der Aufsichtsbehörde können auf der Website des Bundesministeriums abgerufen werden (derzeit <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/familie,did=31058.html>). Die Aufsichtsbehörde ist sowohl für die Arbeitnehmerin als auch für den Arbeitgeber Ansprechpartner zu Fragen des MuSchG, insbesondere auch zur Prüfung und Umsetzung von Beschäftigungsverboten im konkreten Fall.

Folie 22: Stillende Frau: Woher weiß man, ob und wie lange eine Frau nach der Schwangerschaft stillt? Gibt es hier eine Art Nachweis, den man als Arbeitgeber fordern kann?

Der Arbeitgeber kann einen entsprechenden Nachweis, dass die Frau stillt, z.B. durch ein ärztliches Attest oder ein Attest der Hebamme bzw. des Entbindungspflegers verlangen.

Folie 25: Wie berechne ich die Zeit, wenn die Frau nach Hause fährt zum Stillen? Oder muss der Frau ein separater Raum im Büro zur Verfügung gestellt werden?

Es gibt keinen Anspruch nach Hause zu fahren zum Stillen. Häufig wird das Kind zum Stillen in die Einrichtung gebracht oder die Mutter pumpt Muttermilch ab, die dann abgeholt wird. Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass sich die Schwangere oder stillende Frau während der Pausen und Arbeitsunterbrechungen unter geeigneten Bedingungen hinlegen, hinsetzen und ausruhen kann (§ 9 Abs. 3 S. 2 MuSchG). Hierzu gehört auch die Zurverfügungstellung eines zum Stillen geeigneten Raumes.

Folie 12, dritter Punkt: Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind. Können Sie hierzu weitere Beispiele aufzählen?

Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen sind, sind selbstständig tätige Frauen, die wirtschaftlich abhängig und vergleichbar einem Arbeitnehmer sozial schutzbedürftig sind. Wirtschaftliche Abhängigkeit ist regelmäßig gegeben, wenn die Betroffene auf die Verwertung der Arbeitskraft und die Einkünfte aus der Dienstleistung zur Sicherung der Existenzgrundlage angewiesen ist. Insbesondere bei der Tätigkeit für nur einen Auftraggeber kann das der Fall sein. Erforderlich ist eine gewisse Dauerbeziehung. Die Beschäftigte muss außerdem ihrer gesamten sozialen Stellung nach einer Arbeitnehmerin vergleichbar schutzbedürftig sein. Das ist gegeben, wenn das Maß der wirtschaftlichen Abhängigkeit so ausgeprägt ist, wie es im Allgemeinen nur in einem Arbeitsverhältnis vorkommt und die geleisteten Dienste nach ihrer soziologischen Typik mit denen eines Arbeitnehmers vergleichbar sind. Der Begriff der Arbeitnehmerähnlichkeit ist in der praktischen Anwendung nicht immer klar und stark vom Einzelfall abhängig. In der Praxis ist für einen arbeitnehmerähnlichen Selbstständigen typisch, dass er auf die Erteilung einzelner, meist nicht unmittelbar aufeinander folgender Aufträge durch einen einzigen Auftraggeber als Existenzgrundlage angewiesen ist oder sogar ein Rahmenvertrag über die Erbringung einer bestimmten Dienstleistung besteht. Ein Beispiel hierzu: Eine Programmiererin erzielt beim Unternehmen X aufgrund eines Dienstvertrags als freie Mitarbeiterin monatlich ein Einkommen von 3.500 Euro. Daneben ist sie noch für zwei weitere Unternehmen sporadisch tätig und erzielt dort etwa 500 Euro pro Monat. Darüber hinaus verfügt sie noch über Mieteinnahmen in Höhe von 3.000 Euro pro Monat. Die Programmiererin unterliegt nicht dem MuSchG. Sie ist weder Arbeitnehmerin noch arbeitnehmerähnliche Selbstständige. Sie ist zwar von einem Auftraggeber abhängig, es fehlt aber die einem Arbeitnehmer vergleichbare soziale Schutzbedürftigkeit. Sie ist nämlich nicht auf das Einkommen aus der Tätigkeit als Programmiererin als Existenzgrundlage angewiesen, da sie in erheblichem Umfang auch andere Einkommensquellen hat.

Folie 24: Gilt dies für Hin- und Rückweg? Oder meinen Sie eine einfache Fahrt zum Arzt?

Zu der für die vorgeschriebenen Untersuchungen notwendigen Zeit gehören sowohl der Hin- als auch der Rückweg.

Ich dachte, dass in den ersten (8) 12 Monaten absolutes Beschäftigungsverbot gilt?

Nur in den ersten acht bzw. zwölf Wochen (nicht Monaten!) nach der Entbindung gilt das absolute Beschäftigungsverbot. Danach darf die Frau die Berufstätigkeit wieder aufnehmen.

Bei einer Zuweisung eines anderen geeigneten, zumutbaren Arbeitsplatzes, darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmer herabgruppieren?

Sofern diese, einer geringeren Entgeltgruppe zuzuordnende Tätigkeit eine geeignete und der schwangeren Frau zumutbare Tätigkeit darstellt, besteht für die geleistete Tätigkeit nur Anspruch auf das Entgelt der geringeren Entgeltgruppe. Allerdings gilt es zu beachten, dass Verdiensteinbußen, die aufgrund eines Beschäftigungsverbots eingreifen, über den sogenannten Mutterschutzlohn auszugleichen sind. D. h. letztlich hat die Mitarbeiterin Anspruch auf ihr früheres Entgelt in vollem Umfang. Der vom Arbeitgeber im Rahmen des Mutterschutzlohns zu leistende Differenzbetrag wird über U2 erstattet.

Was sind Gründe für ein ärztliches Beschäftigungsverbot?

Gründe für ein ärztliches Beschäftigungsverbot liegen vor, wenn im Falle der Weiterarbeit eine Gefährdung für die schwangere Frau oder das ungeborene Kind besteht. Dies ist regelmäßig bei sogenannten Risikoschwangerschaften der Fall.

Elternzeit

Kann der Arbeitgeber bei Beantragung von Elternzeit auch auf Einhaltung der Frist von 7 bzw. 13 Wochen verzichten?

Ein Verzicht des Arbeitgebers auf die Einhaltung der Ankündigungsfrist von sieben bzw. 13 Wochen für die Elternzeit ist zulässig.

Ist eine zusammenhängende Elternzeit mit zunächst vollständiger Freistellung und dann anschließender Eltern-Teilzeit ein Zeitabschnitt oder zählt das als zwei Abschnitte?

Die von Ihnen geschilderte Elternzeit gilt – da diese zusammenhängend genommen wird – als ein Zeitabschnitt.

Die Elternzeit beginnt mit der Geburt des Kindes, daher muss der Antrag 7 Wochen vor Geburt da sein, ist das richtig?

Diese Aussage ist richtig.

Wenn jemand direkt mehrere Zeiträume für Teilzeit in Elternzeit angibt, müssen diese Anträge für jeden Zeitraum einzeln beantragt werden?

Nein, dies ist nicht erforderlich. Arbeitnehmer können zulässigerweise in einem Schreiben mehrere Abschnitte für die Inanspruchnahme von Elternzeit aufnehmen.

Folie 36. Gelten E-Signaturen als Schriftform? D.h. kann der Antrag über ein elektronisches Tool getätigt werden?

Nach § 126 Abs. 3 BGB kann die schriftliche Form durch die elektronische Form ersetzt werden, wenn sich nicht aus dem Gesetz ein anderes ergibt. Hinsichtlich der Erklärungen nach BEEG ist die Ersetzung durch die elektronische Form nicht ausgeschlossen (bei einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses wäre dies z.B. nicht zulässig). Zu beachten gilt jedoch, dass die Ersetzung nur bei einer „qualifizierten elektronischen Signatur nach dem Signaturgesetz“ wirksam ist (vgl. § 126a Abs. 1 BGB: Soll die gesetzlich vorgeschriebene schriftliche Form durch die elektronische Form ersetzt werden, so muss der Aussteller der Erklärung dieser seinen Namen hinzufügen und das elektronische Dokument mit einer qualifizierten elektronischen Signatur nach dem Signaturgesetz versehen). Eine lediglich eingescannte Unterschrift genügt hierfür nicht!

Wie muss der neu eingestellte Mitarbeiter die noch offene Elternzeit nachweisen?

Der Mitarbeiter muss nach einem Arbeitgeberwechsel die noch vorhandene Elternzeit auf Verlangen des neuen Arbeitgebers durch eine Bescheinigung des früheren Arbeitgebers nachweisen (§ 16 Abs. 1 Satz 9 BEEG).

Folie 40: Muss ich die Bescheinigung über Elternzeit bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses prinzipiell aushändigen? Oder reicht das auf Anforderung des Arbeitnehmers?

Die Bescheinigung über die in Anspruch genommene Elternzeit muss vom Arbeitgeber (genauso wie die Kurzbescheinigung) kraft Gesetzes ausgestellt und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgehändigt werden, § 16

Abs. 1 S. 8 BEEG. Es bedarf keines ausdrücklichen Antrags oder einer Anforderung des Arbeitnehmers.

Folie 39, Zwillinge: Wie verhält es sich hier? Ist der Antrag auf Elternzeit für jeden einzelnen Zwilling zu stellen? Wenn beide Kinder im Antrag aufgeführt sind, muss ich als Arbeitgeber dann davon ausgehen, dass der Antrag für beide Kinder gilt?

Der Antrag auf Elternzeit für beide Zwillingkinder kann zulässigerweise in einem Elternzeit-Antrag gestellt werden. Allerdings empfiehlt es sich aus der Perspektive der Arbeitnehmerin, die Elternzeit für die Zwillingkinder nicht parallel zu nehmen, sondern z.B. zunächst zwei Jahre Elternzeit für Zwillingkind 1 und im Anschluss daran Elternzeit für das zweite Zwillingkind zu nehmen. Sofern die Zwillingkinder nach dem 30.06.2015 geboren wurden, können bis zu 24 Monate Elternzeit nach dem dritten Geburtstag des Kindes beansprucht werden, längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes. Nur bei einer solchen Gestaltung kann die Arbeitnehmerin tatsächlich die Gesamtdauer der Elternzeit von drei Jahren pro Kind (abzüglich der Mutterschutzfrist) ausschöpfen.

Welche Angaben müssen im Antrag auf Elternzeit enthalten sein?

Der Antrag auf Elternzeit muss enthalten: die Angabe, für welches Kind Elternzeit in Anspruch genommen wird und für welchen Zeitraum bzw. für welche Zeiträume Elternzeit verlangt wird (Beginn und Ende-Datum der Elternzeit).

Ist für den Elternzeitantrag ein PDF mit Unterschrift rechtswirksam?

Nein, ein PDF-Dokument genügt nicht der gesetzlich vorgeschriebenen Schriftform. Der Elternzeit-Antrag ist nur dann formwirksam gestellt, wenn er eigenhändig unterzeichnet ist und dem Arbeitgeber im Original zugeht.

Folie 42, Ankündigungsfrist Elternzeit: Wie kann der Arbeitnehmer in Elternzeit gehen, wenn er die 7-Wochen-Frist nicht einhalten kann, da seine Ehefrau eine Frühgeburt von 2 Monaten bei Zwillingen hatte?

Nach § 16 Abs. 1 S. 3 BEEG ist bei dringenden Gründen ausnahmsweise eine angemessene kürzere Frist für die Ankündigung der Elternzeit möglich. Liegen solche dringenden Gründe nicht vor, kann der Arbeitnehmer die Elternzeit nur antreten, wenn der Arbeitgeber auf die Einhaltung der Ankündigungsfrist verzichtet.

Beträgt die Großelternzeit auch 3 Jahre?

Hinsichtlich der Dauer der Elternzeit gelten die gleichen Regelungen für die Elternzeit der Eltern.

Eine vollzeitbeschäftigte Mitarbeiterin ist in Elternzeit. Kann ich sie nach der Elternzeit in Teilzeit beschäftigen, auch wenn Sie wieder in Vollzeit arbeiten möchte? Weil im Rahmen der "Digitalisierung" einfach weniger Arbeit anfällt und sie in dem Sinne weniger zu tun hat.

Strebt der Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung nach der Elternzeit nur in Teilzeit an, so bedarf dies entweder einer einvernehmlichen Vertragsänderung, also der Zustimmung der Mitarbeiterin zur Reduzierung der Arbeitszeit, oder einer betriebsbedingten Änderungskündigung. Bei der betriebsbedingten Änderungskündigung ist der Arbeitgeber verpflichtet, eine Sozialauswahl durchzuführen, was zur Folge haben kann, dass nicht die aus der Elternzeit zurückkehrende Arbeitnehmerin von der Änderungskündigung betroffen ist, sondern eine andere Arbeitnehmerin/ein anderer Arbeitnehmer, der sozial weniger schutzwürdig ist.

Hat man nach Rückkehr aus der Elternzeit Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung?

Hier greifen die allgemeinen Ansprüche auf eine Teilzeitbeschäftigung z.B. aus § 8 TzBfG auf unbefristete Teilzeit bzw. aus § 9a TzBfG zur sogenannten Brückenteilzeit. In bestimmten Tarifverträgen sind auch tarifvertragliche Ansprüche auf befristete Teilzeit zur Kinderbetreuung vorgesehen (vergleiche z.B. § 11 Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes TVöD/TV-L).

Gelten die gleichen Regelungen für Elternzeit wegen Adoption?

Elternzeit kann auch beansprucht werden für ein Kind, das mit dem Ziel der Annahme als Kind in den Haushalt aufgenommen wurde sowie für angenommene Kinder. Dies ergibt sich aus § 15 Abs. 1 S. 1 Buchst. b i. V. m. § 1 Abs. 3 BEEG. Bei einem angenommenen Kind und bei einem Kind in Vollzeit- oder Adoptionspflege kann Elternzeit von insgesamt bis zu drei Jahren ab der Aufnahme bei der berechtigten Person, längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes genommen werden (§ 15 Abs. 2 S. 5 BEEG).

Gilt die Elternzeit bzw. Teilzeit während der Elternzeit als beantragt, wenn der Antrag vor Geburt des Kindes gestellt wird?

Elternzeit kann erst ab Geburt des Kindes wirksam beantragt werden. Ein Antrag auf eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit kann nicht vor wirksamer Geltendmachung der Elternzeit gestellt werden.

Wie lange darf die Elternzeit maximal dauern? Werden Mutter und Vater zusammen berechnet und haben diese insgesamt nur Anspruch auf 3 Jahre Elternzeit oder erhält jeder 3 Jahre?

Jeder Elternteil, also sowohl Mutter als auch Vater, können Elternzeit in Anspruch nehmen bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. Es erfolgt keine Zusammenrechnung.

Wann beginnt die Elternzeit? Mit der Geburt?

Die Elternzeit kann grundsätzlich ab der Geburt des Kindes in Anspruch genommen werden. Bei der Mutter wird jedoch die Schutzfrist nach der Geburt auf die Elternzeit angerechnet.

Können Väter komplette Monate Elternzeit einreichen bzw. den Zeitraum frei wählen oder muss als Beginn der Geburtstermin berücksichtigt werden (Geburt am 12.8., Elternzeit 12.10. bis 11.12. oder 1.10. bis 1.12. möglich)?

Hinsichtlich der Elternzeit kann der Zeitraum vom Mitarbeiter grundsätzlich frei gewählt werden. Allerdings ergibt sich aus den Regelungen zum Elterngeld, dass Elterngeld nur für Elternzeit-Monate gekoppelt an den Tag, der dem Geburtstag des Kindes entspricht, geleistet wird.

Haben Arbeitnehmer, die sich in Elternzeit befinden, Anspruch auf Weihnachtsgeld?

Diese Frage kann nicht pauschal mit Ja oder Nein beantwortet werden. Die Antwort hängt von der Ausgestaltung der tariflichen oder betrieblichen Regelung zum Anspruch auf Zahlung eines Weihnachtsgeldes ab. Teilweise ist in den Regelungen vorgesehen, dass der Anspruch auf Weihnachtsgeld sich vermindert für volle Kalendermonate ohne Anspruch auf Entgelt. Teilweise knüpft die Zahlung des Weihnachtsgeldes allerdings auch nur an das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses, an die sogenannte Betriebstreue an. Dann besteht auch während der Elternzeit Anspruch auf Weihnachtsgeld.

Ist das Original mit Unterschrift heutzutage (im Rahmen der Digitalisierung) noch zeitgemäß oder muss dieses Gesetz aktualisiert werden?

Die Frage, ob das Erfordernis einer eigenhändigen Unterschrift für die Geltendmachung der Elternzeit oder für die Ablehnung eines Antrags auf Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit noch zeitgemäß ist, ist durchaus berechtigt. Derzeit verlangt das BEEG die Einhaltung der gesetzlichen Schriftform, sodass die eigenhändige Unterschrift für ein wirksames Verlangen von Elternzeit oder eine wirksame Ablehnung einer Teilzeitbeschäftigung zwingend einzuhalten ist. Änderungen beim BEEG sind derzeit nicht beabsichtigt. Lediglich für die Ablehnung einer Teilzeitbeschäftigung nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ist im III. Bürokratieentlastungsgesetz eine Lockerung hin zur Textform vorgesehen.

Besonderheiten beim Urlaub bei Mutterschutz und Elternzeit

Folie 18: D.h. Urlaub in den sechs Wochen Schutzfrist vor der Geburt und acht Wochen Schutzfrist nach der Geburt = 14 Wochen bleibt erhalten?

Dies ist zutreffend. Der Urlaub darf für Zeiten der Beschäftigungsverbote und der Mutterschutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz nicht gekürzt werden.

Eine Arbeitnehmerin befindet sich mit dem 1. Kind in Elternzeit. Während der Elternzeit kommt das 2. Kind. Sie erhält die Schutzfristen. Bekommt sie für die Schutzfristen des 2. Kindes einen weiteren Urlaubsanspruch?

Sofern die Mitarbeiterin die Elternzeit für das erstgeborene Kind zur Inanspruchnahme der Mutterschutzfristen für das zweite Kind vorzeitig beendet, besteht Anspruch auf Urlaub für die Dauer der Mutterschutzfristen des zweiten Kindes. Sofern die Mitarbeiterin die Elternzeit für das erste Kind nicht verkürzt, überlagert die Elternzeit die Mutterschutzfrist für das zweite Kind. In dieser Variante besteht kein Anspruch auf Urlaub.

Wie gehe ich mit Urlaubsansprüchen um, die während des Beschäftigungsverbot (Vollzeit) entstehen, wenn die Mitarbeiterin nach Elternzeit nur noch Teilzeit arbeitet? Muss ich den entsprechenden Wert auszahlen bzw. Überstunden gutschreiben?

Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes und des Bundesarbeitsgerichts zum Urlaubsrecht muss Urlaub, der in einer Phase der Vollzeitbeschäftigung erworben und in einer Phase der Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen wird, mit dem Vollzeit-Urlaubsentgelt bezahlt werden.

Folie 52: Inwieweit darf dann der Urlaub gekürzt werden, wenn die zwei Partnermonate nicht am Stück genommen werden, sondern auf zwei Zeiträume aufgeteilt werden? Z.B. 15.10.2018 - 14.11.2018 und 15.02.2019 - 14.03.2019: Ist dann überhaupt keine Urlaubskürzung erlaubt?

Bei der von Ihnen geschilderten (zulässigen) Aufteilung der Partnermonate auf zwei Abschnitte ist eine Kürzung des Urlaubs nicht zulässig. Es liegt kein voller Kalendermonat mit Elternzeit vor.

Folie 60: Müssen wir uns die Kürzung des Urlaubs von der Arbeitnehmerin bestätigen lassen?

Dies ist nicht erforderlich. Die einseitige Erklärung des Arbeitgebers, den Urlaub wegen Elternzeit zu kürzen, genügt.

Habe ich das richtig verstanden: Während der Elternzeit (also Nichtanwesenheit/ruhendendes Arbeitsverhältnis), hat die Frau Anspruch auf Urlaub?

Das haben Sie richtig verstanden. Während der Elternzeit entsteht für das jeweilige Kalenderjahr der Anspruch auf den Erholungsurlaub. Der Arbeitgeber hat jedoch das Recht, den Urlaub für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel zu kürzen.

Reicht eine generelle Erklärung der Urlaubskürzung während der Elternzeit per Intranet wirklich nicht? Muss die Erklärung individuell an die jeweiligen Mitarbeiter abgegeben werden?

Eine generelle Erklärung der Urlaubskürzung während der Elternzeit per Intranet reicht nicht aus. Die Kürzung des Urlaubs wegen Elternzeit muss gegenüber dem jeweiligen Arbeitnehmer und auch für jede Elternzeit nach deren Geltendmachung erklärt werden (BAG, Urteile vom 19.3.2019, Az. 9 AZR 362/18, 9 AZR 495/17; vergleiche Folie 58).

Kann die Kürzung des Urlaubs wegen Elternzeit auch am letzten Tag der Elternzeit rückwirkend erklärt werden?

Dies ist zulässig. Das Bundesarbeitsgericht entschied mit Urteil vom 19.3.2019, Az. 9 AZR 362/18, 9 AZR 495/17 (vergleiche Folie 58), dass der Arbeitgeber im bestehenden Arbeitsverhältnis sein Kürzungsrecht vor, während und sogar nach dem Ende der Elternzeit ausüben kann.

Wie errechnet sich der Urlaub bei Teilzeitarbeit in Elternzeit?

Für die Dauer einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit gelten die gleichen Regelungen wie für die Berechnung des Urlaubs bei einer Teilzeitarbeit außerhalb der Elternzeit. D. h. für jeden vollen Beschäftigungsmonat besteht Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs auf der Basis der Teilzeitbeschäftigung.

Darf nur der gesetzliche Urlaub gekürzt werden oder auch der vertragliche?

Die Möglichkeit des Arbeitgebers, den Urlaub für volle Kalendermonate der Elternzeit zu kürzen, gilt sowohl für den gesetzlichen Urlaub als auch für einen tarifvertraglichen oder arbeitsvertraglichen Mehrurlaub.

Eine Mitarbeiterin ist in Elternzeit (seit 2017), die Teilzeit-Beschäftigung besteht bis November 2019. Sie möchte den Urlaubsanspruch dieses Jahr ausgezahlt haben. Kann der Urlaubsanspruch für 2019 um die Urlaubstage von 2017 dann gekürzt werden?

Eine Auszahlung des Urlaubs (Urlaubsabgeltung) im laufenden Arbeitsverhältnis lässt das Bundesurlaubsgesetz nicht zu. Urlaub muss im laufenden Arbeitsverhältnis in natura gewährt und genommen werden.

Vorzeitige Beendigung der Elternzeit

Muss die vorzeitige Beendigung der Elternzeit für das erste Kind zur Inanspruchnahme des Mutterschutzes für das zweite Kind schriftlich erfolgen, oder reicht die Zusendung der ärztlichen Bescheinigung über den voraussichtlichen Entbindungstermin für das zweite Kind?

Allein die Zusendung einer ärztlichen Bescheinigung über die Schwangerschaft und den voraussichtlichen Entbindungstermin reicht nicht aus für die vorzeitige Beendigung der Eltern-

zeit. Vielmehr muss die schwangere Arbeitnehmerin ausdrücklich erklären, dass sie die geltend gemachte Elternzeit vorzeitig beendet.

Folie 64: Bis wann muss die vorzeitige Beendigung der Elternzeit gem. Satz 3 erfolgen? Reicht es, wenn das Kind schon da ist?

Die Elternzeit endet nicht automatisch wegen der Schutzfristen für ein weiteres Kind. Vielmehr muss die schwangere Frau gegenüber dem Arbeitgeber erklären, dass sie die Elternzeit für das erstgeborene Kind vorzeitig beendet zur Inanspruchnahme der Schutzfristen für ein weiteres Kind. Diese Erklärung ist eine sogenannte empfangsbedürftige Willenserklärung. D. h. die Elternzeit endet erst in dem Zeitpunkt, in welchem dem Arbeitgeber diese Erklärung zugeht. Wird die vorzeitige Beendigung erst nach der Geburt des weiteren Kindes erklärt, endet auch erst zu diesem Zeitpunkt die Elternzeit. Folge hiervon ist, dass für die Schutzfrist vor der Geburt des Kindes kein Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld besteht und auch kein Anspruch auf Urlaub erwächst.

Folie 67: Vorzeitige Beendigung der Elternzeit nach § 16 Abs. 3 Satz 3 BEEG „wegen der Inanspruchnahme der Schutzfristen“ nach § 3 MuSchG: Entsteht der Urlaubsanspruch nach MuSchG nur, wenn die Elternzeit vorzeitig beendet wurde?

Ja, diese Aussage ist richtig.

Muss die Erklärung zur vorzeitigen Beendigung der Elternzeit z.B. wegen Inanspruchnahme der Mutterschutzfrist für ein weiteres Kind in Schriftform erfolgen? Oder reicht hier eine Erklärung in Textform?

Für die Erklärung zur vorzeitigen Beendigung der Elternzeit sieht das BEEG keine bestimmte Form vor. Somit reicht hier auch eine Erklärung in Textform, z.B. durch E-Mail, oder auch eine mündliche Erklärung.

Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit

Dürfen auch Väter während der Elternzeit Teilzeitbeschäftigung beantragen und gelten hierfür die gleichen Regeln wie bei einer Mutter?

Auch Väter haben einen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit. Hierfür gelten die gleichen Regelungen wie bei einer Mutter.

Wenn eine Mitarbeiterin Teilzeit während der Elternzeit arbeitet, muss sie dann nach der Elternzeit wieder Vollzeit laut Vertrag arbeiten?

Ist die Teilzeitbeschäftigung nur für die Dauer der Elternzeit vereinbart, lebt nach dem Ende der Elternzeit der Vollzeit-Arbeitsvertrag wieder auf, sodass eine Verpflichtung zur Vollzeitarbeit besteht. Allerdings wird verwiesen auf die Rechtsansprüche auf Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 8, 9a TzBfG oder tarifvertragliche Ansprüche auf Reduzierung der Arbeitszeit.

Wenn Teilzeit während der Elternzeit erst nach dem 1. Geburtstag beantragt wird, sind die betrieblichen Gründe zum Antragszeitpunkt zu prüfen, oder die, die erst in einem Jahr gegeben wären?

Ob dringende betriebliche Gründe einer beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit entgegenstehen, ist stets mit Blick auf den Zeitpunkt zu prüfen, zu welchem die Mitarbeiterin die Teilzeitbeschäftigung aufnehmen möchte.

Besonderer Kündigungsschutz**Gilt der Kündigungsschutz nach Elternzeitantrag auch während einer vereinbarten Probezeit, die sich dadurch verkürzt?**

Der besondere Kündigungsschutz wegen Elternzeit greift auch in einer vereinbarten Probezeit.

Kann eine Arbeitnehmerin während der Probezeit eine noch ausstehende Elternzeit beantragen und dadurch einer Probezeitkündigung umgehen?

Auch während der Probezeit kann Elternzeit in Anspruch genommen werden. Für die Elternzeit gibt es keine Wartefrist. Lediglich der Anspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit kann erst nach sechsmonatigem Bestand des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht werden.

Verlängert sich die Probezeit wegen Elternzeit/Mutterschutz? Bzw. läuft die Probezeit anschließend weiter?

Die Probezeit verlängert sich nicht wegen Mutterschutz und/oder Elternzeit. Die Probezeit lebt auch nicht wieder auf im Anschluss an die Mutterschutzfrist und/oder die Elternzeit. Im Übrigen gilt es zu bedenken, dass der allgemeine Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz nicht geknüpft ist an eine

vereinbarte Probezeit, sondern nach sechsmonatigem Bestand des Arbeitsverhältnisses eingreift, auch wenn das Arbeitsverhältnis geruht hat.

Wie verhält es sich mit dem Kündigungsschutz einer Schwangeren, die nur befristet eingestellt ist?

Der besondere Kündigungsschutz während der Schwangerschaft und während der Elternzeit greift auch bei einem befristeten Arbeitsverhältnis. Allerdings endet das Arbeitsverhältnis bei wirksamer Befristung mit Fristablauf, und dies im Zweifel mitten in die Mutterschutzfrist hinein.

Folie 88: Kann man während der Elternzeit die Kündigung aussprechen, also jemanden kündigen zum 1. Tag nach Ende der Elternzeit? Oder darf man während der Elternzeit keine Kündigungen aussprechen?

Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer kann das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit zum Ende der Elternzeit mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten kündigen (§ 19 BEEG). Der Arbeitgeber darf während der Elternzeit eine Kündigung grundsätzlich nicht aussprechen, auch nicht mit Wirkung zum ersten Tag nach dem Ende der Elternzeit. Die Kündigung durch den Arbeitgeber während der Elternzeit wäre nur zulässig, wenn ein besonderer Fall vorliegt und die Zustimmung der Aufsichtsbehörde zur Kündigung vorliegt. Ansonsten hat der Arbeitgeber nur die Möglichkeit, das Ende der der Elternzeit abzuwarten und danach die Kündigung in die Wege zu leiten.

Mutterschutz und Elternzeit als Sachgrund für Befristungen**Folie 93: Ist Zweckbefristung das gleiche wie Sachbefristung?**

Eine Zweckbefristung zur Mutterschutz- und/oder Elternzeitvertretung ist eine Befristung mit Sachgrund.

Verlängert sich eine Befristung aufgrund einer Schwangerschaft/Mutterschutz?

Nein, die Schwangerschaft und die Schutzfrist nach dem Mutterschutzgesetz haben keine Auswirkungen auf eine Befristung. Das Arbeitsverhältnis endet mit dem vereinbarten Zeitablauf.

Betrifft befristete Einstellung bei Elternzeit – Zweckgebundener Vertrag: Sie sagten, dass genau festgehalten werden muss, für welche Arbeitskraft die Vertretung einspringt. Ist es aus Datenschutzgründen erlaubt, den Namen der zu ersetzenden Arbeitnehmerin im Arbeitsvertrag einer anderen Person anzugeben?

Im Falle einer Zweckbefristung muss zwingend der Befristungsgrund im befristeten Arbeitsvertrag angegeben werden. Hierfür ist es erforderlich, entweder die Stelle genau zu bezeichnen (z. B. wenn es um die Vertretung der Sekretärin des Geschäftsführers geht und nur eine Sekretariatskraft vorhanden ist) oder es muss die zu vertretende Person namentlich benannt werden.

Sonstiges

Wenn sich während der Elternzeit die Rechtsform des Betriebes ändert (von EK auf GmbH) mit mehreren Gesellschaftern: Verfallen dann alle Arbeitsverträge aus der alten Rechtsform? Oder ist man dazu verpflichtet, alle Arbeitsverträge (auch die, die sich in Elternzeit befinden) zu übernehmen?

Allein die Rechtsformänderung oder ein Gesellschafterwechsel wirkt sich nicht auf die Arbeitsverträge aus. Die Arbeitsverträge bestehen unverändert fort.

Wenn das Unternehmen während der Elternzeit verkauft wird, wie verfare ich mit der angestellten Mitarbeiterin in Elternzeit?

Sofern das Unternehmen im Rahmen eines Betriebsüberganges auf den Erwerber übergeht, gehen die Arbeitsverhältnisse so wie sie im Zeitpunkt des Betriebsüberganges bestehen, kraft Gesetzes auf den Betriebserwerber über (§ 613 BGB). Dies betrifft auch die wegen Elternzeit ruhenden Arbeitsverhältnisse.