

FAQ des Webinars "Mutterschutz und Elternzeit"

Kann eine Arbeitnehmerin den Arbeitgeber-Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bekommen, auch wenn sie erst kurz vor den 6 Wochen ihre Elternzeit beendet hat?

Ja. Der Anspruch auf den vom Arbeitgeber zu zahlenden Zuschuss zum Mutterschaftsgeld besteht selbst dann, wenn das Arbeitsverhältnis bei Beginn der Schutzfrist des § 3 MuSchG wegen Elternzeit geruht hat (BAG, Urteil vom 22.08.2012, Az. 5 AZR 652/11); vergleiche Folie 62.

Wir haben eine Auszubildende, die noch in ihrer Probezeit des Ausbildungsverhältnisses ihre Schwangerschaft angezeigt hat. Mittlerweile ist sie in Elternzeit. Meine Frage wäre, ob die Probezeit nach der Elternzeit weiterbesteht.

Nach § 20 BBiG beträgt die Probezeit im Ausbildungsverhältnis mindestens ein Monat und höchstens vier Monate. Die Probezeit ist grundsätzlich an den Bestand des Ausbildungsverhältnisses geknüpft und läuft damit während eines Beschäftigungsverbot bzw. einer Elternzeit aus. Dies gilt jedenfalls, wenn im Ausbildungsvertrag nichts Abweichendes vereinbart ist. Nach der Rechtsprechung kann jedoch zulässigerweise im Ausbildungsvertrag eine Verlängerung der Probezeit um Zeiten einer Unterbrechung der Ausbildung vereinbart werden. Das BAG entschied mit Urteil vom 09.06.2016, Az. 6 AZR 396/15: Die Parteien können für den Fall einer Unterbrechung der Ausbildung während der Probezeit um mehr als ein Drittel der Probezeit vereinbaren, dass sich die Probezeit um den Zeitraum der Unterbrechung verlängert. Eine solche Regelung ist weder gemäß § 25 BBiG nichtig noch handelt es sich um eine unangemessene Benachteiligung im Sinne von § 307 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 BGB. Die Verlängerung dient der Erfüllung des Zwecks der Probezeit und liegt letztlich im Interesse beider Vertragsparteien. Nicht zu beanstanden ist somit eine vertraglich vereinbarte Verlängerungsklausel im Falle einer Unterbrechung der Probezeit von mehr als einem Drittel.

Folie 30: Mutterschutzzeit ist Betriebszugehörigkeit, Elternzeit auch?

Ja, auch die Elternzeit gehört zur Betriebszugehörigkeit. Das Arbeitsverhältnis besteht rechtlich fort, lediglich die Hauptpflichten ruhen.

Sind Arbeitnehmerinnen rechtlich dazu verpflichtet ein ärztliches Zeugnis oder Zeugnis der Hebamme einzureichen? Wir hatten eine Arbeitnehmerin, die sich verwehrt hat und uns den Termin nur mündlich mitgeteilt hat.

Nach § 15 Abs. 2 MuSchG soll eine schwangere Frau auf Verlangen des Arbeitgebers als Nachweis über Schwangerschaft ein ärztliches Zeugnis oder das Zeugnis einer Hebamme oder eines Entbindung Klägers vorliegen. Damit besteht eine grundsätzliche Verpflichtung zur Vorlage einer entsprechenden Bescheinigung. Dadurch dass die Vorlage „nur“ in einer "Soll-Vorschrift" geregelt ist, begründet das Verlangen des Arbeitgebers allerdings keine unumstößliche Verpflichtung der werdenden Mutter zur Vorlage der Bescheinigung. Unterlässt sie die Vorlage des Zeugnisses allerdings trotz ausdrücklichen Verlangens des Arbeitgebers, so scheiden Schadensersatzansprüche der werdenden Mutter gegen den Arbeitgeber aus oder sind zumindest wegen Mitverschuldens der Arbeitnehmerin zu mindern.

Folie 14: Wenn Geburt nach dem errechneten Termin stattfindet, wie ist das im Lohn zu behandeln?

Bei einem späteren Tag der Entbindung verlängert sich die vorgeburtliche Schutzfrist entsprechend (§ 3 Abs. 1 S. 4 MuSchG). Damit verlängert sich auch der Bezugszeitraum für den vom Arbeitgeber zu zahlenden Zuschuss zum Mutterschaftsgeld.

Warum muss bei einer Mehrlingsgeburt, die eine Verlängerung der Schutzfrist auslöst, noch das Mindestgewicht des schwersten Kindes geprüft werden?

Die Prüfung ist entbehrlich. Auf Folie 15 sollte lediglich die Definition einer Frühgeburt dargestellt werden.

Muss die Gefährdungsbeurteilung selbst zur Verfügung gestellt werden, oder reicht das Ergebnis und die unternommenen Schutzmaßnahmen?

Nach § 14 Abs. 2 MuSchG genügt es, alle Personen über das Ergebnis der Gefährdung Beurteilung über den Bedarf an Schutzmaßnahmen zu informieren. Hat eine Frau angezeigt, dass sie schwanger ist oder stillt, ist diese über die Gefährdungsbeurteilung als solche zu unterrichten (§ 14 Abs. 3 MuSchG).

Folie 16: Sie sagten: 8,5 Stunden täglich "und" 90 Stunden in Doppelwoche sind die Bedingungen. Auf der Folie steht "oder". Wie ist das gemeint?

Der Gesetzestext enthält die Formulierung „über achteinhalb Stunden täglich oder über 90 Stunden in der Doppelwoche“. Dies ist dahingehend auszulegen, dass beide Grenzen eingehalten sein müssen. Es darf also weder die Grenze von 8,5 Stunden täglich noch die Grenze von 90 Stunden in der Doppelwoche überschritten werden.

Wie erfahre ich denn, ob meine Arbeitnehmerin stillt? Darf ich das denn fragen?

Die Frage, ob die Arbeitnehmerin stillt, ist zulässig. Gegebenenfalls kann auch ein Attest der Hebamme oder des Arztes verlangt werden.

Folie 17: Müssen alle drei Punkte bei der Aufsichtsbehörde erfüllt sein, oder reicht lediglich ein Punkt?

Die Beschäftigung einer Schwangeren oder stillenden Frau zwischen 20:00 Uhr und 22:00 Uhr ist nur zulässig, wenn alle drei auf der Folie 17 genannten Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind.

Fallen Werkstudentinnen ebenfalls unter das Mutterschutzgesetz?

Werkstudentinnen sind - arbeitsrechtlich gesehen - Arbeitnehmerinnen, die lediglich sozialversicherungsrechtlichen Besonderheiten unterliegen. Das Mutterschutzgesetz erfasst auch Werkstudentinnen.

Gilt die Freistellung für Untersuchungen auch für Hebammentermine? Viele Frauen haben abwechselnd Vorsorgeuntersuchungen bei Frauenärzten und Hebammen.

Entscheidend ist, ob die jeweilige Untersuchung „im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlich“ ist (vergleiche § 7 Abs. 1 MuSchG).

Arztbesuch während der Arbeitszeit: Gilt die ausgefallene Arbeitszeit dann als nicht gearbeitet und daher als Minusstunden, die nachgearbeitet werden müssen?

Gelingt es nicht, einen Arzttermin außerhalb der Arbeitszeit zu erhalten, so ist die schwangere Frau bezahlt freizustellen, d. h. die Arbeitszeit muss nicht nachgearbeitet werden.

Folie 20: Wie sieht die Gesetzlage aus, wenn eine Mutter ein Beschäftigungsverbot wegen Stillzeit vom Arzt vorlegt? Jedoch ist das Kind bereits über ein Jahr alt.

Gemäß § 16 Abs. 2 MuSchG darf eine Frau, die nach einem ärztlichen Zeugnis in den ersten Monaten nach der Entbindung nicht voll leistungsfähig ist, nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigen. An dieser Stelle sieht das Gesetz keine strikte zwölf Monatsfrist vor, wie dies hinsichtlich der bezahlten Stillzeiten der Fall ist.

Zum Thema Schutzfrist nach der Entbindung: Habe ich das richtig verstanden, dass nach einer "verspäteten Geburt" (nach dem voraussichtlichen Termin) trotzdem acht volle Wochen gewährt werden müssen?

Das haben Sie zutreffend verstanden. Es muss stets die nachgeburtliche Schutzfrist von acht bzw. in bestimmten Fällen von zwölf vollen Wochen gewährt werden.

Ist eine Pflegekraft, die ausschließlich in einer Wohngruppe tätig ist, auch bis zu einem Jahr für Stillzeiten frei zu stellen? Unter Fortzahlung des Entgelts?

Ja, der Anspruch besteht auch hier.

Was passiert, wenn die Frau regulär an Sonntagen arbeitet, aber nicht zustimmt zu arbeiten, weil sie eigentlich geschützt ist?

In diesem Fall dürfen sie die schwangere bzw. stillende Frau nicht an Sonntagen beschäftigen. Eine Ausnahme vom Verbot der Sonntagsarbeit besteht nur, wenn die Frau sich ausdrücklich zur Sonntagsarbeit bereit erklärt und die weiteren auf Folie 18 kumulativ aufgeführten Voraussetzungen erfüllt sind.

Einer Mitarbeiterin (Büroarbeitsplatz) wurde von ihrer Ärztin Beschäftigungsverbot erteilt. Könnte sie dieses eventuell zurücknehmen, wenn der Mitarbeiterin angeboten wird, ab sofort komplett aus dem Homeoffice wenige Stunden täglich arbeiten zu können?

Entscheidend ist die Reichweite des Beschäftigungsverbots. Sofern Homeoffice nicht vom Beschäftigungsverbot erfasst ist, kann das Beschäftigungsverbot von der Ärztin insoweit eingeschränkt werden. Der Arbeitgeber hat Anspruch gegenüber der Mitarbeiterin zu erfahren, von welchen Arbeitsbedingungen die Ärztin bei Ausstellung des Beschäftigungsverbots ausgegangen ist.

In welcher Form muss der werdenden Mutter die Gefährdungsbeurteilung übermittelt werden? Reicht hier schon die allgemeine zur Verfügungstellung der abstrakten Gefährdungsbeurteilung?

§ 14 MuSchG enthält keine bestimmte Formvorschrift für die Unterrichtung über die Gefährdungsbeurteilung. Allerdings empfiehlt sich dringend, die Unterrichtung zu dokumentieren.

Folie 28: Wie berechne ich den Mutterschutzlohn, wenn die Mitarbeiterin zwei Monate vor Mutterschutz krank war und Krankengeld bezogen hat? Die Krankheit bezog sich auf die Schwangerschaft.

Nach § 21 Abs. 2 Nr. 2 MuSchG bleiben Kürzung des Arbeitsentgelts, die im Berechnungszeitraum infolge von unverschuldeter Arbeitsversäumnis eingetreten sind, bei der Berechnung des Mutterschutzlohns unberücksichtigt. Zeiträume krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung sind als solche Zeiten unverschuldeter Arbeitsversäumnis zu werten.

Was ist denn die genaue Definition von Mutterschutzlohn? Bedeutet das, dass der volle Lohn gezahlt werden muss?

Über den Mutterschutzlohn ist das aufgrund der Beschäftigungsverbote wegfallende Entgelt auszugleichen, somit letztlich der volle Lohn zu zahlen. Kann die schwangere Mitarbeiterin zwar weiterhin arbeiten, fallen jedoch bestimmte Entgeltbestandteile, z.B. Zuschläge für Nachtarbeit, Sonntagsarbeit weg, sind diese Entgeltbestandteile über den Mutterschutzlohn auszugleichen.

Eine Lehrkraft wurde im September schwanger eingestellt. Der Arbeitsvertrag ist befristet bis Juli 2021, Entbindung im Mai. Der Arbeitsvertrag endet für uns definitiv, oder? Es gibt keine Fristverlängerung oder ähnliches bis zur Mutterschutzfrist bei Zahlung des vollen Gehalts?

Im Falle der wirksamen Vereinbarung einer Befristung des Arbeitsvertrages endet der befristete Arbeitsvertrag automatisch, im Zweifel auch mitten in die Mutterschutzfrist hinein. Es gibt keinen Rechtsanspruch auf Verlängerung des befristeten Vertrags.

Minijob an der Schule: Das Kultusministerium in Bayern schreibt Beschäftigungsverbot vor, der Arzt weigert sich aber ein Attest hierfür auszuschreiben. Brauche ich die Bestätigung für die Abrechnung mit der Krankenkasse?

Sofern der Arbeitgeber aufgrund der Gefährdungsanalyse ein betriebliches Beschäftigungsverbot ausspricht, bedarf es keines ärztlichen Attests.

Gibt es beim betrieblichen Gesundheitsschutz Vorgaben bezüglich Corona (z.B. Beschäftigung im Homeoffice)? Kann ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden?

Bezüglich der Corona-Risiken sind die Vorgaben der „SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel“ zu beachten. Nähere Einzelheiten hierzu finden Sie auf den Folien 22 und 23. Homeoffice wird in diesen Regelungen durchaus als Schutzmaßnahme angesehen.

Elternzeit

Muss der Firmenwagen für die Elternzeit zurückgegeben werden? Oftmals haben die Arbeitnehmer kein weiteres privates Fahrzeug.

Diesbezüglich ist eine generelle Aussage nicht möglich. Entscheidend ist die Regelung in der Firmenwagenüberlassungsvereinbarung. Hat sich der Arbeitgeber vorbehalten, den Dienstwagen z.B. für Zeiten ohne Arbeitsleistung zurückzufordern, ist dies auch während der Elternzeit zulässig. Die Privatnutzung des Dienstwagens stellt einen Vergütungsbestandteil dar. Besteht kein Anspruch auf Vergütung, besteht auch kein Anspruch auf Belassung der Privatnutzung des Dienstwagens.

Wann muss die Elternzeit spätestens beim Arbeitgeber beantragt werden?

Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes muss mit einer Ankündigungsfrist von sieben Wochen vor Inanspruchnahme, Elternzeit nach Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes mit einer Ankündigungsfrist von 13 Wochen vor Inanspruchnahme geltend gemacht werden.

Folie 36: Selbst digitale Unterschriften über DocuSign oder einem HR-Tool sind auch nicht rechtlich?

Soll die gesetzlich vorgeschriebene schriftliche Form durch die elektronische Form ersetzt werden, so ist der gesetzlichen Schriftform des § 126 BGB lediglich die sogenannte qualifizierte elektronische Signatur nach dem Signaturgesetz gleichgestellt (§ 126a BGB, Elektronische Form).

Wenn eine Elternzeit per E-Mail und nicht schriftlich beantragt wurde und dies vom Arbeitgeber so akzeptiert und bestätigt wurde, ist das dann bindend und kann man dann als Arbeitgeber plötzlich auf die falsche Form verweisen bzw. später den Kündigungsschutz nicht anerkennen?

Sofern der Arbeitgeber die Geltendmachung der Elternzeit per E-Mail akzeptiert und bestätigt hat, gilt das als wirksame Elternzeit, die der Arbeitgeber gegen sich gelten lassen muss. Kündigungsschutz besteht.

Welche Elternzeitregelung gilt bei Mehrlingsgeburten? Besteht für jedes Kind ein Elternzeitananspruch von drei Jahren? Wie sind hier die Abschnitte zu beantragen?

Bei Mehrlingsgeburten besteht für jeden Elternteil und für jedes Kind ein Anspruch auf Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. Bei jedem Kind, geboren nach dem 30. Juni 2015, können bis zu 24 Monate Elternzeit nach Vollendung des dritten Lebensjahres, längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des jeweiligen Kindes beansprucht werden. Wie die Elternzeit auf die genannten Zeiträume verteilt wird, ist Sache der Eltern.

Ist diese Verschiebung der 24 Monate Elternzeit auch dann möglich, wenn gleich nach der Mutterschutzfrist keine Elternzeit beantragt wurde?

Ja, auch in diesem Fall können bis zu 24 Monate Elternzeit zu einem späteren Zeitpunkt, längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes beansprucht werden, vorausgesetzt das Kind ist nach dem 30. Juni 2015 geboren.

Elternzeit (Geburt vor dem 30. Juni 2015): Zwillingengeburt im Jahr 2014, zwei Jahre Elternzeit wurden beim alten Arbeitgeber genommen. Wir haben die Frau zum 1. November 2019 neu eingestellt, nun beantragt sie 15 Monate Elternzeit ab Januar 2021. Müssen wir als Arbeitgeber der Elternzeit zustimmen?

Im BEEG in der Fassung für Kinder geboren bis zum 30. Juni 2015 bedarf die Übertragung von Elternzeit über das dritte Lebensjahr des Kindes hinaus der Zustimmung des Arbeitgebers, konkret des jeweiligen Arbeitgebers. Sie sind als nachfolgender Arbeitgeber an eine etwaige Zustimmung des früheren Arbeitgebers zum Hinausschieben von Elternzeit nicht gebunden. Insofern hat die Arbeitnehmerin keinen Anspruch auf Elternzeit für ihre vor dem 1. Juli 2015 geborenen Kinder.

Müssen potenzielle neue Arbeitnehmer Auskunft geben, ob sie noch Anspruch auf Elternzeit haben?

Bei einem Vorstellungsgespräch oder in einem Personalfragebogen dürfte diese Frage wegen Diskriminierung unzulässig sein. Bei einem Arbeitgeberwechsel ist „bei der Anmeldung der Elternzeit“ (also erst zu dem Zeitpunkt, in dem der neu eingestellte Arbeitnehmer die Elternzeit geltend macht) auf Verlangen des neuen Arbeitgebers eine Bescheinigung des früheren Arbeitgebers über bereits genommene Elternzeit durch den Arbeitnehmer vorzulegen (§ 16 Abs. 1 S. 9 BEEG). Im Vorstellungsgespräch muss dies nicht erfolgen. Auf etwaige dahingehende Fragen, die diesseits als unzulässig erachtet werden, könnte der Arbeitnehmer lügen, ohne dass der neue Arbeitgeber den Arbeitsvertrag anfechten könnte.

Folie 39: Wenn die Mutter die ersten drei Jahre Elternzeit nimmt, kann der Vater dann Elternzeit vom dritten bis zum sechsten Lebensjahr nehmen?

Zwar kann jeder Elternteil Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes beanspruchen. Nach Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes können jedoch lediglich bis zu 24 Monate Elternzeit beansprucht werden. Somit kann der Vater Elternzeit beanspruchen allenfalls für das dritten und fünften Lebensjahr des Kindes.

Wenn der Vater Elternzeit beantragen möchte, muss sich der Zeitraum an das Geburtsdatum richten oder kann ein beliebiger Zeitraum gewählt werden?

Die wirksame Geltendmachung von Elternzeit setzt nicht voraus, dass sich der Zeitraum nach dem Geburtsdatum des Kindes richtet. Der Anspruch auf Elterngeld ist jedoch an das Geburtsdatum gekoppelt. Für nähere Auskünfte dazu empfiehlt es sich dringend, den Arbeitnehmer an die für die Auszahlung des Elterngeldes zuständige Stelle zu verweisen.

Folie 30: Haben Eltern in Elternzeit Anspruch auf die „Corona-Prämie“ (nicht Pflegebranche)?

Gesetzliche Regelungen gibt es nur zur Steuerfreiheit der sogenannten Corona-Prämie, die Steuerfreiheit setzt voraus, dass diese zusätzlich zum ohnehin zustehenden Arbeitsentgelt gezahlt wird. Es gibt keinen gesetzlichen Anspruch auf die Zahlung einer solchen Prämie. Insofern hängt die Antwort auf die Frage, wer Anspruch auf diese Corona-Prämie hat, von der betrieblichen Regelung ab. Eine allgemeingültige Aussage kann nicht getroffen werden.

Eine Arbeitnehmerin konnte während der Elternzeit nicht auf ihrer vorherigen Position eingesetzt werden und übernahm eine Tätigkeit auf einer anderen Position. Hat sie Anspruch auf den „alten“ Arbeitsplatz oder eher auf den neuen?

Sofern die Arbeitnehmerin während Elternzeit eine andere Tätigkeit übernommen hat, ist die Übernahme der anderen Tätigkeit in der Regel befristet auf die Dauer der Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit. Nach Beendigung der Elternzeit lebt das frühere Arbeitsverhältnis wieder auf. Somit hat die Mitarbeiterin einen Anspruch auf arbeitsvertragskonforme Beschäftigung. Ob sie ihren „alten Arbeitsplatz“ beanspruchen kann oder der Arbeitgeber zulässigerweise eine andere, gleichwertige und gleichbezahlte Tätigkeit zuweisen kann, hängt von der arbeitsvertraglichen Vereinbarung ab. Eine geringerwertige Tätigkeit kann jedenfalls nicht einseitig zugewiesen werden.

Folie 39: Bescheinigungspflicht: Muss der neue Arbeitgeber Elternzeit gewähren, wenn die Arbeitnehmerin keine Bescheinigung vom vorherigen Arbeitgeber vorlegen kann?

Der Arbeitgeber kann eine Bescheinigung über die beim früheren Arbeitgeber in Anspruch genommene Elternzeit verlangen und die Gewährung erneuter Elternzeit auch von der Vorlage einer solchen Bescheinigung abhängig machen. Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter muss sich dann beim vorherigen Arbeitgeber um eine entsprechende Bescheinigung bemühen. Der vorherige Arbeitgeber hat eine Rechtspflicht zur Ausstellung dieser Bescheinigung (§ 16 Abs. 1 Satz 8 BEEG: „Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin die Elternzeit zu bescheinigen.“).

Elternzeit/Bindungsfrist: Muss der Vater bei Geltendmachung der Elternzeit (bis zur Vollendung des dritten Lebensjahrs) sich auch für einen Zeitraum von zwei Jahren erklären?

Die Bindungsfrist von zwei Jahren gilt in allen Fällen der Geltendmachung von Elternzeit, damit auch für den Vater.

Wenn der Partner Elternzeiteilzeit beim Arbeitgeber beantragt, darf der Arbeitgeber dies verweigern und ihm nur Vollzeit-Elternzeit gewähren?

Die Elternzeit als solche bedarf nicht der Zustimmung des Arbeitgebers, „Vollzeit-Elternzeit“ kann somit nicht versagt werden. Eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit kann der Arbeitgeber ablehnen, wenn dringende betriebliche Gründe entgegenstehen. Insofern ist Ihre Frage mit „ja“ zu beantworten, sofern die dringenden betrieblichen Gründe zur Ablehnung einer Teilzeitbeschäftigung vorliegen.

Ist die vorzeitige Beendigung der Elternzeit auch zwingend schriftlich anzuzeigen?

Für die vorzeitige Beendigung der Elternzeit sieht das BEEG keine besondere Formvorschrift vor. Somit kann die vorzeitige Beendigung der Elternzeit auch z.B. per E-Mail oder telefonisch wirksam erklärt werden. Dies ist letztlich dann nur eine Frage der Beweislast.

Können Pflegeeltern Elternzeit und die daraus resultierenden Rechte beantragen?

Arbeitnehmer, die mit einem Kind, das sie in Vollzeitpflege nach § 33 SGB VIII aufgenommen haben, in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen, haben Anspruch auf Elternzeit (§ 15 Abs. 1 Satz 1 Buchstabe c BEEG).

Arbeitnehmerin ist von Anfang an befristet auf zwei Jahre angestellt. Der Vertrag endet zum 30. September 2021. Nun meldet sie die Schwangerschaft des zweiten Kindes an, Geburtstermin Ende Februar 2021. Kann Elternzeit über den 30. September 2021 hinaus beantragt werden?

Anspruch auf Elternzeit gegenüber dem aktuellen Arbeitgeber besteht nur, solange das Arbeitsverhältnis besteht, in dem von Ihnen geschilderten Fall somit bis zum 30. September 2021.

Eine Mitarbeiterin ist in Elternzeit und hat vor, danach verkürzt zu arbeiten. Bis wann muss der Antrag auf Verkürzung der Arbeitszeit spätestens gestellt werden?

Die Mitarbeiterin muss die gewünschte Verkürzung der Arbeitszeit nach § 8 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz spätestens drei Monate vor dem Beginn der gewünschten (erneuten) Teilzeitbeschäftigung in Textform geltend machen.

Welche Ansprüche hat die Arbeitnehmerin nach Vollendung der Elternzeit gegenüber dem Arbeitgeber in Bezug auf Gehalt, Position (Fall ist bei uns, dass eine Abteilungsleiterin zurückkommt, und wir die Stelle anderweitig besetzt haben). Können wir ihr eine geringere Position anbieten und das Gehalt runtersetzen?

Nach Ablauf der Elternzeit lebt das frühere Arbeitsverhältnis unverändert wieder auf. Die Mitarbeiterin hat Anspruch auf arbeitsvertragskonforme Beschäftigung. Im Rahmen des Weisungsrechts nach § 106 Gewerbeordnung bzw. wenn sich der Arbeitgeber die Zuweisung einer anderen gleichwertigen und gleich bezahlte Tätigkeit vorbehalten hat, kann eine solche im Rahmen des Direktionsrechts zugewiesen werden. Eine minderwertige Position mit entsprechender Gehaltsreduzierung kann vom Arbeitgeber nicht einseitig zugewiesen werden, sondern bedarf der Zustimmung der Arbeitnehmerin oder des Ausspruchs einer Änderungskündigung, die in der Regel eine betriebsbedingte sein wird unter Einhaltung der entsprechenden Sozialauswahl.

Wie sieht es mit dem Weihnachtsgeldanspruch aus im Jahr der Geburt und in Jahren kompletter Elternzeit?

Diesbezüglich ist eine generelle Aussage nicht möglich. Der Anspruch auf Weihnachtsgeld hängt von dessen tarifvertraglicher oder arbeitsvertraglicher Ausgestaltung bzw. Regelung in einer Betriebs-/Dienstvereinbarung ab. Ist der Anspruch auf Weihnachtsgeld nur geknüpft an das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses, besteht Anspruch auf Weihnachtsgeld auch während der Elternzeit. Stellt eine Jahressonderzahlung dagegen eine zusätzliche Vergütung für unterjährig erbrachte Arbeitsleistung dar, was sich in der Regel an Verminderungsregelung für Monate ohne Arbeitsleistung zeigt, vermindert sich die Jahressonderzahlung entsprechend. Für die Mutterschutzfristen sowie Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz ist eine Verminderung von Weihnachtsgeld/Jahressonderzahlung nicht zulässig.

Besonderheiten beim Urlaub

Folie 20: Muss wirklich der Arbeitgeber während eines Beschäftigungsverbots den Urlaub für diesen Zeitraum abgelten?

Ja. Ein Beschäftigungsverbot während der Schwangerschaft sowie die Mutterschutzfristen vor und nach der Geburt berechtigen nicht zur Verkürzung des Urlaubsanspruchs. Nur für volle Kalendermonate der Elternzeit kann Urlaub gemäß § 17 BEEG gekürzt werden.

Eine Mitarbeiterin ist mit einem befristeten Arbeitsvertrag angestellt. Sie ist schwanger und hat jetzt ein 100%iges ärztliches Beschäftigungsverbot. Sie hat noch Anspruch auf Urlaub. Wenn sie jetzt vor der Entbindung und nach Mutterschutz nicht mehr wiederkommt, muss der nicht in Anspruch genommene Urlaub ausgezahlt werden?

Ja. Urlaub, der wegen Eingreifens eines Beschäftigungsverbots nicht beansprucht werden konnte, ist bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzugelten.

Kann der Arbeitgeber darauf bestehen, dass volle Kalendermonate Elternzeit (z.B. beim Vater) genommen werden, hinsichtlich der Kürzung von Urlaub?

Nein, der Arbeitgeber kann dies nicht verlangen. Allein der Arbeitnehmer bestimmt, für welche Zeit oder welche Zeiträume Elternzeit beansprucht wird. Auch kann die Elternzeit zulässigerweise auf bis zu drei Abschnitte verteilt werden. Dies bedarf nicht der Zustimmung des Arbeitgebers.

Eine Arbeitnehmerin hatte Beschäftigungsverbot und aus dieser Zeit noch über 30 Tage Urlaub auf dem Konto stehen. Nun beginnt sie nach einjähriger Elternzeitpause eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit. Normalerweise verfällt am Jahresende der Urlaubsanspruch. Wie lange hat sie die Möglichkeit den Urlaub zu nehmen? Die dreijährige Elternzeit endet im Juni 2022.

In der arbeitsrechtlichen Literatur wird weit überwiegend vertreten, dass im Falle einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit Urlaub, der aus der Zeit vor Antritt der Elternzeit noch zusteht, während dieser Teilzeitbeschäftigung zu nehmen und zu gewähren ist. Somit ist der Urlaub bis zum 31. Dezember 2020 zu nehmen. Etwas anderes gilt, wenn sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer darauf verständigen, dass der Urlaub bis zum Ende der Elternzeit übertragen wird, dann würde der Urlaub erst am 31. Dezember 2023 untergehen.

Die Mitarbeiterin hat Resturlaubstage aus ihrer Vollzeitbeschäftigung und geht in Elternzeit. Im zweiten Jahr arbeitet sie in Teilzeit während der Elternzeit, der Urlaub soll abgebaut werden. Jetzt arbeitet sie aber in Teilzeit, und der Resturlaub stammt aus der Vollzeitbeschäftigung. Was passiert mit der Differenz? Wie ist der zu nehmen?

Urlaub, der in einer Phase der Vollzeitbeschäftigung erworben wurde, muss auch nach einem Wechsel in eine Teilzeitbeschäftigung unvermindert gewährt werden. D. h. der Mitarbeiterin steht das Vollzeit-Urlaubsentgelt zu. Auch ist eine Umrechnung z.B. auf eine Weniger-Tage-Woche nach der Rechtsprechung ausgeschlossen.

Habe ich das richtig verstanden, dass wenn der Arbeitgeber die Kürzung des Urlaubes während der Elternzeit nicht ausdrücklich erklärt hat, hat der Arbeitnehmer den Anspruch auf den Urlaub während der Elternzeit?

Das ist korrekt. § 17 BEEG sieht keine automatische Kürzung des Urlaubs wegen Elternzeit vor, sondern gibt vielmehr dem Arbeitgeber das Recht, eine Kürzung wegen Elternzeit vorzunehmen. Der Arbeitgeber muss aber seinen Willen, von dieser gesetzlichen Möglichkeit zur Kürzung Gebrauch zu machen, ausdrücklich gegenüber dem Arbeitnehmer erklären.

Was passiert, wenn vor der Elternzeit bereits zu viel Urlaub in Anspruch genommen wurde?

In diesem Fall kann der Arbeitgeber den Urlaub im Jahr der Rückkehr aus der Elternzeit um die zu viel gewährten Urlaubstage kürzen.

Folie 48: Wird ein nach der Elternzeit genommener Urlaub zuerst vom Urlaub aus der Zeit vor dem Mutterschutz/ der Elternzeit abgezogen oder vom aktuellen Jahresurlaub?

Sofern der Arbeitnehmer keine ausdrückliche Tilgungsbestimmung trifft (was in der Regel der Fall sein dürfte), muss der Arbeitgeber den Urlaub wohl auf den Urlaubsanspruch verbuchen, der als erstes verfällt. Der Urlaub aus dem laufenden Kalenderjahr der Rückkehr aus der Elternzeit verfällt mit Ablauf des Urlaubsjahres = Kalenderjahres, und damit zu einem früheren Zeitpunkt als der Urlaub aus der Zeit vor Mutterschutz/Elternzeit. Letzterer kann noch bis zum 31. Dezember des auf die Rückkehr aus dem Mutterschutz bzw. der Elternzeit folgenden Kalenderjahres in Anspruch genommen werden.

Folie 48: Darf der Urlaub und evtl. Überstunden automatisch vom Arbeitgeber ausbezahlt werden, oder muss die Mutter ihre Zustimmung geben?

Auszahlung von Urlaub, d. h. Urlaubsabgeltung gibt es nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Im laufenden Arbeitsverhältnis kann der Urlaub nicht wirksam durch Auszahlung abgegolten werden. Dies gilt zwingend und unumstößlich für den gesetzlichen Mindesturlaub, für darüberhinausgehenden Urlaub – sofern es keine tarifvertragliche Einschränkung gibt – allenfalls mit Einverständnis der Mitarbeiterin. Hinsichtlich der Auszahlung von Überstunden ist die betriebliche Regelung z.B. in einer Betriebs-/Dienstvereinbarung entscheidend.

Berechnung der Urlaubstage während der zweiten Mutterschutzfrist: Urlaubsanspruch bzgl. Teilzeit oder vorheriger Vollbeschäftigung?

Ist die Teilzeitbeschäftigung auf die Dauer der Elternzeit für Kind 1 befristet, endet mit vorzeitiger Beendigung der Elternzeit für Kind 1 auch die Teilzeitbeschäftigung. Die vorherige Vollzeitbeschäftigung lebt wieder auf. Somit entsteht bei vorzeitiger Beendigung der Elternzeit für die Dauer der Mutterschutzfrist für das zweite Kind Anspruch auf Vollzeitalurlaub.

Was passiert mit den Urlaubstagen, wenn eine Mitarbeiterin zum Ende der Elternzeit austritt?

In diesem Fall sind noch zustehende Urlaubstage abzugelten.

Folie 51, Besonderheiten Urlaub: Bis wann muss der Arbeitgeber die Verkürzung erklären?

Die Kürzung des Urlaubs kann vom Arbeitgeber vor Antritt der Elternzeit, während der Elternzeit oder nach Beendigung der Elternzeit wirksam erklärt werden. Vor Geltendmachung der Elternzeit ist eine Kürzungserklärung nicht möglich. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann eine Kürzung ebenfalls nicht mehr erklärt werden, weil sich der Urlaubsanspruch mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses umwandelt in einen Urlaubsabgeltungsanspruch und ein solcher Zahlungsanspruch kann nicht mehr wegen Elternzeit gekürzt werden.

Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit**Mich interessiert, wie weit das Recht eines Arbeitnehmers in Elternzeit geht, innerhalb einer Elternzeit mit Teilzeitbeschäftigung seine Stundenzahl immer wieder anzupassen und wann und wie dem sinnvoll eine Grenze gesetzt werden kann?**

Soweit sich Arbeitgeber und Arbeitnehmerin nicht über die Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit einigen können, kann der Arbeitnehmer während der Gesamtdauer der Elternzeit zweimal eine Verringerung der Arbeitszeit beanspruchen (§ 15 Abs. 6 BEEG). Wenn zunächst eine einvernehmliche Verständigung über eine Teilzeitbeschäftigung erzielt werden konnte, wird diese geeinte Teilzeitbeschäftigung nicht auf den zweimaligen Anspruch auf Gestaltung der Teilzeitarbeit angerechnet.

Teilzeit während Elternzeit: Kann dies abgelehnt werden, wenn eine Arbeitnehmerin unter 15 Stunden/Woche arbeiten möchte?

Ja, eine solche Teilzeitbeschäftigung kann vom Arbeitgeber abgelehnt werden. Der Rechtsanspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit besteht nur, wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer für mindestens zwei Monate auf einen Umfang von nicht weniger als 15 und nicht mehr als 30 Wochenstunden in Durchschnitt des Monats verringert wird (§ 15 Abs. 7 Nr. 3 BEEG). Eine Teilzeitbeschäftigung unterhalb dieser Grenze setzt voraus, dass ich Arbeitnehmerin und Arbeitgeber einigen (§ 15 Abs. 5 BEEG).

Antrag Teilzeit in Elternzeit: Ist eine Ablehnung möglich, wenn gerade in einer anderen Niederlassung Entlassungen stattfinden und derzeit kein Beschäftigungsbedarf in der Niederlassung des Mitarbeiters besteht?

Eine Ablehnung erscheint in diesem Fall nicht rechtswirksam. Der Antrag auf Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit kann nur abgelehnt werden, wenn dringende betriebliche Gründe entgegenstehen. Dies setzt voraus, dass eine Teilzeitbeschäftigung betrieblich nicht umsetzbar ist. Allein die Tatsache, dass in der Niederlassung des Mitarbeiters derzeit kein Beschäftigungsbedarf besteht, wird hierfür nicht ausreichen.

Teilzeit in Elternzeit: Wie sind hier die Fristen für die Beantragung?

Eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes muss sieben Wochen vor Inanspruchnahme, eine Teilzeitbeschäftigung nach Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes mit einer Frist von 13 Wochen vor Inanspruchnahme angekündigt werden.

Ist Kurzarbeit im Unternehmen ein dringender betrieblicher Grund?

Ja. Wenn Kurzarbeit „Null“ im Beschäftigungsbereich der Elternzeitmitarbeiterin herrscht, zeigt dies, dass zumindest derzeit kein betrieblicher Bedarf an der Arbeitsleistung besteht. Somit liegt ein dringender betrieblicher Grund für eine Ablehnung einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit vor.

Arbeitnehmerin hat während der Elternzeit (nach 17 Monaten) Teilzeit beantragt, die bis Ende der Elternzeit (24 Monate) genehmigt wurde. Nach der Elternzeit möchte die Arbeitnehmerin weiterhin in Teilzeit arbeiten. Gleicher Umfang wie in der Elternzeit. Kann der Arbeitgeber diese Teilzeit ablehnen?

Unabhängig von der Elternzeit hat jeder Arbeitnehmer nach § 8 Teilzeit und Befristungsgesetz Anspruch auf eine zeitlich nicht begrenzte Verringerung der Arbeitszeit bzw. nach § 9a Teilzeit- und Befristungsgesetz Anspruch auf die zeitlich begrenzte sogenannte Brückenteilzeit. Der Arbeitgeber könnte das Teilzeitverlangen nur ablehnen, wenn betriebliche Gründe der Verringerung der Arbeitszeit entgegenstehen (§ 8 Abs. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz). Eine Ablehnung dürfte schwierig sein, wenn entsprechende Teilzeit bereits während der Elternzeit geleistet wurde.

Sollte die Mitarbeiterin in der Elternzeit im Rahmen eines Minijobs arbeiten möchten, muss dafür ein separater Vertrag angefertigt werden oder reicht eine Anlage zum bestehenden Vertrag?

Leistet die Mitarbeiterin in einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit die auch bisher ausübende Tätigkeit, geht man in der Regel von einer befristeten Reduzierung der Arbeitszeit aus. Diese wird im Rahmen eines befristeten Änderungsvertrags vereinbart.

Wenn eine Teilzeit-Beschäftigung während der Elternzeit und über das Ende der Elternzeit hinaus zu den gleichen Bedingungen vereinbart wurde, endet dann auch die Beschäftigung nach Elternzeit? Beispiel: Elternzeit bis 15. Oktober 2020, Teilzeitvereinbarung jedoch bis zum 31. Dezember 2020; Abbruch Elternzeit wegen erneuter Schwangerschaft z.B. zum 5. Oktober 2020.

In dem von Ihnen geschilderten Fall, der sicherlich als Ausnahmefall anzusehen sein wird, dauert die Teilzeitbeschäftigung für den – losgelöst von der Dauer der Elternzeit – befristet vereinbarten Zeitraum bis zum 31. Dezember 2020 unverändert an. Dies gilt jedenfalls, solange sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht auf eine vorzeitige Beendigung der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung verständigen.

Das Unternehmen befindet sich in Kurzarbeit und eine Mitarbeiterin möchte während ihrer Elternzeit in Teilzeit arbeiten. Fällt auch diese Mitarbeiterin in die Kurzarbeit oder kann für Mitarbeiter in Elternteilzeit keine Kurzarbeit beantragt werden?

Der Arbeitgeber kann die gewünschte Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit ablehnen, wenn ein dringender betrieblicher Grund der Teilzeitbeschäftigung entgegensteht. Dies würde ich vorliegend bejahen. Aufgrund der Kurzarbeit besteht zumindest derzeit kein Bedarf an der Arbeitsleistung.

Besonderer Kündigungsschutz

Folie 79 Kündigungsschutz: Wie sieht es aus, wenn die Mitarbeiterin in der Probezeit die Schwangerschaft anzeigt, kann dann noch ohne Angaben von Gründen innerhalb der Probezeit gekündigt werden?

Nein, die erleichterte Kündigung ist nicht möglich. Hinsichtlich der Einzelheiten wird auf die Antwort auf die folgende Frage verwiesen.

Gilt der Kündigungsschutz auch, wenn jemand während der Probezeit schwanger wird?

Der besondere Kündigungsschutz wegen Schwangerschaft setzt ein mit Bestehen der Schwangerschaft; der besondere Kündigungsschutz wegen Elternzeit mit formwirksame Geltendmachung der Elternzeit frühestens acht Wochen vor Beginn der Elternzeit bis zum vollendeten dritten Lebensjahr bzw. frühestens 14 Wochen vor Beginn der Elternzeit zwischen dem dritten und dem achten Lebensjahr des Kindes. Der besondere Kündigungsschutz greift auch während einer vereinbarten Probezeit bzw. der Wartezeit nach dem Kündigungsschutzgesetz. Nicht erforderlich ist für den besonderen Kündigungsschutz, dass der Arbeitnehmer auch den allgemeinen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz genießt. Letzterer setzt erst nach sechsmonatigem Bestand des Arbeitsverhältnisses ein.

Arbeitnehmer in Elternzeit, wann darf man kündigen?

Eine ordentliche Kündigung ist erst nach Beendigung der Elternzeit zulässig. Soll das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit gekündigt werden so ist dies nur in einem besonderen Fall mit vorheriger Zustimmung der Aufsichtsbehörde zulässig. Es besteht besondere Kündigungsschutz bis zum letzten Tag der Elternzeit, 24 Uhr.

Mutterschutz und Elternzeit als Sachgrund für Befristungen

Wie kann man die Elternzeitvertretung im Arbeitsvertrag direkt benennen? Muss man hier den Namen der Kollegin nennen, welche in Elternzeit ist? Oder kann man es allgemein benennen als Sachgrund?

Im befristet abgeschlossenen Arbeitsvertrag muss entweder die Stelle konkret bezeichnet sein (z.B. Sekretariat des Geschäftsführers, wenn es dort nur eine einzige Stelle gibt) oder der Name der Kollegin benannt werden. Die Aushilfe muss wissen, bei wessen Rückkehr der Arbeitsvertrag endet. Eine lediglich allgemeine Beschreibung Elternzeitvertretung ist nicht ausreichend für eine wirksame Befristung.