

## FAQ des Webinars "Mutterschutz und Elternzeit"

### Mutterschutz

#### **Folie 17: Ist die Mutterschutzfrist nach der Geburt zwingend, wenn die Mutter freiwillig darauf verzichtet? Drohen dem Arbeitgeber finanzielle Sanktionen, oder kann der Wunsch der Mutter angenommen werden?**

Die Mutterschutzfrist nach der Geburt ist zwingend einzuhalten. Die Mutter kann nicht darauf verzichten. Beschäftigt ein Arbeitgeber die Mutter während der nachgeburtlichen Schutzfrist, stellt dies eine Ordnungswidrigkeit gemäß § 32 Abs. 1 Nr. 1 MuSchG dar, die mit einer Geldbuße bis zu 30.000 Euro geahndet werden kann.

#### **Bei Abweichung vom voraussichtlichen Entbindungstermin verlängert sich die Schutzfrist vor der Entbindung. Kann es dann sein, dass der Arbeitgeber z. B. 7 oder 8 Wochen lang vor der Geburt den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zahlen muss?**

Ja, das kann passieren.

#### **Folie 21: Dürfen Schwangere Dienstreisen unternehmen, und sind diese dann als Arbeitszeit oder Ruhezeit zu werten?**

Sofern mit der Dienstreise keine Gefährdung der werdenden Mutter oder des Kindes verbunden ist, die zu einem (auf diese Tätigkeit bezogenen teilweisen) Beschäftigungsverbot führt, dürfen auch schwangere Frauen Dienstreisen unternehmen. Hinsichtlich der Anerkennung der Dienstreisen auf die Arbeitszeit – hierzu zählt in der Regel nur die tatsächliche Arbeitsleistung am auswärtigen Dienstort – bzw. der Reisezeit als Ruhezeit bestehen bei schwangeren Frauen keine Besonderheiten, diesbezüglich gelten die allgemeinen Regelungen.

Dass schwangeren Frauen auch eine auswärtige Tätigkeit zumutbar ist, zeigt auch das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 22.4.1998, 5 AZR 478/97. Konkret entschied das BAG, dass für eine Flugbegleiterin jedenfalls bis zum Beginn des sechsten Schwangerschaftsmonats auch eine auswärtige Beschäftigung in Betracht kommt. Der schwangeren Arbeitnehmerin im entschiedenen Fall wurde eine Tätigkeit

in Berlin-Tegel zugewiesen. Um Berlin-Tegel vom Wohnort der schwangeren Arbeitnehmerin in D. aus zu erreichen, hätte sie sich einer Zugverbindung mit etwa 1,5 Stunden Fahrtdauer bedienen können. Das BAG erachtete dies als zumutbar.

#### **Was bedeutet die Formulierung beim Verbot der Mehrarbeit, dass Mehrarbeit jede Arbeit ist, die über 8,5 Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche hinaus geleistet wird? Was gilt davon zwingend?**

Nach herrschender Meinung in der arbeitsrechtlichen Literatur müssen stets beide Grenzen kumulativ eingehalten werden. Dabei wird auf die frühere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts im Urteil vom 24.6.1960, 1 AZR 96/58 verwiesen. Damit dürfen Sie eine schwangere Frau weder mehr als 8,5 Stunden am Tag noch mehr als 90 Stunden in der Doppelwoche beschäftigen.

#### **Folie 22: Welche Behörde ist die zuständige Aufsichtsbehörde, bei der man die Beschäftigung einer schwangeren Mitarbeiterin und etwaige Beschäftigungsverbote anzeigen muss?**

Aufsichtsbehörde 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 (<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/familie,did=31058.html>) abgerufen werden. Die Aufsichtsbehörde ist sowohl für die Arbeitnehmerin als auch für den Arbeitgeber Ansprechpartner zu Fragen des MuSchG, insbesondere zur Prüfung und Umsetzung von Beschäftigungsverboten im konkreten Fall.

#### **Angenommen ich habe einen Handwerksbetrieb. Muss eine Beurteilung sowohl für Büro, für die Montage, für die Fertigung etc. erfolgen?**

Die abstrakte, anlassunabhängige Gefährdungsbeurteilung ist für jede im Betrieb vorhandene Tätigkeit zu erstellen.

**Folie 22: Was bedeutet bei der Ausnahme vom Nachtarbeitsverbot bis 22 Uhr sowie der Ausnahme vom Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit, dass "Alleinarbeit" ausgeschlossen, d.h. "jederzeit eine weitere Person verfügbar" sein muss?**

Das Verbot der Alleinarbeit soll nach der Begründung des Gesetzentwurfs sicherstellen, dass für die schwangere Frau nötigenfalls Unterstützung verfügbar ist. Dies soll beispielsweise verhindern, dass sie sich ohne die Unterstützung einer Kollegin oder eines Kollegen zu Maßnahmen veranlasst sehen könnte, die sie oder ihr Kind gefährden könnten.

Alleinarbeit liegt nach § 2 Abs. 4 MuSchG vor, wenn der Arbeitgeber eine Frau an einem Arbeitsplatz in seinem räumlichen Verantwortungsbereich beschäftigt, ohne dass gewährleistet ist, dass sie jederzeit den Arbeitsplatz verlassen oder Hilfe erreichen kann. Alleinarbeit liegt demnach insbesondere dann nicht vor, wenn während der Beschäftigung jederzeit eine weitere Person verfügbar ist, die der schwangeren Frau erforderlichenfalls helfen kann. Gleiches gilt, wenn die Arbeitnehmerin ihren Arbeitsplatz jederzeit verlassen kann und für schwangerschaftsbedingte Notsituationen eine unverantwortbare Gefährdung durch Schutzmaßnahmen oder die jederzeitige Erreichbarkeit von Hilfe durch Dritte ausgeschlossen werden kann. Letztlich sind die Umstände des Einzelfalls zu beurteilen.

**Auf wie viele Stunden ist die bezahlte Zeit für Untersuchungen beschränkt?**

Nach § 7 Abs. 1 MuSchG hat der Arbeitgeber eine Frau "für die Zeit freizustellen, die zur Durchführung der Untersuchungen im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlich sind". Entscheidend für den Anspruch auf bezahlte Freistellung ist somit, ob es sich um eine gesetzlich als erforderlich vorgesehene Untersuchung handelt. Eine Obergrenze gibt es nicht. Allerdings ist die schwangere Frau verpflichtet, bei der Lage der Untersuchungstermine soweit möglich auf die betrieblichen Belange Rücksicht zu nehmen.

**Folie 27: Die abstrakte Gefährdungsbeurteilung gilt für jeden Arbeitgeber, oder gibt es hier Regelungen z. B. für einen 2-Mann-Betrieb?**

Der Unterabschnitt 2 Mutterschutzgesetz – betrieblicher Gesundheitsschutz, der in § 10 die Verpflichtung enthält, im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen für jede Tätigkeit die Gefährdung zu beurteilen, der eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind

ausgesetzt ist oder sein kann, enthält keine Ausnahme für Kleinbetriebe. Somit sind alle Arbeitgeber verpflichtet, diese sogenannte abstrakte, anlassunabhängige Gefährdungsbeurteilung zu erstellen. Auch das Arbeitsschutzgesetz, auf das im Mutterschutzgesetz verwiesen wird, sieht eine Ausnahme für Kleinbetriebe nicht vor.

**Gilt die Erstellung einer "abstrakten Gefährdungsbeurteilung" auch für Betriebe, die nicht mehr als 10 Mitarbeiter beschäftigen? Gilt ebenso für diese Betriebe die Gewährung von Stillzeiten und eines gesonderten Raumes?**

Das Mutterschutzgesetz enthält keine – dem Kündigungsschutzgesetz vergleichbare – Kleinbetriebsklausel. Somit treffen sämtliche Pflichten aus dem Mutterschutzgesetz, auch die Pflicht zur Erstellung der anlassunabhängigen Gefährdungsbeurteilung, der Gewährung von Stillzeiten und einer Stillgelegenheit, auch Betriebe, die nicht mehr als 10 Mitarbeiter beschäftigen.

**Warum reicht ein Attest der Hebamme für die Feststellung, dass ein Beschäftigungsverbot wegen Risikoschwangerschaft greift, nicht aus? Sie macht genau die gleiche Arbeit/Vorsorge wie ein Gynäkologe. Warum wird hier differenziert?**

Der Gesetzgeber hat in § 16 MuSchG – Ärztliches Beschäftigungsverbot – ausdrücklich geregelt, dass für die Feststellung eines Beschäftigungsverbot es ein ärztliches Zeugnis erforderlich ist. Der Gesetzgeber überlässt die Einschätzung somit nicht der Hebamme/dem Entbindungspfleger.

Für die Berechnung der Schutzfrist vor der Entbindung und die hierfür erforderliche Festlegung des voraussichtlichen Entbindungstags reicht dagegen – alternativ zum ärztlichen Zeugnis – das Zeugnis einer Hebamme oder eines Entbindungspflegers aus (vergleiche § 3 Abs. 1 Satz 3 MuSchG).

**Unsere Betriebsärztin hat abgelehnt, die Gefährdungsbeurteilung zu machen. Wo können wir als Autohaus mit Reparaturwerkstatt Muster bzw. Vorlagen einholen?**

Die für Mutterschutz zuständigen Aufsichtsbehörden veröffentlichen in der Regel auf ihrer Homepage im Internet für die Praxis sehr hilfreiche Arbeitshilfen und Muster. Für das Land Baden-Württemberg finden Sie beispielsweise die entsprechenden Arbeitshilfen auf <https://rp.baden-wuerttemberg.de/themen/wirtschaft/seiten/mutterschutz.aspx>.

**Angenommen, eine Mitarbeiterin macht Elternzeit für die Zeit von 2015-03/2018 geltend, von 07/2017-03/2018 übt sie eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit aus, 12/2017 wird sie erneut schwanger und hat ab 04/2018 Mutterschutz.**

**Wird der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach Vollzeit vor 2015 berechnet oder nach der Teilzeit ab 07/2017?**

Der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bemisst sich nach der Vollzeitbeschäftigung vor 2015. Nach § 21 Abs. 2 Nr. 3 MuSchG bleibt im Fall der Beendigung der Elternzeit das Arbeitsentgelt aus Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit unberücksichtigt, soweit das durchschnittliche Arbeitsentgelt ohne die Berücksichtigung der Zeiten, in denen dieses Arbeitsentgelt erzielt wurde, höher ist.

**Angenommen eine Mitarbeiterin erhält monatlich einen Bonus oder eine Provision. Muss die Mitarbeiterin diesen Bonus/die Provision auch während des Mutterschutzes erhalten? Wenn ja, in welcher Form? Wird dieser als gesonderte Lohnart ausgezahlt oder wird der Bonus/die Provision in den Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschutzgeld eingerechnet?**

Während der Mutterschutzfristen vor und nach der Geburt wird der Bonus/die Provision in die Grundlage für die Berechnung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld eingerechnet werden müssen.

**Wie ist die Beurteilung der Arbeitsplätze zu erstellen, bei wem sind diese vorzulegen und wer überprüft das Vorhandensein und verhängt das Bußgeld?**

Im Internet sind wertvolle Arbeitshilfen zur Erstellung der Gefährdungsbeurteilung zu finden, z. B. <https://rp.baden-wuerttemberg.de/Themen/Wirtschaft/Seiten/Mutterschutz.aspx>. Die für den Mutterschutz zuständige Aufsichtsbehörde, die sich nach Landesrecht richtet, ist zuständig für die Überwachung der Einhaltung der Vorschriften des Mutterschutzgesetzes.

**Muss die schwangere Frau ihre Schwangerschaft bei Vertragsunterzeichnung mitteilen?**

Nein, die schwangere Frau ist nicht verpflichtet, ihre Schwangerschaft bei der Vertragsunterzeichnung mitzuteilen. Die Frage nach einer bestehenden Schwangerschaft im Personalauswahlverfahren ist in der Regel unzulässig, sodass eine Bewerberin auf die entsprechende Frage lügen darf.

**Wann muss die Arbeitnehmerin ihre Schwangerschaft dem Arbeitgeber mitteilen?**

Eine schwangere Frau "soll" ihrem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald sie weiß, dass sie schwanger ist (§ 15 Abs. 1 S. 1 MuSchG). Das Gesetz begründet damit keine gesetzlich zwingende und sanktionierte Pflicht der Arbeitnehmerin zur Offenbarung ihrer Schwangerschaft, sondern lediglich eine entsprechende Obliegenheit. Die Formulierung als Sollvorschrift zeigt jedoch, dass es der Frau dringend und nachdrücklich empfohlen wird, im eigenen Interesse dem Arbeitgeber ihren Zustand zu offenbaren.

Aus § 241 BGB kann sich im Laufe der Schwangerschaft die arbeitsvertragliche Nebenpflicht der Schwangeren ergeben, den Arbeitgeber über die Schwangerschaft zu informieren. Voraussetzung hierfür ist, dass das schutzwürdige Interesse des Arbeitgebers an der Information das durch das Persönlichkeitsrecht geschützte Interesse der Arbeitnehmerin, ihre privaten Angelegenheiten nicht offenzulegen, überwiegt. Ob diese Nebenpflicht eingreift, dürfte insbesondere von der Bedeutung der Tätigkeit der schwangeren Arbeitnehmerin für das Unternehmen, der Schwierigkeit, die Ausfallzeit zu überbrücken und der Phase der Schwangerschaft abhängen. Je näher der Entbindungstermin rückt, umso eher dürfte die Arbeitnehmerin verpflichtet sein, ihre Schwangerschaft mitzuteilen.

**Folie 78: Wann genau spricht man von einer Frühgeburt?**

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 12.3.1997, 5 AZR 329/96). Die hierfür erforderlichen Feststellungen sind vom Arzt oder der Hebamme zu treffen.

**Die Arztbesuche für vorgeschriebene Untersuchungen während der Schwangerschaft werden ja als Arbeitszeit gewertet. Wird die Fahrzeit auch angerechnet?**

Der Anspruch auf bezahlte Freistellung nach § 16 MuSchG erfasst auch erforderliche Warte- und Wegezeiten. Somit gilt auch der Hin- und Rückweg als bezahlte Arbeitszeit.

**Mutterschutz für ein weiteres Kind während der laufenden Elternzeit gibt es also nur, wenn auch schriftlich ein Antrag auf vorzeitige Beendigung der Elternzeit dem Arbeitgeber vorgelegt wird?**

Die Schutzfristen vor und nach der Geburt mit dem damit verbundenen Beschäftigungsverbot greifen auch, wenn die Elternzeit nicht vorzeitig beendet wird. Die aus dem Mutterschutzgesetz resultierenden finanziellen Leistungen, wie z. B. der Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld, sowie das Verbot, den Urlaub wegen Mutterschutz zu mindern, greifen jedoch nur, wenn die Mutterschutzfrist nicht durch eine fortwährende Elternzeit überlagert wird.

Bitte beachten Sie: Für die Mitteilung, dass die Frau die Elternzeit wegen der Schutzfristen nach § 3 MuSchG vorzeitig beendet, ist keine gesetzliche Schriftform vorgeschrieben.

**Muss die für die Überwachung des Mutterschutzgesetzes zuständige Stelle – bei uns das Amt für Arbeitsschutz – weiterhin bei der Anzeige einer Schwangerschaft über die Arbeitszeit etc. informiert werden?**

Ja, diese Angaben sind erforderlich. In der Praxis empfiehlt es sich, die von der Aufsichtsbehörde im Internet veröffentlichten Muster "Benachrichtigung über die Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Frau gemäß § 27 Mutterschutzgesetz" zu verwenden.

**Elternzeit**

**Folie 39: Darf der neue Arbeitgeber bereits bei Einstellung einer neuen Arbeitnehmerin fragen, ob noch Elternzeit aussteht, die sie eventuell noch nehmen könnte?**

Nein, die Frage nach noch bestehender Elternzeit bereits bei der Einstellung ist nicht zulässig.

**Gibt es zur Großelternzeit auch eine gesetzliche Grundlage?**

Der Anspruch von Großeltern auf Elternzeit zur Betreuung und Erziehung eines in ihrem Haushalt lebenden Enkelkindes ist geregelt in § 15 Abs. 1a BEEG.

**Folie 42: Wenn Großeltern Elternzeit nehmen, von welchem Gehalt wird das Elterngeld berechnet: der Mutter oder der Großmutter?**

Großeltern haben grundsätzlich keinen Anspruch auf Elterngeld. § 1 BEEG (Berechtigte) bestimmt abschließend, wer Anspruch auf Elterngeld hat. Die Großeltern sind hier nicht genannt. Verwandte bis zum 3. Grad können nur ganz ausnahmsweise Elterngeld beanspruchen, wenn die Eltern wegen einer schweren Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod ihr Kind nicht betreuen können (§ 1 Abs. 4 BEEG).

**Elternzeit eines Vaters: Kann ein Vorstandsmitglied einer AG, mit Minderheitenbeteiligung, auch Elternzeit beantragen? Vorstandsmitglieder sind ja keine Arbeitnehmer im Sinne des Sozialversicherungsrechts. Gelten dann trotzdem die Vorschriften des Gesetzes?**

Vorstandsmitglieder einer Aktiengesellschaft werden nach herrschender Auffassung nicht vom Geltungsbereich des Mutterschutzgesetzes in der Fassung ab 1.1.2018 erfasst. Die Begründung hierfür haben Sie bereits geliefert. Die Vorstandsmitglieder einer Aktiengesellschaft sind keine Beschäftigten im Sinne von § 7 Abs. 1 SGB IV.

**Muss man als Arbeitgeber die Arbeitnehmerin darüber informieren, dass sie ihre nicht vor dem 3. Lebensjahr genommene Elternzeit des Kindes hinausschieben darf?**

Nein, dem Arbeitgeber kommt diesbezüglich keine Unterrichtungspflicht aus eigener Initiative zu. Auf Rechte und Ansprüche, die aus dem Gesetz ohne weiteres herausgelesen werden können, muss der Arbeitgeber nicht ausdrücklich hinweisen. Sofern die Arbeitnehmerin allerdings beim Arbeitgeber konkret nachfragt, trifft diesen im Rahmen der Fürsorgepflicht durchaus eine Pflicht zur Beantwortung der gestellten Fragen zur Elternzeit.

**Müssen Benefits (z. B. monatliche Aufladung einer Gutscheinkarte) auch während der Elternzeit gezahlt werden, wenn die Elternzeit nicht über einen Kalendermonat hinaus geht (die Elternzeit geht beispielsweise vom 15. August-14. September und dauert somit nicht einen Kalendermonat)?**

Dies hängt von der Vereinbarung ab. Werden die Benefits nach der Vereinbarung nur für Zeiten tatsächlicher Arbeitsleistung sowie Urlaubs-/Krankheitszeiten gewährt, ist eine Kürzung denkbar.

### **Wie lange kann der Vater maximal Partnerzeit beantragen, wenn seine Frau Hausfrau ist?**

Der Kindesvater hat Anspruch auf Elternzeit bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes, auch wenn die Kindesmutter Hausfrau ist. Hinsichtlich der Gestaltung der Elternzeit mit Blick auf den Anspruch auf Elterngeld, Partnerschaftsbonusmonate usw. sollten Sie den Arbeitnehmer an die für die Elterngeldzahlung zuständige Stelle verweisen.

### **Es kommt häufig vor, dass Eltern bereits mit Beantragung der Elternzeit eine Teilzeit während der Elternzeit beantragen. Zum einen wird dann oft geschrieben "ich werde voraussichtlich 20-25 Stunden arbeiten". Zudem wird dann kurz vor der eigentlichen Teilzeit häufig noch einmal ein weiterer Antrag auf Teilzeit gestellt, der dann noch mal angepasst wurde. Wie ist hiermit umzugehen?**

Zwingend erforderlich ist es nicht, die Teilzeitbeschäftigung unmittelbar mit dem Antrag auf Elternzeit zu verknüpfen. Die Teilzeitbeschäftigung kann auch im Laufe der Elternzeit beantragt werden. Es ist aus Sicht der Eltern aber durchaus sinnvoll, bereits mit Beantragung der Elternzeit die Absicht der Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung dem Arbeitgeber mitzuteilen. Ein verständiger Mitarbeiter wird dies – soweit betrieblich möglich – bei der Stellenbesetzung durch eine befristete Aushilfe berücksichtigen.

Die von Ihnen zitierte Formulierung "... voraussichtlich 20-25 Stunden" ist allerdings nicht konkret genug für ein wirksames Teilzeitverlangen, das dann auch die Frist auslöst, die der Arbeitgeber einhalten muss, wenn er die Teilzeitbeschäftigung ablehnen will. Ein wirksames Elternzeitverlangen liegt nur vor, wenn der Arbeitnehmer den Beginn und den Umfang der verringerten Arbeitszeit mitteilt. Die gewünschte Verteilung der verringerten Arbeitszeit soll im Antrag angegeben werden (§ 15 Abs. 7 Satz 2 und Satz 3 BEEG).

### **Was ist bei Mehrlingsgeburten? Gibt es dann doppelte Elternzeit?**

Auch bei Mehrlingsgeburten besteht Anspruch auf Elternzeit für jedes Kind. Sofern die Mehrlingsgeburt nach dem 30.6.2015 liegt, kann nunmehr auch der gesamte Elternzeit-Anspruch für beide Kinder bei Zwillingsgeburten ausgeschöpft werden. Ein Zeitraum von bis zu 24 Monaten Elternzeit kann in der Zeit nach dem 3. Geburtstag beansprucht werden. Somit ist beispielsweise folgende Gestaltung denkbar: Im 1. und 2. Jahr nach der Zwillingsgeburt

wird Elternzeit für das erstgeborene Kind beansprucht, im 3., 4. und 5. Jahr nach der Geburt wird Elternzeit für das zweitgeborene Kind in Anspruch genommen, daran kann sich das noch vorhandene eine Jahr Elternzeit für das erstgeborene Kind anschließen. Die Elternzeit kann längstens bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres der Kinder beansprucht werden.

### **Können die Wochenstunden während der Teilzeit in Elternzeit auch auf über 30 Wochenstunden erhöht werden? Wenn ja, unter welchen Voraussetzungen?**

Während der Elternzeit darf der Arbeitnehmer nicht mehr als 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats erwerbstätig sein (§ 15 Abs. 4 Satz 1 BEEG). Die durchschnittliche Arbeitszeit darf also nicht mehr als 30 Wochenstunden betragen. Dies bedeutet, dass die Teilzeiterkraft in einer Woche zwar auch einmal mit mehr als 30 Wochenstunden eingesetzt werden darf, innerhalb eines Monats müssen diese Mehrstunden aber wieder ausgeglichen werden.

### **Falls eine Arbeitnehmerin in der Elternzeit als Aushilfe oder als Teilzeitbeschäftigte tätig werden möchte, muss sie vorab eine Abfrage bei ihrem Hauptarbeitgeber machen, ob die Möglichkeit einer solchen Beschäftigung besteht? Oder darf die Arbeitnehmerin bei jedem beliebigen Arbeitgeber eine solche Tätigkeit aufnehmen?**

Eine Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber oder eine selbstständige Tätigkeit während der Elternzeit bedürfen der Zustimmung des Arbeitgebers (§ 15 Abs. 4 Satz 3 BEEG). Der Arbeitgeber kann die Zustimmung nur innerhalb von 4 Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen. Ein dringender betrieblicher Ablehnungsgrund ist beispielsweise dann anzunehmen, wenn der Arbeitgeber selbst Beschäftigungsbedarf hat. In soweit muss also die Arbeitnehmerin immer vorab den bisherigen Arbeitgeber fragen.

### **Darf bzw. sollte man sich von jedem Mitarbeiter, der ein Kind nach dem 1. Juli 2015 geboren hat, eine Bescheinigung über genommene Elternzeit vorlegen lassen?**

Der Arbeitgeber kann die Vorlage der Bescheinigung über genommene Elternzeit nicht generell und anlassunabhängig verlangen. Im Falle eines Arbeitgeberwechsels ist die Bescheinigung erst "bei der Anmeldung der Elternzeit" auf Verlangen des neuen Arbeitgebers vorzulegen.

**Kann man auch Elternzeit für mehrere Kinder hintereinander nehmen, wenn die Kinder in ca. 3-jährigem Abstand kommen?**

Ja, in dem von Ihnen geschilderten Fall besteht für jedes Kind Anspruch auf Elternzeit.

**Darf die Jahresendprämie aufgrund von Elternzeit anteilig gekürzt werden?**

Die Frage lässt sich nicht pauschal beantworten. Entscheidend ist, welche Anspruchsvoraussetzungen für eine solche Jahresendprämie vereinbart wurden. Ist die Jahresendprämie eine zusätzliche Vergütung für die unterjährig erbrachte Arbeitsleistung und sieht die Vereinbarung eine Verminderung der Jahresendprämie für Zeiten des Ruhens des Arbeitsverhältnisses wegen Elternzeit vor, so darf die Jahresendprämie anteilig gekürzt werden. Wird die Jahresendprämie dagegen allein für die Betriebstreue gezahlt, was deutlich wird über eine Anknüpfung an den ungekündigten Bestand des Arbeitsverhältnisses, so steht auch Elternzeit-Mitarbeitern die Jahresendprämie ungekürzt zu.

**Kann die Elternzeit bereits ab Tag der Geburt genommen werden und dann vom Arbeitgeber anteilig gekürzt werden?**

Elternzeit kann bereits ab dem Tage der Geburt beansprucht werden. Dies wird bei Vätern, die Elternzeit beanspruchen, häufig auch der Fall sein. Bei der Kindesmutter schließt sich zwingend an die Entbindung die 8 Wochen bzw. 12 Wochen andauernde Mutterschutzfrist an.

**Wie sieht die Beurteilung eines Teilzeitverhältnisses in der Elternzeit aus, wenn die Beschäftigungszeit nicht reduziert wird (vorher auch Teilzeitbeschäftigung)? Ist es dann noch eine Elternzeit?**

Nach § 15 Abs. 5 Satz 4 BEEG besteht das Recht, die vor der Elternzeit bestehende Teilzeitarbeit unverändert während der Elternzeit fortzusetzen. Die Teilzeitbeschäftigung darf nach § 15 Abs. 4 Satz 1 BEEG während der Elternzeit jedoch nicht mehr als 30 Wochenstunden in Durchschnitt des Monats betragen.

**Gibt es eine Möglichkeit, die Bescheinigung über genommene Elternzeit zu überprüfen?**

Nach § 16 Abs. 1 Satz 8 BEEG hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin die Elternzeit zu bescheinigen. Hierbei handelt es sich um eine Arbeitgeber-Bescheinigung, der nach hier vertretener Auffassung zunächst der Anschein der Richtigkeit zukommt.

Sollten aus objektiven Gründen berechtigte Zweifel an der Richtigkeit der Bescheinigung bestehen, dürfte es zulässig sein, mit Zustimmung des Arbeitnehmers den früheren Arbeitgeber zu kontaktieren.

**Der Arbeitgeber hat der Übertragung der 12 Monate Elternzeit auf einen Zeitraum längstens bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres zugestimmt (Kind vor dem 1. Juli 2015 geboren). Der Arbeitnehmer möchte diese dann nehmen. Benötigt der Arbeitnehmer noch eine Zustimmung bzgl. der Lage der Elternzeit (z. B. im 6. oder 7. Lebensjahr des Kindes) oder meldet der Arbeitnehmer dies nur rechtzeitig vorher nur an und der Arbeitgeber muss das hinnehmen?**

Die Lage der hinausgeschobenen Elternzeit bedarf nicht der Zustimmung des Arbeitgebers. Auch im Falle der hinausgeschobenen Elternzeit kommt dem Arbeitnehmer ein einseitiges Gestaltungsrecht zu. Entscheidend ist lediglich, dass die gesetzlich vorgeschriebene Ankündigungsfrist eingehalten wird.

**Eine Mitarbeiterin möchte nach der Elternzeit in Teilzeit arbeiten. Der Arbeitgeber lehnt die Teilzeitbeschäftigung nach der Elternzeit schriftlich ab, da dies aus betrieblichen Erfordernissen nicht möglich ist. Die Mitarbeiterin widersprach der Ablehnung. Diese sei nach BEEG nicht fristgerecht bei ihr eingegangen. § 15 Abs. 7 BEEG regelt meiner Meinung nach lediglich den Teilzeitanspruch während der Elternzeit. Im geschilderten Fall einer Teilzeitbeschäftigung nach Elternzeit greift doch das Teilzeit- und Befristungsgesetz?**

Ihre Einschätzung ist zutreffend. Die geschilderten Frist- und Formvorschriften des § 15 Abs. 7 BEEG gelten nur für die Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit. Der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach Ablauf der Elternzeit richtet sich ausschließlich nach den Frist- und Formvorschriften in § 8 TzBfG.