Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld

Stand: Mai 2021

1. Mutterschutz

Die gesetzliche Grundlage für die Behandlung von schwangeren und stillenden Frauen bildet das Mutterschutzgesetz (MuSchG), das zum 1. Januar 2018 umfassend novelliert wurde. Das MuSchG schützt alle schwangeren und stillenden Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, also auch Teilzeitkräfte, geringfügig Beschäftigte und Auszubildende. Daneben werden vom Anwendungsbereich des Gesetzes auch Personen, wie z. B. Praktikantinnen im Sinne von § 26 Berufsausbildungsgesetz sowie unter bestimmten Umständen Studentinnen und arbeitnehmerähnliche Personen erfasst.

Mitteilungs- und Benachrichtigungspflichten

Schwangere Frauen *sollen* dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald sie wissen, dass sie schwanger sind. Ausreichend ist die Mitteilung, dass wahrscheinlich eine Schwangerschaft bestehe. Der Arbeitgeber kann allerdings von der schwangeren Frau die Vorlage eines entsprechenden Attests eines Arztes, einer Hebamme oder eines Entbindungspflegers verlangen. Das MuSchG begründet keine Mitteilungs*pflicht* der schwangeren Frau. Eine solche kann sich jedoch aus ihrer allgemeinen arbeitsvertraglichen Treuepflicht ergeben, wenn ein erhebliches berechtigtes Interesse des Arbeitgebers an einer Mitteilung besteht. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn der Arbeitgeber rechtzeitig Dispositionen treffen muss (z.B. bei einer Frau in Führungsposition, die eine längere Einarbeitung ihrer Vertretung erfordert). Im Einzelfall können sich aus einer schuldhaft verspäteten Mitteilung oder ihrer völligen Unterlassung Schadensersatzansprüche ergeben. Von der Mitteilung der Frau, dass sie schwanger ist oder dass sie stillt (wenn nicht zuvor eine Benachrichtigung über die Schwangerschaft erfolgte), hat der Arbeitgeber unverzüglich die für die Überwachung der Einhaltung der mutterschutzrechtlichen Vorschriften zuständige Aufsichtsbehörde zu benachrichtigen. Dies ist in Nordrhein-Westfalen die jeweilige Bezirksregierung. Ihr gegenüber ist der Arbeitgeber auskunftspflichtig. Bei vorsätzlich oder fahrlässig unterlassener Auskunft drohen dem Arbeitgeber Bußgelder von bis zu 5.000 EUR.

Gesundheitsschutz der schwangeren Frau

Aus der Mitteilung der Schwangerschaft ergeben sich weitreichende Konsequenzen für den vom Arbeitgeber am Arbeitsplatz der schwangeren Frau zu gewährleistenden Gesundheitsschutz. Dieser betrifft zum einen die zulässigen Arbeitszeiten und zum anderen die mutterschutzgerechte Ausgestaltung der konkreten Arbeitsbedingungen.
Das MuSchG zielt grundsätzlich darauf ab, der schwangeren oder stillenden Frau eine Weiterarbeit an ihrem bisherigen Arbeitsplatz zu ermöglichen. Nur ausnahmsweise, wenn dies nicht mit dem Gesundheitsschutz zu vereinbaren ist und keine milderen Maßnahmen möglich sind, ist ein Beschäftigungsverbot aus betrieblichen Gründen denkbar. Arbeitsplatz und Arbeitsablauf sind so zu gestalten, dass Gefahren für Gesundheit und Leben der

schwangeren (wie auch der stillenden) Frau vermieden und unverantwortbare Gefährdungen ausgeschlossen werden. Der Begriff der unverantwortbaren Gefährdung ist der zentrale Schlüsselbegriff des Arbeitsschutzrechts. Sie ist anzunehmen, wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit eines Gesundheitsschadens für Frau oder Kind im Verhältnis zur erwarteten Schwere des Schadens nicht hinnehmbar ist. Es ist also abzuwägen zwischen Wahrscheinlichkeit und drohendem Schaden, sodass sich bei einem besonders schweren drohenden Schaden die Anforderungen an die Eintrittswahrscheinlichkeit deutlich verringern.

Beispiel: Auf dem konkreten Arbeitsplatz besteht die Gefahr der Vergiftung des ungeborenen Kindes durch dort vorhandene Gefahrstoffe. Angesichts der Schwere des drohenden Schadens (Tod des Kindes) wären in diesem Fall keine allzu hohen Anforderungen an die Wahrscheinlichkeit einer solchen Vergiftung zu stellen.

Für den betrieblichen Gesundheitsschutz schwangerer oder stillender Frauen hat der Arbeitgeber insbesondere folgende Schritte umzusetzen:

1. Der Arbeitgeber muss zunächst für jeden Arbeitsplatz in seinem Betrieb eine sogenannte Gefährdungsbeurteilung vornehmen, bei der er beurteilt, ob von dem Arbeitsplatz Gefahren für eine schwangere oder stillende Frau beziehungsweise ihr Kind ausgehen. Diese Pflicht besteht unabhängig von der Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Frau.
2. Anschließend ist auf der Grundlage der Beurteilung zu ermitteln, ob Schutzmaßnahmen für eine schwangere oder stillende Frau erforderlich sein werden, welche konkreten Schutzmaßnahmen gegebenenfalls zu ergreifen wären oder ob ausnahmsweise eine Tätigkeit der betroffenen Frau an dem Arbeitsplatz nicht möglich sein wird.
3. Sobald eine Frau dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist oder stillt, hat dieser unverzüglich die nach seiner Gefährdungsbeurteilung erforderlichen Schutzmaßnahmen festzulegen. Außerdem hat er der Frau ein Gespräch über weitere Anpassungen anzubieten und die Wirksamkeit der Schutzmaßnahmen zu kontrollieren.
   Falls es sich um einen Arbeitsplatz handelt, bei dem die Beseitigung der unverantwortbaren Gefährdung nicht möglich ist oder für den Arbeitgeber einen unverhältnismäßigen Aufwand erfordern würde, kann der Arbeitgeber die schwangere oder stillende Frau an einen anderen geeigneten Arbeitsplatz in seinem Betrieb versetzen, sofern dieser für die Frau zumutbar ist.
   Falls kein geeigneter anderer Arbeitsplatz vorhanden ist und alle Möglichkeiten zur Verhinderung einer unverantwortbaren Gefährdung ausgeschöpft sind, darf ausnahmsweise als letztes Mittel ein sogenanntes betriebliches Beschäftigungsverbot verhängt werden.

Diese Schritte sind zwingend vor der Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Frau auf dem konkreten Arbeitsplatz vorzunehmen. Teil der mutterschutzgerechten Arbeitsbedingungen ist auch, dass die Frau die Möglichkeit hat, ihre Tätigkeit kurz zu unterbrechen und sich während dieser Unterbrechungen sowie während ihrer regulären Pausen hinlegen, hinsetzen und ausruhen kann.

Das MuSchG zählt eine Vielzahl von Tätigkeiten sowie Arbeitsbedingungen auf, die eine unverantwortbare Gefährdung darstellen. Diese ist anzunehmen, wenn die Möglichkeit besteht, dass die schwangere Frau im Gesetz (§ 11 MuSchG) näher beschriebenen

1. Gefahrstoffen,
2. Biostoffen,
3. physikalischen Einwirkungen,
4. belastenden Arbeitsumgebung oder
5. körperlichen Belastungen beziehungsweise mechanischen Einwirkungen

in einem gefahrbegründenden Maße ausgesetzt ist. Für stillende Frauen findet sich eine ähnliche Aufzählung im MuSchG (§ 12).

Daneben gibt es ausdrücklich benannte gesetzliche Beschäftigungsverbote bezüglich der Arbeitsbedingungen. Eine schwangere oder stillende Frau darf keine Akkordarbeit oder sonstige Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann, ausüben. Gleiches gilt für Fließarbeit oder getaktete Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo, wenn die Art der Arbeit oder das Arbeitstempo für die schwangere beziehungsweise stillende Frau oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Akkord- oder Fließarbeit ist nur bei Vorliegen einer Ausnahmebewilligung der Bezirksregierung möglich.

Ebenso wenig darf eine schwangere oder stillende Frau Mehr-, Nacht und Sonntagsarbeit leisten. Von diesen arbeitszeitbezogenen Beschäftigungsverboten sind im Einvernehmen mit der Frau jedoch teilweise Ausnahmen möglich, die in den §§ 3 ff. MuSchG geregelt sind.

Neben dem bereits genannten betrieblichen Beschäftigungsverbot, ist auch ein ärztliches Beschäftigungsverbot vor Beginn der gesetzlich vorgesehenen Schutzfrist (beginnt sechs Wochen vor der Entbindung) möglich. Dazu muss nach ärztlichem Zeugnis die Gesundheit der schwangeren Frau oder ihres Kindes bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet sein. Dies kann sich sowohl auf bestimmte Tätigkeiten beziehen als auch generell gelten. Notwendig ist stets die Vorlage eines ärztlichen Attests. Der Lohn ist bis zum Ablauf der Beschäftigungsverbotsfrist fortzuzahlen. Betriebe, unabhängig von der Zahl ihrer Beschäftigten, können für die Fehlzeiten der mutterschutzberechtigten Frau infolge eines Beschäftigungsverbotes außerhalb der Schutzfristen einen Erstattungsanspruch in voller Höhe gegen die Krankenkasse der Frau geltend machen.

Schutzfristen
In den letzten sechs Wochen vor der Entbindung darf eine schwangere Frau auch ohne Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses nicht beschäftigt werden, es sei denn, sie erklärt sich in einer jederzeit widerrufbaren Erklärung ausdrücklich mit der Beschäftigung einverstanden. Maßgeblicher Ausgangspunkt für die Berechnung der Schutzfrist ist der voraussichtliche Termin der Entbindung.

Beispiel: Mutmaßlicher Entbindungstag ist Mittwoch, der 11. April 2018. Letzter Arbeitstag ist Dienstag, der 27. Februar 2018. Ab Mittwoch, dem 28. Februar 2018, besteht ein Beschäftigungsverbot.

Nach dem tatsächlichen Entbindungstag dürfen Frauen grundsätzlich bis zum Ablauf von acht Wochen nicht beschäftigt werden. Bei Früh- oder Mehrlingsgeburten sowie wenn vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung im Sinne von § 2 Abs. 1 SGB IX ärztlich festgestellt wird, dürfen Frauen bis zum Ablauf von zwölf Wochen nicht beschäftigt werden. Bei Frühgeburten und sonstigen vorzeitigen Entbindungen verlängert sich die Frist zusätzlich um den Zeitraum, der von der sechswöchigen Schutzfrist vor der Entbindung nicht in Anspruch genommen werden konnte. Bei einer festgestellten Behinderung ist eine solche Fristverlängerung ebenfalls möglich, wenn die Frau dies beantragt.

Auf das Beschäftigungsverbot nach der Entbindung kann grundsätzlich nicht verzichtet werden. Ausnahmsweise ist dies aber bei einer Frau in schulischer oder hochschulischer Ausbildung möglich, wenn sie die Beschäftigung ausdrücklich gegenüber ihrer Ausbildungsstelle verlangt. Diese Erklärung kann sie jederzeit widerrufen.

Eine Fehlgeburt ist keine Entbindung im Sinne des Gesetzes; die Schutzfristen nach der Entbindung gelten daher nicht. Bei einer Totgeburt sowie bei dem Tode des Kindes nach der Geburt kann die Frau allerdings schon vor Ablauf der Schutzfrist, aber noch nicht in den ersten beiden Wochen nach der Entbindung, wieder beschäftigt werden, wenn sie dies

ausdrücklich verlangt und nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegenspricht. Ihre Erklärung ist jederzeit widerrufbar.

Beispiel: Geburtstag des Kindes ist Mittwoch, der 25. Juli 2018. Die Schutzfrist beginnt am Donnerstag, den 26. Juli 2018, und endet am Mittwoch, dem 19. September 2018.

Sonderkündigungsschutz
Während der Schwangerschaft, bis zum Ablauf von vier Monaten im Falle einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche sowie bis zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung, mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung, ist eine Kündigung unzulässig. Dies gilt nicht, wenn dem Arbeitgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft, die Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder die Entbindung nicht bekannt war und ihm diese auch nicht innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Das Überschreiten dieser Zwei-Wochen-Frist ist unschädlich, wenn die Fristversäumung nicht auf ein Verschulden der schwangeren Frau zurückzuführen ist und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird. Der Beginn der Schwangerschaft wird durch den ärztlich attestierten voraussichtlichen Entbindungstermin errechnet (280 Tage zurückgerechnet). Die schwangere Frau kann auch nicht im Vorfeld auf ihren Sonderkündigungsschutz verzichten. Ausnahmsweise darf eine Kündigung - schriftlich und unter Angabe des Kündigungsgrundes - ausgesprochen werden, wenn die Bezirksregierung sie vorher ausdrücklich für zulässig erklärt hat. Dies geschieht jedoch nur in besonderen Fällen, die nicht mit dem Zustand einer Frau während der Schwangerschaft oder ihrer Lage bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung in Zusammenhang stehen dürfen (z.B. bei Existenzgefährdung des Arbeitgebers; bei einer Stilllegung des Betriebes oder einzelner Betriebsteile). Der Sonderkündigungsschutz findet keine Anwendung auf sonstige Möglichkeiten der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wie z.B. eine wirksame Befristung, Anfechtung des Arbeitsvertrages oder den Abschluss eines Aufhebungsvertrages. Soweit der Arbeitgeber den befristeten Vertrag allerdings wegen der Schwangerschaft nicht verlängert, kann er sich aufgrund eines Verstoßes gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schadensersatzpflichtig machen. Neben dem Kündigungsschutz nach dem MuSchG kann sich die Frau auf alle sonstigen Kündigungsschutzvorschriften berufen. Die schwangere oder stillende Frau kann während der Schwangerschaft und der Schutzfrist nach der Entbindung das Arbeitsverhältnis nach den gesetzlichen beziehungsweise den vereinbarten Kündigungsfristen kündigen.

Mutterschaftsgeld
Der schwangeren Frau steht für die Zeit der Schutzfristen vor und nach der Entbindung sowie für den Entbindungstag ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld zu. Der Arbeitgeber hat hierzu einen Zuschuss in Höhe der Differenz zwischen dem Höchstbetrag der gesetzlichen Krankenkassen von 13 Euro und dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitseinkommen der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung zu leisten.

Berechnungsformel für den durchschnittlichen kalendertäglichen Nettolohn:

$$\frac{\text{Gesamtnettoverdienst im Bezugszeitraum}}{\text{Kalendertage im Bezugszeitraum}}$$

Das Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlungen (AAG) regelt den Ausgleich und die Erstattung bei Krankheit bzw. Schwangerschaft und Mutterschaft.

Am Umlageverfahren zum Mutterschaftsgeld, das sogenannte U2-Verfahren, sind alle Arbeitgeber – unabhängig von der Zahl ihrer Beschäftigten – beteiligt. Die Krankenkassen erstatten im Rahmen dessen die Aufwendungen der Arbeitgeber für die in § 1 Abs. 2 AAG genannten Mutterschaftsleistungen.

Die Aufwendungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft werden voll erstattet. Die Erstattung umfasst auch die Arbeitgeberbeitragsanteile zur gesetzlichen Kranken- und

Rentenversicherung, zur Bundesagentur für Arbeit, zur sozialen Pflegeversicherung und zu einer berufsständischen Versorgungseinrichtung sowie die Beitragszuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung.

Zuständig für die Durchführung des Ausgleichsverfahrens ist die Krankenkasse, bei der die Frau Mitglied ist. Die Knappschaft führt das Ausgleichsverfahren für alle Mitglieder der knappschaftlichen Krankenversicherung und alle Minijobber durch, unabhängig davon, bei welcher Krankenkasse ein Minijobber versichert ist.

Erholungsurlaub
Für die Berechnung des Anspruchs auf bezahlten Erholungsurlaub gelten die Ausfallzeiten wegen der mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbote als Beschäftigungszeiten. Hat die Frau ihren Urlaub vor Beginn der Beschäftigungsverbote nicht oder nicht vollständig erhalten, so kann sie nach Ablauf der Fristen den Resturlaub im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen.

2. Elternzeit und Elterngeld

Das Elterngeld ist eine steuerfinanzierte Transferzahlung für Familien mit kleinen Kindern. Es stellt keine dauerhafte Unterstützung dar, sondern wird nur für einen kurzen Zeitraum von gewöhnlich rund einem bis zu zwei Jahren unmittelbar nach der Geburt des Kindes gewährt. Die Höhe des Elterngeldes richtet sich nach dem Einkommen der Eltern und dient als vorübergehender Lohnersatz.

Elternzeit
Anspruchsberechtigt sind gemäß § 15 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mit einem Kind in einem Haushalt leben und dieses selbst betreuen und erziehen. Hierbei kann es sich um ein gemeinsames Kind, aber auch um das alleinige Kind eines Ehegatten/ Lebenspartners, ein Enkelkind, ein Kind für das die Anerkennung der Vaterschaft erklärt oder die Vaterschaftsfeststellung beantragt wurde sowie ein mit dem Ziel der Adoption in Obhut genommenes Pflegekind handeln. Ferner kann es sich auch um ein Kind handeln, welches in Vollzeitpflege aufgenommen wurde oder dritten Grades mit dem Berechtigten verwandt ist, wenn die Eltern wegen schwerer Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod ihr Kind nicht betreuen können.

Einem nicht sorgeberechtigten Elternteil steht ein Elternzeitanspruch für ein leibliches Kind zu, wenn der Sorgeberechtigte zustimmt. Die Elternzeit kann, auch anteilig, von jedem Elternteil allein oder von beiden Elternteilen gemeinsam genommen werden, ist jedoch auf bis zu drei Jahre ab Geburt begrenzt.

Wer Elternzeit beanspruchen will, hat dies grundsätzlich spätestens sieben Wochen vorher dem Arbeitgeber schriftlich anzuzeigen. Eine 13-wöchige Frist gilt, wenn Elternzeit für einen Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden soll. Die Eltern sollen gleichzeitig erklären, für welche Zeiträume sie innerhalb von zwei Jahren ab Geburt Elternzeit nehmen werden, sofern Elternzeit für einen Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes verlangt wird. Nimmt die Mutter die Elternzeit unmittelbar im Anschluss an die Mutterschutzfrist, wird die Mutterschutzzeit auf die Elternzeit angerechnet. Nimmt die Mutter die Elternzeit im Anschluss an einen auf die Mutterschutzfrist folgenden Erholungsurlaub, werden die Zeit der Mutterschutzfrist und die Zeit des Erholungsurlaubes auf den Zweijahreszeitraum angerechnet. Die Elternzeit kann auf drei Zeitabschnitte verteilt werden; eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Der Arbeitgeber hat die Elternzeit zu bescheinigen.

Ein Anteil von bis zu 24 Monaten kann zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden. Stirbt das Kind während der Elternzeit, so endet diese spätestens drei Wochen nach dem Tod des Kindes. Während der Elternzeit ist eine Erwerbstätigkeit zulässig, wenn die vereinbarte Arbeitszeit für

jeden Elternteil, der die Elternzeit in Anspruch nimmt, 30 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt nicht übersteigt. Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber als dem, der die Elternzeit gewährt, oder als Selbständiger bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers. Eine Verweigerung der Zustimmung ist nur innerhalb von vier Wochen schriftlich aus dringenden betrieblichen Gründen zulässig. Möchte der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin die Erwerbstätigkeit auf ihrem bisherigen Arbeitsplatz mit verringerter Arbeitszeit fortsetzen, so sollen sie sich hierüber mit ihrem Arbeitgeber innerhalb von vier Wochen nach Beantragung der Teilzeitarbeit einigen. Arbeitnehmer können nach einem Scheitern der Einigung mit dem Arbeitgeber über die Teilzeitregelung grundsätzlich einen Rechtsanspruch auf Arbeitszeitverringerung unter folgenden Voraussetzungen geltend machen:

- der Betrieb beschäftigt in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer (ohne Personen in Berufsbildung);
- das Arbeitsverhältnis des Antragstellers besteht in dem Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate;
- angestrebt ist eine Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit für mindestens zwei Monate auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt;
- es gibt keine entgegenstehenden dringenden betrieblichen Gründe;
- ein schriftlicher Antrag des Arbeitnehmers mit Angaben zu Beginn und Umfang der verringerten Arbeitszeit wurde gestellt;
- der Arbeitgeber wurde rechtzeitig über den Anspruch auf Teilzeit schriftlich informiert. Für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes muss die Mitteilung spätestens sieben Wochen vor Beginn der Teilzeittätigkeit erfolgen. Für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr muss die Mitteilung spätestens 13 Wochen vorher erfolgen.

  Beabsichtigt der Arbeitgeber die beanspruchte Verringerung der Arbeitszeit abzulehnen, so muss er dies innerhalb von vier Wochen nach Antragstellung mit schriftlicher Begründung tun. Lehnt der Arbeitgeber den Teilzeitantrag in einer Elternzeit bis zum vollendeten dritten Lebensjahr nicht spätestens vier Wochen nach Zugang des Antrags bzw. bei einer Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes nicht spätestens acht Wochen nach Zugang des Antrags ab, gilt die Zustimmung des Arbeitsgebers als erteilt.

Elterngeld

Es gibt verschiedene Arten des Elterngeldes, von denen im Übrigen auch die Höhe der Auszahlung abhängig ist. Das klassische Elterngeld (Basiselterngeld) kann in den ersten 14 Lebensmonaten des Kindes in der Regel für 12 Monate bezogen werden. Beziehen beide Elternteile Elterngeld, wird das Elterngeld für sechs Monate gezahlt. Eine Verlängerung des Anspruchs auf das Basiselterngeld um weitere zwei Monate ist möglich, wenn beide Eltern das Elterngeld nutzen und ihnen erwerbseinkommen wegfällt (sog. Partnermonate).

Entschließt sich der Elterngeldbeziehende während der Elternzeit in Teilzeit wieder in den Beruf einzusteigen, so kann das Elterngeld Plus bezogen werden. Bei dem Elterngeld Plus wird höchstens der hälftige Betrag des Basiselterngeldes pro Monat ausgezahlt. Die Beziehung des Elterngeld Plus verlängert sich daher entsprechend von 12 Monaten (Basiselterngeld) auf 24 Monate (Elterngeld Plus). Nur der auszuzahlende Betrag bleibt gleich. Das Elterngeld Plus kann auch über den 14. Lebensmonat des Kindes hinaus in Anspruch genommen werden. Arbeiten beide Elternteile während der gemeinsam genommenen Elternzeit in Teilzeit (zwischen 25 und 30 Wochenstunden) und kümmern sie sich für mindestens vier aufeinanderfolgende Lebensmonate um das Kind, erhalten sie mit

dem sogenannten Partnerschaftsbonus für vier weitere Monate das Elterngeld Plus. Mithin ist eine Verlängerung des Elterngeld Plus auf bis zu 28 Monate möglich.

Elterngeld und Elterngeld Plus können auch kombiniert werden. Hierbei ist das Elterngeld allerdings nur bezugsfähig, wenn es für mindestens zwei Monate in Anspruch genommen wird.

Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind während der Elternzeit von den beiderseitigen Hauptpflichten, der Lohnzahlung und der Arbeitspflicht, freigestellt. Der Arbeitgeber kann den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer für das Urlaubsjahr aus dem Arbeitsverhältnis zusteht, für jeden vollen Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer Elternzeit nimmt, um ein Zwölftel kürzen. Dies gilt allerdings nicht, wenn der Arbeitnehmer während der Elternzeit bei seinem Arbeitgeber Teilzeitarbeit leistet. Hat der Arbeitnehmer den ihm zustehenden Erholungsurlaub vor dem Beginn der Elternzeit nicht oder nicht vollständig erhalten, so hat der Arbeitgeber den Resturlaub nach dem Ende der Elternzeit im laufenden oder nächsten Urlaubsjahr zu gewähren. Endet das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit oder setzt der Arbeitnehmer im Anschluss an die Elternzeit das Arbeitsverhältnis nicht fort, so hat der Arbeitgeber den noch nicht gewährten Urlaub abzugelten. Eine vorzeitige Beendigung der Elternzeit ist möglich, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Er kann seine Zustimmung, für den Fall, dass die vorzeitige Beendigung wegen der Geburt eines weiteren Kindes oder wegen eines besonderen Härtefalls begehrt wird, nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich verweigern.

Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, von dem an die Elternzeit verlangt worden ist, höchstens jedoch acht Wochen vor Beginn der Elternzeit sowie während deren Dauer nicht kündigen. Bei einer Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes beginnt der Kündigungsschutz frühestens 14 Wochen vorher. Nur in bestimmten Ausnahmefällen kann die Bezirksregierung eine Kündigung für zulässig erklären (z.B. bei Stilllegung des Betriebes oder einzelner Betriebsteile sowie bei Gefährdung der wirtschaftlichen Existenz des Betriebes durch die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses). Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer zum Ende der Elternzeit ist nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten zulässig.

HINWEIS: Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer IHK – nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.