



Mutterschutz, Elterngeld, Elternzeit

Ein Ratgeber der Arbeitnehmerkammer Bremen

HERAUSGEBER

Arbeitnehmerkammer Bremen

Bürgerstraße 1
28195 Bremen
Telefon 0421.3 63 01-0
Telefax 0421.3 63 01-89
info@arbeitnehmerkammer.de
www.arbeitnehmerkammer.de

Verfasserin

Dr. Bettina Graue

Redaktion

Nathalie Sander
Meike Lorenzen
Arbeitnehmerkammer Bremen

Lektorat

Martina Kedenburg

Gestaltung

GfG/Gruppe für Gestaltung, Bremen

Druck

Girzig+Gottschalk GmbH, Bremen

Titelfoto

fotolia

Stand: April 2018

Mutterschutz, Elterngeld, Elternzeit

Ein Ratgeber der Arbeitnehmerkammer Bremen

Vorwort

Am 1. Januar 2018 sind wesentliche Neuregelungen des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) in Kraft getreten. Damit genießen nicht nur alle Frauen in einem Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft und nach der Geburt eines Kindes einen besonderen Schutz, sondern künftig auch Frauen in der Ausbildung und im Studium. Durch die europarechtliche Entwicklung insbesondere im Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit war das aus dem Jahr 1952 stammende MuSchG nicht mehr zeitgemäß. Deshalb zielt das neue Gesetz sowohl auf den Gesundheitsschutz als auch auf den Schutz vor Benachteiligungen aufgrund einer Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit.

Die Stärkung des Selbstbestimmungsrechts der Frau über ihre Erwerbstätigkeit, ohne dass dies auf Kosten eines umfassenden Gesundheitsschutzes geht, ist das ambitionierte Anliegen des neuen Gesetzes. In diesem Zusammenhang sind verschiedene Beschäftigungsverbote, unter anderem das Nachtarbeitsverbot und das Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit, branchenunabhängig ausgestaltet worden. Auch der betriebliche Gesundheitsschutz hat ein neues Gesicht bekommen: Die in der Vergangenheit wenig beachtete Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz von 1997 ist nunmehr komplett im neuen MuSchG aufgegangen. Bereits aus dem alten Mutterschutzrecht bekannte Regelungen, zum Beispiel das Kündigungsverbot, die Mutterschutzfristen sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt und der Mutterschutzlohn bei Eingreifen eines Beschäftigungsverbotes, sind dagegen unverändert geblieben und finden sich jetzt aufgrund der besseren Struktur an anderer Stelle im Gesetz wieder.

Abgerundet wird das MuSchG durch den Ausschuss für Mutterschutz, der das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zukünftig über alle mutterschutzrechtlichen Fragen beraten muss. Zum 1. Januar 2021 muss die Bundesregierung dem Bundestag einen Evaluationsbericht über den praktischen Umgang und die Auswirkungen des neuen MuSchG in den Betrieben und Behörden vorlegen. Die Ergebnisse bleiben mit Spannung abzuwarten.

Eine weitere Herausforderung für Familien: Nach der Geburt des Kindes möchten sich viele Eltern gemeinsam um ihren Nachwuchs kümmern. Durch das Bundeserziehungsgeldgesetz aus dem Jahr 1986 ist erstmalig auch Vätern die Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub (später Elternzeit) ermöglicht worden. Trotz weiterer gesetzlicher Verbesserungen war die praktische Bedeutung der Elternzeit für Väter jedoch gering. Ursache hierfür war unter anderem auch die geringe finanzielle Unterstützung durch das Erziehungsgeld.

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklung und der nach wie vor niedrigen Geburtenrate in Deutschland hat der Gesetzgeber durch die Einführung des Elterngeldes zum 1. Januar 2007 die finanzielle Situation der Familien verbessert. Das Elterngeld ist keine Sozialleistung mehr, sondern ein Lohnersatz für das durch die Kinderbetreuung fehlende Einkommen. Das Elterngeld kann für viele Väter einen Anreiz darstellen, zumindest einige Monate für die Kinderbetreuung ganz oder teilweise aus dem Beruf auszusteigen. Es vereinfacht partnerschaftliche Lösungen innerhalb der Familien bei der Kinderbetreuung und verbessert dadurch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Elternteile. So leistet das Elterngeld einen wichtigen Beitrag zur Sicherung der Lebensgrundlage für Familien.

Mit dem Gesetz zur Einführung des Elterngeld Plus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz vom 18. Dezember 2014 sind für ab dem 1. Juli 2015 geborene Kinder flexiblere Elterngeldregelungen in Kraft getreten, die insbesondere die Teilzeitbeschäftigung von Müttern und Vätern während des Elterngeldbezugs attraktiver machen sollen (siehe Elterngeld 05).

Flexiblere Elterngeld- und Elternzeitregelungen unterstützen Familien bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, jedoch bedarf es weiterer Anstrengungen zur Schaffung einer familienbewussten Arbeitswelt und der Verbesserung der Betreuungsinfrastruktur insbesondere für die unter Dreijährigen.

Zum Hintergrund: Seit dem 1. August 2013 gibt es durch das Kinderförderungsgesetz einen Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz in einer Kindertageseinrichtung oder Kindertagespflege für Kinder, die das erste Lebensjahr vollendet haben. Am 1. März 2017 wurden bundesweit 762.657 Kinder unter drei Jahren in einer Kindertageseinrichtung oder Kindertagespflege betreut; die Betreuungsquote lag 2016 bei 32,7 Prozent. In Bremen liegt die Betreuungsquote dagegen bei 27 Prozent. Auch die Zahl der Kindertageseinrichtungen ist bundesweit um 395 auf insgesamt 55.266 Einrichtungen im März 2017 gestiegen.

Damit hat sich die Betreuungssituation für unter dreijährige Kinder zwar deutlich verbessert, gleichwohl steht diesen gestiegenen Zahlen ein nach wie vor höherer Bedarf der Eltern an qualifizierten Kinderbetreuungseinrichtungen gegenüber.

Die Arbeitnehmerkammer Bremen will mit dem vorliegenden Ratgeber werdende Eltern über ihre vielfältigen Rechte und Pflichten informieren, damit sie die gesetzlichen Hilfen für sich und auch zum Wohle des Kindes in Anspruch nehmen können. Für weitere Fragen stehen wir unseren Mitgliedern, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern des Landes Bremen, mit unserer Arbeits- und Sozialrechtsberatung zur Verfügung.



Peter Kruse

Präsident der
Arbeitnehmerkammer Bremen



Ingo Schierenbeck

Hauptgeschäftsführer der
Arbeitnehmerkammer Bremen

Inhalt

4	Vorwort	36	
10	Abkürzungen	37	
12	Einleitung	38	
14	➔ Mutterschutz	39	
15	01 Überblick	40	
15	1. Für wen gilt das Mutterschutzgesetz?	41	
16	2. Aufgaben des Betriebsrats/Personalrats	41	
17	02 Schwangerschaft dem Arbeitgeber melden	42	
17	1. Mitteilung der Schwangerschaft		
17	2. Ärztliches Attest		
18	3. Wirkung der Mitteilung		
18	4. Unbefugte Bekanntgabe		
19	5. Mitteilung vor der Einstellung/Offenbarungspflicht/Benachteiligungsverbot		
21	03 Kündigungsverbot für den Arbeitgeber	44	06 Schutzfristen vor und nach der Geburt
21	1. Kündigungsschutz	44	1. Berechnung
22	2. Voraussetzungen des Kündigungsverbots	45	2. Abweichen von den Schutzfristen
23	3. Zweiwochenfrist	47	07 Auswirkungen des Mutterschutzes
25	4. Wirkung des Kündigungsverbots/Klage	47	1. Arbeitsverhältnis
26	5. Ausnahmen vom Kündigungsschutz	47	2. Gehalt
28	6. Soziale Sicherung nach zulässiger Kündigung	47	3. Exkurs: Freistellung des Vaters bei der Geburt
28	7. Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung, insbesondere Befristung	49	4. Urlaub
30	04 Eigene Kündigung/Aufhebungsvertrag	49	5. Jahressonderleistungen (13. Monatsgehalt/Gratifikationen)
30	1. Grundlegendes	49	6. Vermögenswirksame Leistungen
31	2. Auswirkungen der Eigenkündigung	49	7. Sachbezüge
32	05 Gesundheitsschutz für Mutter und Kind	50	8. Krankheit
32	1. Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz	50	9. Kurzarbeit
32	a) Verbot der Mehrarbeit; Ruhezeit	51	10. Arbeitskampf
33	b) Verbot der Nacharbeit	51	11. Betriebsübergang
34	c) Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit	51	12. Sozialversicherung
35	d) Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen	51	a) Kranken- und Pflegeversicherung
		51	b) Rentenversicherung
		51	c) Arbeitslosenversicherung
		52	08 Leistungen der Krankenkasse
		52	1. Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft
		53	2. Leistungen bei Familienversicherung

54	09 Mutterschaftsgeld/Arbeitgeberzuschuss während der Schutzfristen
54	1. Überblick
54	2. Wer hat Anspruch auf Mutterschaftsgeld?
55	3. Mutterschaftsgeld bei Arbeitsverhältnis
57	4. Höhe des Mutterschaftsgeldes
58	5. Bezugsdauer
58	6. Arbeitgeberzuschuss
60	7. Mutterschaftsgeld für „andere Mitglieder“
61	8. Mutterschaftsgeld für privat bzw. nicht krankenversicherte Frauen
61	9. Steuer- und Beitragsfreiheit
61	10. Geltendmachung/Rechtsweg

63 → **Elterngeld**

64 **01 Überblick**

65 **02 Wer erhält Elterngeld?**

65	1. Wohnsitz/Staatsangehörigkeit
66	2. Häusliche Gemeinschaft mit seinem Kind
66	3. Eigene Betreuung und Erziehung
67	4. Keine Erwerbstätigkeit oder nur Teilzeitarbeit bis zu 30 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt

68 **03 Beginn des Elterngeldanspruchs**

68 **04 Höhe des Elterngeldes**

68	1. Berechnung allgemein
70	2. Berechnung von Elterngeld Plus
71	3. Bemessungszeitraum bei Mischeinkünften
71	4. Was gilt als „Erwerbseinkommen“?
73	5. Steuerklassenwechsel
74	6. Mindestelterngeld
74	7. Geringverdienerzuschlag
74	8. Anrechnung Mutterschaftsgeld/Arbeitgeberzuschuss
75	9. Mehrlingszuschlag
76	10. Geschwisterbonus

76 **05 Teilzeitarbeit während des Elterngeldbezugs (Teilelterngeld), insbesondere Elterngeld Plus**

78 **06 Dauer des Elterngeldanspruchs, Partnermonate und Partnerschaftsbonus**

80 **07 Aufteilung unter Partnern**

83 **08 Anrechnungsregelungen**

83	1. Elterngeld und Entgeltersatzleistungen, insbesondere Arbeitslosengeld
84	2. Elterngeld und Sozialleistungen, insbesondere Arbeitslosengeld II
84	3. Elterngeld und Unterhaltspflichten

85 **09 Landeselterngeld**

85 **10 Auswirkungen auf die Sozialversicherung**

85 **11 Steuer- und Beitragsfreiheit**

85 **12 Elterngeldantrag/Auszahlung**

87 **13 Mitteilungspflichten/Nachträgliche Veränderungen**

87 **14 Rechtsweg**

88 → **Elternzeit**

89 **01 Überblick**

90 **02 Anspruch für Arbeitnehmer/Voraussetzungen**

91 **03 Aufteilung/Gemeinsame Elternzeit**

92 **04 Rechtzeitige Geltendmachung/Anmeldefrist**

94 **05 Bindungswirkung der Geltendmachung**

Inhalt

96	06 Dauer der Elternzeit	121	
98	07 Weiteres Kind während der Elternzeit	121	
99	08 Übertragung von Elternzeit	121	
100	09 Besonderer Kündigungsschutz	122	
103	10 Eigene Kündigung/Aufhebungsvertrag	122	
104	11 Teilzeitarbeit während der Elternzeit (Elternteilzeit)	123	
104	1. Teilzeitarbeit beim bisherigen Arbeitgeber	123	
109	2. Teilzeitarbeit bei anderem Arbeitgeber	123	
109	3. Kündigungsschutz	123	
110	4. Sozialversicherung	124	
110	5. Ende der Teilzeitarbeit	124	
111	6. Sonstiges	124	
111	12 Mehrere Arbeitsverhältnisse/ Arbeitgeberwechsel	124	
111	13 Vertretung am Arbeitsplatz	124	
112	14 Wiederaufnahme der Arbeit nach Beendigung der Elternzeit	124	
113	15 Exkurs: Anspruch auf Teilzeit/Sonderurlaub nach Elternzeit?	125	
113	1. Teilzeitarbeit nach Elternzeit/ohne Elternzeit	125	
116	2. Sonderurlaub nach Elternzeit?	125	
117	16 Auswirkungen der Elternzeit auf das Arbeitsverhältnis	126	
117	1. Fortbestand des Arbeitsverhältnisses	126	
117	2. Erholungsurlaub	126	
117	a) Urlaubskürzung	126	
119	b) Urlaubsübertragung	126	
121	c) Urlaubsabgeltung	126	
121	3. Jahressonderleistungen (13. Monatsgehalt/Gratifikationen)	126	
		121	a) Allgemeines
		121	b) Sonderzahlung mit reinem Entgeltcharakter
		121	c) Sonderzahlung für Betriebstreue/ Urlaubsgeld
		122	d) Sonderzahlung mit Mischcharakter
		122	4. Krankheit
		123	5. Betriebsverfassung
		123	6. Vermögenswirksame Leistungen
		123	7. Betriebsübergang
		124	8. Betriebliche Altersversorgung
		124	9. Arbeitszeugnis
		124	10. Dienstwagen
		124	11. Rechtsweg
125	17 Elternzeit und Sozialversicherung	125	
125	1. Krankenversicherung	125	
126	2. Pflegeversicherung	125	
126	3. Rentenversicherung	126	
126	4. Arbeitslosenversicherung	126	
128	18 Sondervorschriften für die Elternzeit für Beamte, Richter und Soldaten	128	
128	19 Exkurs: Freistellung zur Betreuung erkrankter Kinder	128	
130	20 Kindergeld/Steuerfreibeträge/ Kinderzuschlag	130	
131	21 Sonstige Hilfen	131	
131	1. Mutter-Kind-Stiftung	131	
131	2. Unterhaltsvorschuss	131	
131	3. „Mehrbedarfe“ (insbesondere bei Arbeitslosengeld II)	131	
132	4. Wohngeld	132	
132	5. Mutter/Vater-Kind-Kur	132	
132	6. Betreuungsgeld	132	
133	22 Erziehungszeiten in der Rentenversicherung	133	

136 → **Anhang**

137 **Gesetze, Verordnungen und
Verwaltungsvorschrift**

- 137** 1. Mutterschutzgesetz (MuSchG)
- 149** 2. Fünftes Buch Sozialgesetzbuch
– Auszug
- 154** 3. Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
(BEEG)
- 168** 4. Allgemeine Verwaltungsvorschrift zum
Kündigungsschutz bei Elternzeit
- 169** 5. Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)
- 171** 6. Drittes Buch Sozialgesetzbuch Arbeits-
förderung (SGB III) – Auszug –
- 174** 7. Sechstes Buch Sozialgesetzbuch
Gesetzliche Rentenversicherung (SGB VI)
– Auszug –
- 175** 8. Beamtenrechtliche Regelungen

176 **Wichtige Adressen**

178 **Stichwortverzeichnis**

Abkürzungsverzeichnis

a. a. O.	am angegebenen Ort
Abs.	Absatz
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AiB	Arbeitsrecht im Betrieb (Zeitschrift)
AOK	Allgemeine Ortskrankenkasse
AP	Arbeitsrechtliche Praxis (Entscheidungssammlung)
ArbG	Arbeitsgericht
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
AuR	Arbeit und Recht (Zeitschrift)
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
ARST	Arbeitsrecht in Stichworten (Entscheidungssammlung)
AuA	Arbeit und Arbeitsrecht (Zeitschrift)
Az.	Aktenzeichen
BAG	Bundesarbeitsgericht
BB	Der Betriebsberater (Zeitschrift)
BBG	Bundesbeamtengesetz
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BEEG	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
BErzGG	Bundeserziehungsgeldgesetz
BetrAVG	Betriebsrentengesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BKGG	Bundeskindergeldgesetz
BRRG	Beamtenrechtsrahmengesetz
BSG	Bundessozialgericht
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
bzw.	beziehungsweise
DB	Der Betrieb (Zeitschrift)
DOK	Die Ortskrankenkasse (Zeitschrift)
Ersk.	Die Ersatzkasse (Zeitschrift)
EStG	Einkommensteuergesetz
EuGH	Europäischer Gerichtshof
EuroAS	Europäisches Arbeits- und Sozialrecht (Zeitschrift)
ff.	fortfolgende
GewO	Gewerbeordnung
GG	Grundgesetz
ggf.	gegebenenfalls
gem.	gemäß
HGB	Handelsgesetzbuch
i. d. R.	in der Regel
i. S.	im Sinne

i. V. m.	in Verbindung mit
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LAG	Landesarbeitsgericht
LSG	Landessozialgericht
MuSchG	Mutterschutzgesetz
MuSchArbV	Mütter-Arbeitsschutzverordnung
NJW	Neue Juristische Wochenschrift (Zeitschrift)
Nr.	Nummer
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
NZA-RR	NZA-Rechtsprechungs-Report (Entscheidungssammlung)
NZS	Neue Zeitschrift für Sozialversicherungsrecht
RVO	Reichsversicherungsordnung
S.	Satz
SG	Sozialgericht
SGB	Sozialgesetzbuch
SGG	Sozialgerichtsgesetz
sog.	sogenannt
SozR	Sozialrecht (Entscheidungssammlung)
TV-L	Tarifvertrag öffentlicher Dienst Länder
TVöD	Tarifvertrag öffentlicher Dienst Bund/Gemeinden
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
ZTR	Zeitschrift für Tarifrrecht

Einleitung

→ Der vorliegende Ratgeber informiert über die Rechte und Ansprüche der schwangeren Arbeitnehmerinnen und berufstätigen Mütter (**Mutterschutz**) nach dem Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz - MuSchG), die Leistungen der gesetzlichen Krankenkassen (Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft einschließlich **Mutterschaftsgeld**) nach dem Fünften Buch Sozialgesetzbuch (SGB V) und die Möglichkeit für Mütter und Väter, **Elterngeld** und **Elternzeit** nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) in Anspruch zu nehmen. Außerdem wird die **soziale Absicherung** der betroffenen Personen erläutert sowie der Anspruch auf Kindergeld und sonstige staatliche Familienleistungen beziehungsweise auf **bezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung bei Erkrankung von Kindern** behandelt. Um das Nachvollziehen der Rechtslage zu erleichtern, wird im Text auf die Paragraphen der einschlägigen Gesetze, die im Anhang im Wortlaut abgedruckt sind, verwiesen.

Seit der vergangenen Auflage des Ratgebers 2016 ist das Mutterschutzgesetz neu gefasst und mit zum Teil erheblichen Änderungen am 1. Januar 2018 in Kraft getreten. Diese Entwicklung ist keineswegs neu, sondern es ist bereits seit einigen Jahren über eine Reform des immerhin 65 Jahre alten MuSchG nachgedacht worden. Das MuSchG ist insbesondere mit Blick auf den Arbeitsschutz, also Gefährdungen für schwangere und stillende Mütter am Arbeitsplatz, nicht mehr zeitgemäß gewesen und bedurfte deshalb der Anpassung an die neuesten arbeitsmedizinischen, sicherheitstechnischen und arbeitshygienischen Erkenntnisse. Deshalb hat das MuSchG jetzt nicht nur eine neue Struktur, sondern es sind auch zehn Paragraphen hinzugekommen. Die bislang wenig bekannte Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV) ist ins neue MuSchG aufgenommen worden. Auch ist das MuSchG jetzt unter anderem auf arbeitnehmerähnliche Personen, Schülerinnen, Studentinnen, Praktikantinnen etc. anwendbar. Neu außerdem ein Kündigungsschutz bei Fehlgeburten nach der zwölften Schwangerschaftswoche und die Verlängerung der Mutterschutzfrist auf zwölf Wochen nach der Geburt eines behinderten Kindes.

1

Mutterschutz

01 Überblick

➔ Mit dem neuen Mutterschutzgesetz (MuSchG) wird deutlich, dass das Gesetz nicht mehr nur die schwangere Arbeitnehmerin und Heimarbeiterin im Blick hat, sondern auch die Auszubildende, Studentin etc. Ziel des neuen MuSchG ist sowohl der **Gesundheitsschutz** als auch der **Schutz vor Diskriminierungen** während der Schwangerschaft, nach der Geburt und in der Stillzeit am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz. Gesundheits- und Diskriminierungsschutz stehen jetzt also gleichwertig nebeneinander und sollen die schwangere beziehungsweise stillende Frau umfassend schützen.

! Wichtig

Die Arbeitnehmerkammer Bremen berät im Rahmen ihrer Arbeits- und Sozialversicherungsrechtsberatung ihre Mitglieder kostenfrei in allen Einzelfragen des Mutterschutzes (sowie des Elterngeldes und der Elternzeit) einschließlich der sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen und der Durchsetzung der Rechte und Ansprüche. Unser Mitglied sind Sie, wenn Sie über ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis im Land Bremen verfügen. Die Höhe des Verdienstes spielt für die Mitgliedschaft keine Rolle.

Eine Beratung ist unter bestimmten Voraussetzungen auch im Rahmen der öffentlichen Rechtsberatung möglich, wenn Sie kein Mitglied der Arbeitnehmerkammer sind, aber im Land Bremen wohnen und finanziell nicht in der Lage sind, anderweitigen Rechtsrat einzuholen.

Da das neue Mutterschutzrecht einen deutlich größeren Anwendungsbereich hat, nämlich viel mehr Frauen erfasst als noch zuvor, wird es an verschiedenen Stellen kurze Hinweise auf die Rechtslage für diese Personengruppen geben.

1. Für wen gilt das Mutterschutzgesetz?

Das Mutterschutzgesetz gilt zunächst für alle Frauen, die in Deutschland über ein Arbeitsverhältnis verfügen, ohne dass es auf die Staatsangehörigkeit der Arbeitnehmerin oder des Arbeitgebers ankommt. Dabei ist es unerheblich, ob die Arbeitnehmerin befristet (einschließlich Probearbeitsverhältnis), zur Aushilfe, nebenberuflich oder in Teilzeit (auch geringfügig) beschäftigt ist. Gleiches gilt für Heimarbeiterinnen und ihnen Gleichgestellte. Auf die Besonderheiten wird jeweils hingewiesen. In sogenannten **Leiharbeitsverhältnissen** hat die Beschäftigungsverbote der Entleiher zu beachten, dagegen treffen die Entgeltpflichten den Verleiher. Das Mutterschutzgesetz gilt uneingeschränkt auch für im **Familienhaushalt** angestellte Frauen.

Auch Auszubildende, Volontärinnen und Praktikantinnen sind ausdrücklich vom MuSchG erfasst. Für Praktikantinnen, deren Praktikum integrierter Bestandteil einer Schulausbildung oder eines Hochschulstudiums gewesen ist, galt das MuSchG dagegen bislang nicht. Da das neue MuSchG jetzt aber auch auf Studentinnen und Schülerinnen anwendbar ist, können ebenfalls Frauen im Pflichtpraktikum Mutterschutz in Anspruch nehmen.

Das neue MuSchG bezieht sich außerdem auf Frauen, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen arbeiten. Steht die Arbeitsleistung im Vordergrund, so ist die Frau als Arbeitnehmerin zu bewerten. Überwiegt jedoch die soziale Betreuung und wird der Frau nur ein Taschengeld gezahlt, so greift für sie der Mutterschutz aus der Neuregelung ein.

Darüber hinaus fallen Entwicklungshelferinnen und Frauen, die Mitglied einer geistlichen Genossenschaft, Diakonissen oder Mitglied einer ähnlichen Gemeinschaft sind, ebenfalls unter das MuSchG. Ausdrücklich erfasst sind weiter Frauen im Freiwilligendienst.

Das neue MuSchG ist nunmehr auch auf solche Frauen anwendbar, die aufgrund ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind. Hintergrund ist ein Urteil des EuGH vom 11.11.2010 (NZA 2011, 143), das im neuen MuSchG umgesetzt worden ist. Fraglich war der Status der Klägerin Frau Danosa, die als Geschäftsführerin einer lettischen Firma aufgrund ihrer Schwangerschaft abberufen worden war. Das Gericht hat entschieden, dass Frau Danosa als Arbeitnehmerin anzusehen ist und deshalb unter das mutterschutzrechtliche Kündigungsverbot fällt. Sie hat ihre

Tätigkeit nach Weisungen und unter der Aufsicht der Gesellschafterversammlung der GmbH erbracht und dafür ein Gehalt bekommen. Diese wirtschaftliche Abhängigkeit kennzeichnet arbeitnehmerähnliche Personen, die unter anderem auch bei Journalistinnen, Schriftstellerinnen und freien Mitarbeiterinnen beim Rundfunk gegeben sein kann. Sie genießen den Gesundheits- und Kündigungsschutz des neuen MuSchG, haben aber keinen Anspruch auf Mutterschutzlohn im Fall eines Beschäftigungsverbots etc. Nicht erfasst sind aber nach wie vor Selbstständige, Organmitglieder und Geschäftsführerinnen juristischer Personen oder Gesellschaften, sofern sie nicht als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind.

Hausfrauen und Arbeitslose sind vom Mutterschutzgesetz ebenfalls ausgenommen. Auf Arbeitnehmerinnen, die als sogenannte Bestellmütter im Rahmen einer Ersatzmuttervereinbarung ihr Kind von einer anderen Frau austragen lassen, ist das MuSchG auch nicht anwendbar (EuGH vom 18.3.2014 in EuGRZ 2014, 306).

Das neue MuSchG gilt nach wie vor nicht für **Beamtinnen**, für die wegen der Eigenart des öffentlichen Dienstes und des Beamtenverhältnisses die Verordnungen über den Mutterschutz und die Elternzeit für Beamtinnen des Bundes beziehungsweise der Länder Anwendung finden. Auch die Richterinnen und Soldatinnen sind vom neuen MuSchG ausgenommen. Dies hat im Gesetzgebungsverfahren Kritik erfahren, da es an einem einheitlichen Schutzstandard für alle schwangeren und stillenden Frauen in Deutschland fehlt, zumal zum Beispiel in Schulen eine verbeamtete Lehrerin neben einer angestellten Lehrerin und Referendarin arbeitet und jetzt auch Schülerinnen unter das neue MuSchG fallen. Hinzu kommt, dass der EuGH Beamte grundsätzlich als Arbeitnehmer versteht (EuGH vom 3.7.1986, Rs. C-66/85) und sie nur in Ausnahmefällen mit Sonderregeln ausstattet.

Tipp

Wer sich über die Vorschriften des Mutterschutzgesetzes oder des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes ausführlich und genau informieren möchte, kann sich auch an den Betriebsrat/Personalrat wenden. Dieser hat zumindest den entsprechenden Gesetzestext vorliegen, unter Umständen auch einen Kommentar. Gibt es eine Frauenbeauftragte, so ist diese ebenfalls Ansprechpartnerin für Fragen des Mutterschutzes.

Im Übrigen ist der Arbeitgeber in Betrieben, in denen regelmäßig mehr als drei Frauen beschäftigt werden, verpflichtet, eine Kopie des Mutterschutzgesetzes an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen. Gibt es ein elektronisches Verzeichnis (zum Beispiel Intranet), was für alle bei ihm Beschäftigten zugänglich ist, kann er das Gesetz auch hier einstellen und muss es nicht auslegen oder aushängen (§ 26 Abs. 1 MuSchG).

2. Aufgaben des Betriebsrats/Personalrats

Der Betriebsrat hat nämlich die Aufgabe, unter anderem nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) über die Einhaltung der zugunsten der Arbeitnehmerin geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen zu wachen und bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren für werdende und stillende Mütter nach § 89 BetrVG mitzuwirken. Nach § 88 Nr. 1 BetrVG können freiwillige Betriebsvereinbarungen zur Verhütung von Unfällen und Gesundheitsschädigungen der werdenden und stillenden Mütter abgeschlossen werden. Der Betriebsrat hat auch gemäß § 85 Abs. 1 BetrVG Beschwerden von schwangeren oder stillenden Frauen entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Arbeitgeber auf ihre Abstellung hinzuwirken. Der Betriebsrat kann nach § 80 Abs. 1 Nr. 2 und 4 BetrVG Maßnahmen, zum Beispiel die Einrichtung von Liege- und Stillräumen, beantragen und auch allgemein die Eingliederung werdender und stillender Mütter in den Betrieb fördern.

Gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 2 b BetrVG hat er die Pflicht, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern. In Betracht kommen zum Beispiel eine familienfreundliche Gestaltung der Arbeitszeit, Jobsharing, Einrichtung von Telearbeitsplätzen/Homeoffice und Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Im Rahmen des § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 5 BetrVG hat der Betriebsrat schließlich auch vielfältige erzwingbare Mitbestimmungsmöglichkeiten bei der Gestaltung der betrieblichen Ordnung, der Arbeitszeitregelungen und Urlaubsgrundsätze, auch in Form von Betriebsvereinbarungen.

Im Einzelfall sollte sich der Betriebsrat mit Anregungen an das Gewerbeaufsichtsamt wenden, wenn der Arbeitgeber den Vorschriften des MuSchG zuwiderhandelt und eine Einigung im Betrieb nicht gelingt. Zur Mitteilungspflicht des Arbeitgebers über die Schwangerschaft siehe Seite 18 beziehungsweise zur Information über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und gegebenenfalls notwendige Schutzmaßnahme siehe Seite 37.

Die beschriebenen Aufgaben des Betriebsrats gelten inhaltlich in gleicher Weise auch für den Personalrat des öffentlichen Dienstes.

02 Schwangerschaft dem Arbeitgeber melden

→ 1. Mitteilung der Schwangerschaft

Werdende Mütter „sollen“ dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald sie wissen, dass sie schwanger sind (§ 15 Abs. 1 S. 1 MuSchG). Damit wird keine erzwingbare Rechtspflicht für die werdende Mutter begründet, sondern nur eine **nachdrückliche Empfehlung** im Interesse der Schwangeren und des Kindes ausgesprochen, da der Arbeitgeber ohne Kenntnis der bestehenden Schwangerschaft nicht für einen wirkungsvollen Gesundheitsschutz sorgen kann. Eine (unverzügliche) **Mitteilungspflicht** kann sich jedoch aus einer besonderen arbeitsvertraglichen oder tariflichen Regelung ergeben. Im Einzelfall kann auch die allgemeine Treuepflicht der Arbeitnehmerin eine Verpflichtung zur frühzeitigen Mitteilung begründen, so zum Beispiel bei Eintritt von Beschäftigungsverboten oder bei sogenannten „Schlüsselkräften“ (wesentliche Funktion im Betrieb oder Führungskraft).

Es genügt auch die Mitteilung der Frau, dass sie vermutlich schwanger sei. Es ist dann Sache des Arbeitgebers, die Frau zu veranlassen, ihre bloße Vermutung durch ein ärztliches Attest nachzuweisen. Hat der Arbeitgeber einen solchen Nachweis nicht veranlasst, muss er die Mitteilung der vermutlichen Schwangerschaft gegen sich gelten lassen (LAG Düsseldorf vom 22.8.1964, DB 1965, 223).

Die Mitteilung kann **formlos**, mündlich (auch telefonisch), schriftlich, persönlich oder durch einen Boten erfolgen. Sie ist grundsätzlich dem **Arbeitgeber** gegenüber abzugeben, wobei auch eine Mitteilung an den **Vertreter** oder eine zur Entgegennahme solcher Erklärungen befugte Person genügt, zum Beispiel an die Personalsachbearbeiterin (BAG vom 13.04.1956 in BB 1956, 562) oder die Filialleiterin (LAG München vom 23.8.1990 in ZTR 1991, 212). Nach LAG Köln Urteil vom 10.10.1990 (Az.: 7 Sa 214/90) kann dem Arbeitgeber die Mitteilung an den unmittelbaren **Vorgesetzten** nur zugerechnet werden, wenn dieser eine ähnlich selbstständige Stellung wie ein Vertreter des Arbeitgebers hat. Der Vorgesetzte muss demnach mit der Wahrnehmung von Arbeitgeberfunktionen, vor allem mit der Wahrnehmung von Pflichten aus dem Mutterschutzgesetz betraut sein. Das LAG Halle hat es demgegenüber ausreichen lassen, wenn eine Leitungskraft mit eingeschränkten personalrechtlichen Befugnissen (die Leitungskraft war nur für die Urlaubserteilung zuständig) über die schwangere Arbeitnehmerin den Arbeitgeber anlässlich der Kündigung des Arbeitsverhältnisses informiert (Urteil vom 9.12.2014, Az. 6 Sa 539/13). Besteht im Betrieb jedoch die Übung, dass Arbeitnehmerinnen eine Schwangerschaft dem unmittelbaren Vorgesetzten anzeigen, muss der Arbeitgeber die Mitteilung gegen sich gelten lassen. Für das Bestehen einer solchen betrieblichen Übung trägt die Schwangere aber die volle Darlegungs- und Beweislast.



Tipp

Aus Beweisgründen sollte die Schwangerschaft in der Regel schriftlich angezeigt werden und ein Nachweis über den Zugang beim Arbeitgeber vorliegen.

Eine Arbeitnehmerin, die das Bestehen einer Schwangerschaft mitgeteilt hat, ist verpflichtet, den Arbeitgeber unverzüglich zu unterrichten, wenn die Schwangerschaft (zum Beispiel aufgrund einer Fehlgeburt) endet. Neu ist im MuSchG seit dem 30.5.2017, dass die Arbeitnehmerin bei einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche einen Sonderkündigungsschutz von vier Monaten hat, § 17 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 MuSchG (siehe auch Seite 21). Schon deshalb ist im eigenen Interesse eine schnelle Information des Arbeitgebers geboten.

2. Ärztliches Attest

Hat der Arbeitgeber Kenntnis von der Schwangerschaft, kann er jederzeit von der werdenden Mutter das schriftliche Zeugnis eines (approbierten) Arztes oder einer (staatlich zugelassenen) Hebamme über die bestehende Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung verlangen. In diesem Fall „soll“ die Frau das Attest vorlegen (§ 15 Abs. 2 MuSchG), das heißt, eine Verpflichtung dazu besteht auch hier – abgesehen von einer eventuell vorliegenden arbeitsvertraglichen oder tariflichen Regelung – nicht schlechthin, sondern nur im Einzelfall aus der Treuepflicht, zum Beispiel bei Beschäftigungsverboten beziehungsweise spätestens vor Beginn der Schutzfrist vor der Geburt des Kindes. Im Zweifel sollte die werdende Mutter aber im eigenen Interesse dem Verlangen nach Vorlage des Attestes nachkommen, wenn auch die Erfüllung der öffentlich-rechtlichen Mutterschutzpflichten durch den Arbeitgeber an das objektive Bestehen der Schwangerschaft anknüpft und nicht an deren Nachweis.



Wichtig

Die Vorlage des Mutterpasses kann der Arbeitgeber zum Nachweis der Schwangerschaft nicht verlangen, denn der Mutterpass beinhaltet weitere persönliche Daten der Schwangeren, unter anderem zu Blutwerten, Antikörpern, Risikofaktoren etc., die durch ihr Persönlichkeitsrecht gedeckt sind und den Arbeitgeber nicht zu interessieren haben.

Die Untersuchung durch einen von ihm bestimmten Arzt oder eine bestimmte Hebamme kann der Arbeitgeber nicht verlangen, da die Frau die **freie Arzt- bzw. Hebammenwahl** hat.

Die **Kosten** des Attests trägt der Arbeitgeber nur, wenn es auf sein Verlangen hin ausgestellt worden ist (§ 9 Abs. 6 Satz 2 MuSchG). Hat die Frau das Attest von sich aus besorgt, braucht der Arbeitgeber die Kosten dagegen nicht erstatten.

Tipp

Gem. § 24 d SGB V haben in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Frauen u.a. Anspruch auf Feststellung der Schwangerschaft (Attest) zulasten der Krankenkasse. Versicherte Frauen sollten daher von dieser Möglichkeit Gebrauch machen. Übernimmt die Krankenkasse die Kosten, entfällt insoweit die Pflicht des Arbeitgebers zur Kostentragung.

3. Wirkung der Mitteilung

Vom Zeitpunkt der **Kenntnis der Schwangerschaft** an ist der Arbeitgeber straf- und zivilrechtlich für die Einhaltung der Vorschriften des Mutterschutzgesetzes verantwortlich. Außerdem darf er die Frau nun nicht mehr kündigen (Näheres siehe Seite 21 ff.).

Der Arbeitgeber muss außerdem unverzüglich, das heißt ohne schuldhaftes Zögern, das örtlich zuständige **Gewerbeaufsichtsamt** (Aufsichtsbehörde) von der Mitteilung der Frau benachrichtigen (§ 27 Abs. 1 S. 1 MuSchG). Diesem soll damit Gelegenheit gegeben werden, beispielsweise die Einhaltung der einzelnen Beschäftigungsverbote zu überwachen und in Streitfällen Entscheidungen herbeizuführen. Außerdem kann das Gewerbeaufsichtsamt Ausnahmen von den Beschäftigungsverboten anordnen und sich generell um die Situation der werdenden Mutter am Arbeitsplatz kümmern.

Neu eingeführt worden ist eine Mitteilungspflicht an die Aufsichtsbehörde, wenn die Frau **Stillzeit** in Anspruch nehmen möchte. Allerdings gilt dies nur, wenn der Arbeitgeber nicht bereits zuvor über die bestehende Schwangerschaft informiert hat. Auch muss der Arbeitgeber die Aufsichtsbehörde informieren, wenn er beabsichtigt, die schwangere oder stillende Arbeitnehmerin in der Zeit zwischen 20.00 und 22.00 Uhr, an Sonn- und Feiertagen oder mit getakteter Arbeit zu beschäftigen. Mit diesen Neuregelungen wird sichergestellt, dass das Gewerbeaufsichtsamt speziell die **Einhaltung der arbeitszeitlichen Vorgaben des MuSchG** überprüfen kann.

Kommt der Arbeitgeber seiner Mitteilungspflicht nicht, nicht richtig oder nicht vollständig nach, so droht ihm ein Bußgeld von bis zu 5.000 Euro (§ 32 Abs. 2 MuSchG).

4. Unbefugte Bekanntgabe

Die Arbeitnehmerin braucht keine Sorge zu haben, dass mit der Mitteilung der Schwangerschaft oder Stillzeit an den Arbeitgeber auch Dritte darüber informiert werden. Sowohl aus der arbeitsvertraglichen Fürsorgepflicht als auch aus der speziellen Regelung im Mutterschutzgesetz (§ 27 Abs. 1 S. 2) ergibt sich, dass es dem Arbeitgeber verboten ist, Dritte unbefugt über die ihm mitgeteilte Schwangerschaft oder Stillzeit einer Arbeitnehmerin zu informieren. Etwas anderes kann nur gelten, wenn die betroffene Arbeitnehmerin damit einverstanden ist oder der Arbeitgeber berechtigte Gründe für eine Bekanntgabe hat.

Beispiel

Der Arbeitgeber informiert den unmittelbaren Vorgesetzten einer schwangeren Arbeitnehmerin, damit dieser die Beschäftigungsverbote beachten kann, zum Beispiel von der Arbeitnehmerin keine Mehrarbeit mehr verlangt.

Hat die schwangere Mitarbeiterin um vertrauliche Behandlung ihrer Mitteilung gebeten, so muss der Arbeitgeber die Personen, denen er befugterweise die Information weitergegeben hat, ebenfalls zur Verschwiegenheit verpflichten.

Dem **Betriebsrat** gegenüber ist der Arbeitgeber unaufgefordert zur Mitteilung über die Schwangerschaft verpflichtet. Ob dies auch für den Fall gilt, dass die Frau dem Arbeitgeber die Weitergabe der Mitteilung ausdrücklich untersagt hat, ist streitig, wird vom Bundesarbeitsgericht aber bejaht (Urteil vom 27.2.1968, AP Nr. 1 zu § 58 BetrVG). Denn nur, wenn der Betriebsrat weiß, welche werdenden und stillenden Mütter im Betrieb beschäftigt sind, kann er seine Aufgaben aus dem Betriebsverfassungsgesetz ordnungsgemäß erfüllen, das heißt auf Einhaltung der Schutzvorschriften der schwangeren und stillenden Frauen zu achten. Zu beachten ist aber, dass das Bundesverwaltungsgericht den Informationsanspruch des **Personalrats** abgelehnt hat (Beschluss vom 29.8.1990, Az. 6 P 30/87) und auch das Arbeitsgericht Berlin (Beschluss vom 19.12.2007, Az. 76/BV 13504/07) in der unbefugten Weitergabe einen Verstoß gegen das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmerin sieht. Nach Ansicht des Arbeitsgerichts Berlin hat der Betriebsrat nur dann einen Informationsanspruch, wenn die begründete Befürchtung besteht, dass der Arbeitgeber mutterschutzrechtliche Vorschriften missachtet oder verletzt.

5. Mitteilung vor der Einstellung/ Offenbarungspflicht/Benachteiligungsverbot

Im Anschluss an den Europäischen Gerichtshof (Urteil vom 8.11.1990 in BB 1991, 692) hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass die **Frage nach einer Schwangerschaft** vor Einstellung einer Arbeitnehmerin in der Regel eine unzulässige Diskriminierung wegen des Geschlechts darstellt und damit gegen das **Benachteiligungsverbot** des § 7 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verstößt (Urteil vom 15.10.1992 in BB 1993, 433 zum ehemaligen § 611 a BGB). Ausnahmsweise soll die Frage nach der Schwangerschaft sachlich gerechtfertigt und zulässig sein, wenn sie objektiv dem gesundheitlichen Schutz der Bewerberin und des ungeborenen Kindes dient (BAG vom 1.7.1994 in AiB 1994, 122).

Nachdem der Europäische Gerichtshof in gefestigter Rechtsprechung entschieden hat, dass die europäische Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG vom 9.2.1976 (die Richtlinie 76/207/EWG wurde neugefasst durch die Richtlinie 2006/54/EG) es verbietet, eine Schwangere deshalb nicht auf eine unbefristete Stelle einzustellen, weil sie für die Dauer der Schwangerschaft wegen eines (vorübergehenden) mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbots auf dieser Stelle von Anfang an nicht beschäftigt werden darf (Urteil vom 3.2.2000 in NZA 2000, 255), hat das Bundesarbeitsgericht unter Aufgabe seiner früheren europarechtswidrigen Rechtsprechung festgestellt (Urteil vom 6.2.2003 in BB 2003, 1734), dass die Frage nach einer Schwangerschaft vor der geplanten unbefristeten Einstellung einer Frau regelmäßig gegen das Benachteiligungsverbot verstößt und unzulässig ist. Dies gilt auch dann, wenn die Frau die vereinbarte Tätigkeit wegen eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbots zunächst nicht aufnehmen kann (aber nach Ablauf des Mutterschutzes).

Das Bundesarbeitsgericht hat sich bislang noch nicht abschließend dazu geäußert, ob die Frage nach einer Schwangerschaft auch bei Begründung eines befristeten Arbeitsverhältnisses zulässig ist. Der Europäische Gerichtshof hat dazu aber bereits im Jahr 2001 klargestellt, dass eine Arbeitnehmerin auch dann nicht wegen ihrer Schwangerschaft entlassen werden darf, wenn sie nur auf bestimmte Zeit eingestellt wurde und den Arbeitgeber bei Abschluss des Arbeitsvertrages nicht über die ihr bekannte Schwangerschaft informiert hat. Zudem stand fest, dass sie aufgrund der Schwangerschaft während eines wesentlichen Teils der Vertragszeit nicht würde arbeiten können (Urteil vom 4.10.2001 in BB 2001, 2478). Vor diesem Hintergrund ist aber davon auszugehen, dass bei Bewerbungen eine Frau ihre Schwangerschaft beziehungsweise ihren Kinderwunsch auch auf Befragen des Arbeitgebers grundsätzlich, auch bei einer befristeten Einstellung, nicht offenbaren muss. Dies hat das LAG Köln (Urteil vom 11.10.2012, Az. 6 Sa 641/12) ausdrücklich bestätigt.

Kann die Bewerberin einen schuldhaften Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 AGG belegen, hat sie zwar keinen Einstellungsanspruch, aber Anspruch auf **Ersatz** des ihr durch die Diskriminierung entstandenen materiellen **Schadens**, zum Beispiel Verdienstaufschlag (§ 15 Abs. 1 AGG). Darüber hinaus gibt es eine **Entschädigung** für den immateriellen Schaden (§ 15 Abs. 2 AGG), der mit einer Diskriminierung typischerweise verbunden ist, nämlich die Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts. § 3 Abs. 1 S. 2 AGG bestimmt in diesem Zusammenhang, dass eine verbotene unmittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts auch dann vorliegt, wenn die Frau wegen (möglicher) Schwangerschaft oder Mutterschaft ungünstiger behandelt wird. Dies zeigt das Beispiel des Arbeitsgerichts Düsseldorf (Urteil vom 12.3.2013, Az. 11 Ca 7393/11): Die teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerin hatte dem Arbeitgeber im Gespräch über eine Erhöhung ihrer Arbeitszeit ihre bevorstehende Heirat mitgeteilt. Der Arbeitgeber hatte ihr daraufhin per E-Mail geschrieben und wegen der Eheschließung eine baldige Schwangerschaft angenommen. Er wollte ihr deshalb die Arbeitszeit nicht erhöhen. Etwas später erhielt die Arbeitnehmerin sogar eine Kündigung. Das Arbeitsgericht hat der Arbeitnehmerin wegen der erlittenen Diskriminierung als Wiedergutmachung eine Entschädigung in Höhe von über 10.000 Euro zugesprochen, nicht aber den Verdienstaufschlag als Schadensersatz, da nicht sicher festgestanden habe, dass der Arbeitgeber ihre Arbeitszeit auch ohne die Diskriminierung erhöht hätte.

Die Entschädigung muss im Übrigen **angemessen** sein. Wird die Einstellung einer Bewerberin abgelehnt, dann stehen ihr maximal drei Monatsgehälter zu, sofern sie auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre (die Beweislast trägt insoweit der Arbeitgeber). Ansprüche auf Schadensersatz und Entschädigung müssen innerhalb einer Frist von **zwei Monaten** ab Zugang der Ablehnung schriftlich beim Arbeitgeber **geltend gemacht** beziehungsweise innerhalb von drei Monaten ab der schriftlichen Geltendmachung beim Arbeitsgericht eingeklagt werden (§ 61 b ArbGG).

Gemäß § 7 Abs. 4 Bremisches Landesgleichstellungsgesetz ist im **öffentlichen Dienst des Landes Bremen** die Frage nach einer bestehenden Schwangerschaft im Einstellungsverfahren ausdrücklich unzulässig; ebenso verbietet § 7 Abs. 2 Bundesgleichstellungsgesetz in der Bundesverwaltung in Vorstellungs- und Auswahlgesprächen Fragen u.a. nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder der Sicherstellung der Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit.

Wird eine ausnahmsweise zulässige Frage beantwortet, muss die Antwort auch ehrlich sein, wobei die bloße Vermutung einer Schwangerschaft nicht angegeben werden muss. Eine falsche Antwort berechtigt den Arbeitgeber unter Umständen zur **Anfechtung** (Näheres siehe Seite 19, 28) des Arbeitsvertrages wegen **arglistiger Täuschung**. Zwar braucht die Bewerberin auch eine zulässige Frage nicht zu beantworten, allerdings besteht dann die Gefahr, dass der Arbeitgeber daraus nachteilige Schlüsse zieht und von einer Einstellung absieht.

Von sich aus muss eine Bewerberin nicht auf eine bestehende Schwangerschaft hinweisen. Praktisch deckt sich die **Offenbarungspflicht ohne Befragen** inhaltlich mit dem Fragerecht des Arbeitgebers in den von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gezogenen engen Grenzen.

Der Arbeitgeber kann von einer Bewerberin nicht verlangen, dass sie ein Attest über das Nichtvorliegen einer Schwangerschaft beibringt.

Zur Mitteilungspflicht bei vorzeitiger Beendigung der Schwangerschaft siehe Seite 17.

03 Kündigungsverbot für den Arbeitgeber

→ 1. Kündigungsschutz



Tipp

Jede Kündigung (ebenso Befristung und Aufhebungsvertrag) bedarf gemäß § 623 BGB der Schriftform; elektronische Form ist unzulässig. Eine mündlich ausgesprochene Kündigung (Befristung/Aufhebungsvertrag) ist gemäß § 125 BGB generell nichtig!

Wird eine Arbeitnehmerin schwanger, soll sie davor geschützt sein, aus diesem Grund ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Deshalb verbietet das Mutterschutzgesetz (§ 17 Abs. 1) dem Arbeitgeber, **während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung** (Schutzzeit) das Arbeitsverhältnis zu kündigen.

Neu ist seit dem 30. Mai 2017, dass der Kündigungsschutz auch bei einer **Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche** für die Dauer von vier Monaten gilt (§ 17 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 MuSchG). Hintergrund ist die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 15.12.2005, Az. 2 AZR 462/04), die den Begriff der „Entbindung“ nach der Unterscheidung zwischen Fehl- und Totgeburten in der Personenstandsverordnung (PStV) ausgelegt hat. Nach § 31 Abs. 3 PStV liegt eine Fehlgeburt vor, wenn das Kind ein Geburtsgewicht von unter 500 Gramm gehabt hat und sich keine Merkmale des Lebens (Herzschlag, pulsierende Nabelschnur) gezeigt haben.

Demgegenüber geht die PStV in § 31 Abs. 2 PStV von einer Totgeburt aus, wenn das Geburtsgewicht des Kindes mindestens 500 Gramm betragen hat. Das BAG hat bei einer **Totgeburt** den besonderen Kündigungsschutz aus dem MuSchG angewendet, bei einer Fehlgeburt dagegen nicht. Mit der Neuregelung zum Kündigungsschutz bei einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche will der Gesetzgeber der speziellen Belastungssituation betroffener Mütter Rechnung tragen, die unabhängig vom Geburtsgewicht des totgeborenen Kindes eintritt und weder aus medizinischer noch aus mutterschutzrechtlicher Sicht gerechtfertigt ist. Der Stichtag, das heißt Vorliegen einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche, geht zurück auf die Annahme, dass eine Schwangerschaft im Allgemeinen nach der zwölften Schwangerschaftswoche als sicher gilt und die Bindung der Mutter an ihr ungeborenes Kind ab diesem Zeitpunkt intensiver wird.

Nimmt eine Arbeitnehmerin im Anschluss an die Geburt und die achtwöchige Mutterschutzfrist nach der Geburt **Elternzeit**, so gilt das Kündigungsverbot auch während dieser Zeit (§ 18 BEEG).

Das Kündigungsverbot umfasst nicht nur jede fristgemäße ordentliche Kündigung, sondern auch eine fristlose Entlassung aus wichtigem Grund. Außerdem sind verboten: Änderungskündigungen, Kündigungen eines nicht befristeten Probearbeitsverhältnisses, Kündigungen in Insolvenzverfahren sowie im Zuge einer Massenentlassung oder einer Betriebsstilllegung. Auch eine Kündigung vor Dienstantritt fällt unter § 17 Abs. 1 MuSchG (LAG Düsseldorf vom 30.9.1992 in DB 1993, 1293). Zu den Ausnahmen vom Kündigungsschutz siehe Seite 26 f.

Unzulässig sind auch Kündigungen, die während der Schutzzeit zugehen, aber aufgrund langer Kündigungsfristen erst nach Ablauf der Schutzzeit wirksam werden.



Beispiel

Frau A hat am 20. März ein Kind geboren. Die Schutzzeit endet damit am 20. Juli. Eine Kündigung des Arbeitgebers, die dieser fristgerecht am 28. Juni für den 30. September ausgesprochen hat, ist ungültig.

Dagegen fällt eine Kündigung nicht unter das Verbot, wenn sie bereits vor Beginn der Schwangerschaft zugeht, das Arbeitsverhältnis aber erst während der Schwangerschaft endet.



Beispiel

Der Arbeitgeber kündigt einer Mitarbeiterin am 20. März fristgerecht zum 30. Juni. Anfang Mai teilt die Arbeitnehmerin mit, sie sei seit einem Monat schwanger. Diese Kündigung verstößt nicht gegen § 17 Abs. 1 MuSchG.

! Wichtig

Neu geregelt ist in § 17 Abs. 1 S. 3 MuSchG aber, dass auch die eine Kündigung vorbereitenden Maßnahmen (Vorbereitungsmaßnahmen) des Arbeitgebers während der Schwangerschaft und in den vier Monaten nach der Geburt des Kindes, zum Beispiel die Suche nach einer Nachfolgerin oder die Planung von Ersatz für die betroffene Frau, unter das Kündigungsverbot fallen. Der EuGH hat dies bereits im Urteil vom 11.10.2007 (in NZA 2007, 1271) zum europarechtlichen Kündigungsverbot bei Schwangerschaft ausdrücklich klargestellt, sodass im neuen Mutterschutzgesetz eine Umsetzung dringend geboten gewesen ist.

💡 Tipp

Um Streitfälle und eine eventuelle gerichtliche Klärung zu vermeiden, sollte eine Schwangerschaft möglichst frühzeitig festgestellt und angezeigt werden.

In **Heimarbeit** Beschäftigte und ihnen Gleichgestellte dürfen während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung oder bei einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche nicht gegen ihren Willen bei der Ausgabe von Heimarbeit ausgeschlossen werden (§ 17 Abs. 3 MuSchG). In dieser Zeit besteht Anspruch auf Heimarbeit mindestens in demselben Umfang, wie die Frau während der letzten drei Monate vor Beginn des Schwangerschaftsmonats gearbeitet hat. Andernfalls befindet sich der Auftraggeber in **Annahmeverzug** und muss das bisherige Entgelt weiterzahlen.

! Achtung

Das Kündigungsverbot gilt nicht für Schülerinnen und Studentinnen, es sei denn, sie verfügen über ein Arbeitsverhältnis. Alle anderen von § 1 Abs. 2 S. 2 MuSchG genannten Personengruppen, zum Beispiel Frauen im Freiwilligendienst oder behinderte Frauen, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen arbeiten, sind vom Kündigungsverbot erfasst.

2. Voraussetzungen des Kündigungsverbots

Bei **Zugang** der (schriftlichen) Kündigung muss eine Schwangerschaft bestehen, eine Entbindung oder aber eine Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche stattgefunden haben.

Zur Feststellung des Beginns der Schwangerschaft (und damit des Kündigungsverbots) kann der Arbeitgeber das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme verlangen. Von dem darin angegebenen voraussichtlichen Tag der Niederkunft sind dann 280 Tage zurückzurechnen, um den maßgeblichen Schwangerschaftsbeginn festzustellen (BAG vom 7.5.1998 in DB 1998, 1870). Dabei wird der voraussichtliche Entbindungstag nicht mitgezählt (BAG vom 12.12.1985 in DB 1986, 1579).

Erleidet die Arbeitnehmerin eine **Fehlgeburt** oder lässt sie einen **Schwangerschaftsabbruch bis zur zwölften Schwangerschaftswoche** vornehmen, so endet damit von diesem Zeitpunkt an auch der Kündigungsschutz (BAG vom 16.2.1973, AP Nr. 2 zu § 9 MuSchG 1968). Mit der Neuregelung in § 17 Abs. 1 MuSchG ist klar, dass eine Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche und somit auch ein späterer Schwangerschaftsabbruch unter das Kündigungsverbot fallen. Auch das Bundesarbeitsgericht hat bei einem medizinisch indizierten Schwangerschaftsabbruch differenziert und nicht generell das Vorliegen einer Entbindung und damit Sonderkündigungsschutz ausgeschlossen, sofern die Leibesfrucht ein Gewicht von mindestens 500 Gramm gehabt hat (BAG vom 15.12.2005, Az. 2 AZR 462/04). Auf das Gewicht von mindestens 500 Gramm nach § 31 Abs. 2 Personenstandsverordnung dürfte es mit der Neuregelung in § 17 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 MuSchG aber nicht mehr ankommen (so schon ArbG Bremen vom 8.5.2013, Az. 2 Ca 2370/12).

Hatte die Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber das Bestehen der Schwangerschaft bereits angezeigt, ist sie verpflichtet, dem Arbeitgeber das **vorzeitige Ende der Schwangerschaft unverzüglich mitzuteilen**; unterbleibt die Mitteilung schuldhaft und hat der Arbeitgeber deshalb nicht gekündigt, kann er die „Nichtbeendigung“ des Arbeitsverhältnisses und die Weiterzahlung des Entgelts aber nicht als Schaden geltend machen (BAG vom 18.1.2000 in NZA 2000, 1157, vgl. auch BAG vom 13.11.2001 in ZTR 2002, 495).

Dagegen bleibt der Kündigungsschutz erhalten, wenn ein Kind tot geboren wird, später stirbt oder wenn die Mutter es zur **Adoption** freigibt. Der Kündigungsschutz gilt im Übrigen auch für den Fall einer künstlichen Befruchtung (sogenannten In-vitro-Fertilisation). Das Bundesarbeitsgericht (Urteil vom 26.3.2015 in BB 2015, 1470) hat bestätigt, dass das Kündigungsverbot bereits im Zeitpunkt der Einsetzung einer befruchteten Eizelle in die Gebärmutter, das heißt mit dem Embryonentransfer, besteht.

Weitere Voraussetzung für das Eingreifen des Kündigungsverbots ist, dass der Arbeitgeber bei Ausspruch der Kündigung von der Schwangerschaft, der Entbindung oder aber der Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche weiß, unabhängig davon, auf welche Weise er die Kenntnis (dienstlich oder außerdienstlich) erlangt hat. Eine bloße Vermutung reicht nicht aus. Hat die Arbeitnehmerin ihren Dienstvorgesetzten (wenn dieser arbeitgeberähnliche Funktion hat) oder das Personalbüro über ihre Schwangerschaft informiert, so reicht dies aus und wird der Mitteilung an den Arbeitgeber gleichgesetzt. Dagegen ersetzt die Information des Betriebsrats oder des Vorarbeiters nicht die Kenntnis des Arbeitgebers (siehe auch Seite 17).

Tipp

Ob bei einem Betriebsübergang nach § 613 a BGB, der den mutterschutzrechtlichen Status der Arbeitnehmerin grundsätzlich nicht verändert (siehe Seite 51), die Kenntnis des früheren Arbeitgebers von der Schwangerschaft, Entbindung oder aber Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche dem neuen Betriebsinhaber zugerechnet werden kann, ist umstritten. Die Frau sollte daher in diesen Fällen vorsorglich dem neuen Arbeitgeber (erneut) Mitteilung machen.

3. Zweiwochenfrist

War dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft, Entbindung oder Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche unbekannt, so gilt das Kündigungsverbot trotzdem, wenn die gekündigte Mitarbeiterin den Arbeitgeber oder seinen Vertreter (siehe Seite 17) innerhalb von **zwei Wochen nach Zugang der (schriftlichen) Kündigung** über das Vorliegen einer Schwangerschaft etc. informiert (§ 17 Abs. 1 S. 1 MuSchG).

Die Zweiwochenfrist beginnt dann, wenn die Arbeitnehmerin unter normalen Umständen die Möglichkeit der Kenntnisnahme von der Kündigung hatte. Die Mitteilung der Schwangerschaft an den Arbeitgeber durch einen Dritten (zum Beispiel Ehemann) genügt, wenn der Zusammenhang mit der Kündigung deutlich wird. Das LAG Halle hat jedoch die nachträgliche Mitteilung über die bestehende Schwangerschaft an eine andere Arbeitnehmerin in leitender Funktion, der eingeschränkte personalrechtliche Befugnisse über die schwangere Arbeitnehmerin zustanden (Urlaubserteilung), für den Sonderkündigungsschutz ausreichen lassen, wenn die Leitungskraft unmittelbar nach dem Zugang der Kündigung von der Schwangerschaft erfährt und diese mit dem Arbeitgeber innerhalb der Zweiwochenfrist darüber spricht (Urteil vom 9.12.2014, Az. 6 Sa 539/13).

Wichtig

Nach einer Entscheidung des BAG (vom 15.11.1990 in BB 1991, 179) muss die nachträgliche Mitteilung das Bestehen einer Schwangerschaft zum Zeitpunkt des Zugangs der (schriftlichen) Kündigung oder die Vermutung einer solchen Schwangerschaft zum Inhalt haben. Dies gilt sowohl bei Mitteilung innerhalb der Zweiwochenfrist als auch bei unverschuldetem Fristversäumnis und unverzüglicher Nachholung (siehe unten). Teilt die Arbeitnehmerin ausdrücklich nur das Bestehen einer Schwangerschaft mit, hängt es von den Umständen des Einzelfalles ab, ob die Mitteilung dahin verstanden werden muss, dass die Schwangerschaft bereits bei Zugang der Kündigung bestanden habe, wobei auch der zeitliche Zusammenhang der Mitteilung mit der Kündigung von Bedeutung sein kann.

Tipp

Im eigenen Interesse sollte die Frau daher auch immer ausdrücklich darauf hinweisen, dass die Schwangerschaft schon bei Zugang der Kündigung bestand beziehungsweise vermutlich bestand, falls der genaue Beginn der Schwangerschaft noch nicht feststeht.

Auf Verlangen des Arbeitgebers ist die Frau nunmehr aufgrund ihrer arbeitsvertraglichen Treuepflicht verpflichtet, ein ärztliches **Attest** vorzulegen.

Die **Fristberechnung** erfolgt nach den §§ 187 bis 193 BGB.

Beispiel 1

Die schriftliche Kündigung ist freitags zugegangen. Die Arbeitnehmerin muss bis zum übernächsten Freitag ihre Schwangerschaft dem Arbeitgeber anzeigen.

Beispiel 2

Ist eine Kündigung am Samstag zugegangen, muss die Anzeige bis zum dritten darauf folgenden Montag (falls kein Feiertag) erfolgen, da an Samstagen, Sonn- und Feiertagen keine Fristen ablaufen, sondern erst am nächsten Werktag.

! Wichtig

Versäumt eine Frau diese Zweiwochenfrist, so führt dies nicht grundsätzlich zum Verlust des besonderen Kündigungsschutzes. Nur wenn dieses Versäumnis von der Arbeitnehmerin verschuldet ist, kann sie sich nicht mehr auf den Schutz des § 17 Abs. 1 MuSchG berufen.

Verschuldet ist die Fristversäumung, wenn die Frau entweder die Schwangerschaft kannte und die fristgemäße Mitteilung unterließ oder die Schwangerschaft schuldhaft nicht kannte. Eine vage Schwangerschaftsvermutung reicht für einen Verschuldensvorwurf regelmäßig nicht aus. Eine schuldhafte Fristversäumung liegt nur dann vor, wenn diese auf einen groben Verstoß gegen das von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartende Verhalten zurückzuführen ist (BAG vom 6.10.1983, AP Nr. 12 zu § 9 MuSchG 1968 sowie vom 16.5.2002 in AiB 2002, 779).

🕒 Beispiel 1

Am 15. März erfährt Frau A von ihrem Arzt, dass sie schwanger ist. Am 25. März erhält sie ihre ordentliche Kündigung. Aber erst am 15. April zeigt sie die Schwangerschaft ihrem Arbeitgeber an. Folge: Verlust des Kündigungsschutzes nach § 17 Abs. 1 MuSchG.

🕒 Beispiel 2

Seit sechs Monaten bleibt bei Frau B die Regelblutung aus. Trotzdem geht sie nicht zum Arzt, um die Ursache, also auch eine eventuelle Schwangerschaft, feststellen zu lassen. Am 25. März wird ihr fristgerecht gekündigt. Erst Ende April geht sie zum Arzt, erfährt, dass sie schwanger ist und teilt dies dem Arbeitgeber mit. Auch hier wird sich Frau B nicht mehr auf den besonderen Kündigungsschutz berufen können, da sie aufgrund der zwingenden und unabweisbaren Schwangerschaftsvermutung schon im eigenen Interesse gehalten war, sich frühzeitig durch eine geeignete Untersuchung Gewissheit über das Vorliegen einer Schwangerschaft zu verschaffen und den Arbeitgeber spätestens innerhalb der Zweiwochenfrist hätte informieren können (vergleiche BAG vom 6.10.1983, Az. 2 AZR 368/82).

Bei einem **unverschuldeten** Überschreiten der Zweiwochenfrist (aus einem von der Frau nicht zu vertretenden Grund) bleibt der besondere Kündigungsschutz bestehen, wenn die schwangere Arbeitnehmerin **unverzüglich** nach Feststellung der Schwangerschaft die Mitteilung nachholt (§ 17 Abs. 1 S. 2 MuSchG).

Unverschuldet ist die Zweiwochenfrist versäumt, wenn die Arbeitnehmerin schuldlos innerhalb der Frist von der Schwangerschaft keine Kenntnis hat beziehungsweise trotz Kenntnis die Mitteilungsfrist ohne Verschulden versäumt, zum Beispiel wegen Krankheit oder Urlaub (BAG vom 13.6.1996 in NZA 1996, 1154).

🕒 Beispiel 1

Frau A sucht nach der letzten Regelblutung am 5. Oktober am 27. November einen Arzt auf, um einen Schwangerschaftstest vornehmen zu lassen. Teilt sie unverzüglich nach der ärztlichen Untersuchung dem Arbeitgeber mit, dass sie bereits bei Zugang der Kündigung am 28. Oktober schwanger war, hat sie die Zweiwochenfrist unverschuldet versäumt.

🕒 Beispiel 2

Frau B weiß, dass sie schwanger ist, hat dies dem Arbeitgeber aber noch nicht mitgeteilt. Hinweise auf eine bevorstehende Kündigung gibt es nicht. Am 1. August tritt sie eine Auslandsreise an. Nach ihrer Rückkehr am 15. August findet sie in ihrem Briefkasten ein Kündigungsschreiben ihres Arbeitgebers vor, das am 2. August eingeworfen wurde. Mit Schreiben vom 16. August, das ihrem Arbeitgeber am 18. August zugeht, macht sie unter gleichzeitiger Vorlage eines ärztlichen Attests Mitteilung von der Schwangerschaft.

Da Frau B trotz Kenntnis der Schwangerschaft die Zweiwochenfrist unverschuldet versäumt und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt hat, ist die Kündigung unwirksam.

Unverzüglich bedeutet, dass die Mitteilung **ohne schuldhaftes Zögern** nachgeholt wird. Dabei wird ein Zeitraum von einer Woche im Allgemeinen als noch rechtzeitig und nicht zu lang angesehen (BAG vom 6.10.1983, AP Nr. 12 zu § 9 MuSchG 1968 sowie vom 26.9.2002, AP Nr. 31 zu § 9 MuSchG 1968). Letztlich sind jedoch immer die besonderen Umstände des Einzelfalles entscheidend (BAG vom 20.5.1988 in BB 1988, 1963).

🕒 Beispiel

Erfährt eine Arbeitnehmerin, der am 25. März gekündigt wurde, am 19. April, dass sie bereits zum Kündigungstermin schwanger war, reicht es im Allgemeinen aus, wenn sie bis zum 26. April ihren Arbeitgeber davon unterrichtet. Um unnötige Risiken zu vermeiden, sollte die Frau die Mitteilung allerdings so schnell wie möglich machen!

Die schwangere Arbeitnehmerin muss im Streitfall die Kenntnis des Arbeitgebers von der Schwangerschaft beweisen. Sie trägt auch die **Darlegungs- und Beweislast** dafür, dass sie ohne Verschulden die zweiwöchige Mitteilungsfrist versäumt beziehungsweise die Mitteilung unverzüglich nachgeholt hat (BAG vom 13.1.1982, AP Nr. 9 zu § 9 MuSchG 1968).

Tipp

Die Schwangerschaft oder Entbindung kann dem Arbeitgeber mündlich oder schriftlich angezeigt werden. Aus Beweisgründen sollte die Mitteilung aber in der Regel schriftlich erfolgen und ein Nachweis über den Zugang beim Arbeitgeber vorliegen.

4. Wirkung des Kündigungsverbots / Klage

Jedliche trotz des Kündigungsverbots ausgesprochene Kündigung ist **nichtig** (§ 134 BGB), das heißt, das Arbeitsverhältnis ist dadurch nicht aufgelöst. Vielmehr kann eine Kündigung in einem solchen Fall erst nach Ablauf der Schutzzeit (falls anschließend nicht Elternzeit genommen wird) erneut ausgesprochen werden, wobei sich deren Wirksamkeit dann nur nach den allgemeinen Kündigungsschutzvorschriften richtet.

Beispiel

Eine Arbeitnehmerin, die am 6. April ein Kind bekommen hat, erhält am 30. Juni die Kündigung. Diese ist wegen des Kündigungsverbots, das bis zum 6. August gilt (wenn nicht Elternzeit genommen wurde), nichtig. Der Arbeitgeber kann also erst nach diesem Zeitpunkt erneut fristgerecht kündigen.

Gegen eine trotz des Kündigungsverbots ausgesprochene Kündigung sollte die Frau unverzüglich Klage beim Arbeitsgericht erheben und sich an die zuständige Landesbehörde (in Bremen Gewerbeaufsichtsamt, siehe Seite 27) wenden. Gem. § 4 S. 4 KSchG läuft die gesetzliche **Klagefrist von drei Wochen** nicht bereits ab Zugang der Kündigung, sondern grundsätzlich erst ab **Bekanntgabe der Entscheidung** der zuständigen Landesbehörde an die Arbeitnehmerin (siehe Seite 27). Wird der Frau die entsprechende Entscheidung nicht bekannt gegeben, kann sie das Fehlen der Zulässigkeitserklärung bis zur Grenze der **Verwirkung** jederzeit noch klageweise geltend machen. Das soll auch gelten, wenn der Arbeitgeber weiß, dass die Frau schwanger und die Zulässigkeitserklärung zur Kündigung erforderlich ist, er aber keinen Antrag gestellt hat (vergleiche

BAG vom 3.7.2003 in NZA 2003, 1335 zum Kündigungsverbot bei Elternzeit). Ist dem Arbeitgeber die Schwangerschaft aber gar nicht bekannt und führt die Arbeitnehmerin erst durch ihre nachträgliche Mitteilung der Schwangerschaft die Unwirksamkeit der Kündigung herbei, muss sie innerhalb von **drei Wochen ab Zugang der schriftlichen Kündigung** klagen (BAG vom 19.2.2009 in BB 2009, 2092).

Tipp

Im Zweifelsfall sollte immer die Dreiwochenfrist ab Zugang der Kündigung eingehalten werden, insbesondere wenn die behördliche Zustimmung überhaupt nicht vorliegt!

Erlangt die Frau erst nach Ablauf der Dreiwochenfrist aus einem von ihr nicht zu vertretenden Grund Kenntnis von der Schwangerschaft, so ist auf ihren Antrag hin gemäß § 5 Abs. 1 KSchG die **Klage nachträglich zuzulassen**. Dieser Antrag muss aber spätestens innerhalb von **zwei Wochen** nach Kenntnis der Schwangerschaft beim Arbeitsgericht gestellt werden; nach Ablauf von sechs Monaten, vom Ende der versäumten Frist an gerechnet, ist die Antragstellung grundsätzlich nicht mehr möglich.

Tipp

Das allgemeine Kündigungsrecht und der allgemeine Kündigungsschutz stehen selbstständig und unabhängig neben dem besonderen Kündigungsschutz nach § 17 MuSchG. Sollte die Kündigung des Arbeitgebers andere kündigungsschutzrechtliche Bestimmungen (zum Beispiel nach dem Kündigungsschutzgesetz, Schwerbehindertenrecht SGB IX, BetrVG oder BGB) verletzen, so sollte eine Klage beim Arbeitsgericht in der Regel auf alle in Betracht kommenden Gesichtspunkte gestützt werden, insbesondere dann, wenn nicht eindeutig feststeht, ob alle Voraussetzungen des § 17 Abs. 1 MuSchG erfüllt sind. Insoweit sind dann aber auch die sonstigen kündigungsschutzrechtlichen Regelungen zu beachten, zum Beispiel die Einhaltung der dreiwöchigen Klagefrist ab Zugang der schriftlichen Kündigung gem. § 4 KSchG.

Wichtig

Eine Arbeitnehmerin genießt auch dann Kündigungsschutz aus § 17 Abs. 1 MuSchG, wenn der Arbeitgeber sie sozialwidrig im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes gekündigt hat, im Verlauf des Kündigungsschutzprozesses eine Schwangerschaft eintritt und der Arbeitgeber einen Auflösungsantrag gem. § 9 Abs. 1 S. 2 KSchG zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses gestellt hat (ArbG Berlin vom 23.9.2016, Az. 28 Ca 4975/16).

Ein Arbeitgeber, der einer Frau verbotswidrig gekündigt hat, ist zur **Weiterzahlung der Vergütung verpflichtet**, wenn die Arbeitnehmerin arbeitsbereit und arbeitswillig ist, das heißt ihre Arbeitskraft trotz Kündigung weiter anbietet (Annahmeverzug des Arbeitgebers).

Darüber hinaus kann sich aus der verbotswidrigen Kündigung noch ein Entschädigungsanspruch aus § 15 Abs. 2 AGG ergeben, wenn der Arbeitgeber trotz Kenntnis von der Schwangerschaft wiederholt und ohne Einschaltung der zuständigen Arbeitsschutzbehörde kündigt. In diesem Fall liegt eine nach dem AGG verbotene unmittelbare geschlechtsbedingte Diskriminierung der Schwangeren vor, die den Entschädigungsanspruch auslöst (ArbG Berlin vom 8.5.2015 in BB 2015, 1587, bestätigt LAG Berlin-Brandenburg vom 16.9.2015, Az. 23 Sa 1045/15; BAG vom 12.12.2013 in NZA 2014, 722). Keine Diskriminierung der schwangeren Arbeitnehmerin liegt dagegen vor, wenn der Arbeitgeber bei Ausspruch der Kündigung nichts von der Schwangerschaft gewusst hat (BAG vom 17.10.2013, Az. 8 AZR 742/12).

Mit der Neuregelung in § 17 Abs. 1 S. 3 MuSchG sind jetzt auch solche Maßnahmen des Arbeitgebers vom Kündigungsverbot erfasst, die eine Kündigung der schwangeren Arbeitnehmerin vorbereiten und für die Zeit nach Auslaufen des Kündigungsschutzes wirksam werden sollen. Der EuGH hat im Urteil vom 11.10.2007 (in NZA 2007, 1271) klargestellt, dass **Vorbereitungsmaßnahmen** für eine Kündigung nicht nur gegen das mutterschutzrechtliche Kündigungsverbot verstoßen, sondern auch eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellen. Vor diesem Hintergrund kann also auch dann eine Entschädigung gefordert werden, wenn der Arbeitgeber während der Schwangerschaft oder im geschützten Zeitraum von vier Monaten nach der Geburt des Kindes die Kündigung der Frau vorbereitet, zum Beispiel, indem er ihre Stelle ausschreibt etc. Auch eine noch während der Schutzfrist vom Arbeitgeber vorgenommene Anhörung des Betriebs- oder Personalrats dürfte jetzt unter das Verbot der Vorbereitung einer Kündigung gem. § 17 Abs. 1 S. 3 MuSchG fallen.

Ein Entschädigungsanspruch wegen diskriminierender Kündigung muss jedoch innerhalb einer Frist von zwei Monaten ab Zugang der Kündigung schriftlich beim Arbeitgeber eingefordert werden (vgl. § 15 Abs. 4 AGG).



Tipp

Neben der fristgerechten Klageerhebung sollte die Frau nach Erhalt einer verbotswidrigen Kündigung dem Arbeitgeber unverzüglich (schriftlich) mitteilen, dass sie mit der Kündigung nicht einverstanden ist sowie ihn auffordern, diese innerhalb einer bestimmten Frist (zum Beispiel einer Woche) zurückzunehmen und ihre Arbeitsleistung weiter ausdrücklich anbieten. Außerdem empfiehlt es sich, sofort den Betriebsrat/Personalrat (falls vorhanden) zu informieren beziehungsweise sich an das zuständige Gewerbeaufsichtsamt zu wenden. Diese Stellen können den Arbeitgeber zwar nicht zur Rücknahme der Kündigung zwingen, aber versuchen, ihn dazu unter Hinweis auf die Rechtslage zu bewegen.

5. Ausnahmen vom Kündigungsschutz

Das Kündigungsverbot ist **zwingend**, das heißt, eine Frau kann vor Ausspruch der Kündigung nicht auf den Kündigungsschutz verzichten und er kann auch nicht im Voraus vertraglich ausgeschlossen oder beschränkt werden.

Nur **ausnahmsweise** kann der Arbeitgeber in besonderen Fällen, die nicht mit dem Zustand einer Frau während der Schwangerschaft, nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder ihrer Lage bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung in Zusammenhang stehen, vor der **zuständigen Landesbehörde** (siehe Seite 27) von dem **Kündigungsverbot befreit**, das heißt auf seinen Antrag hin eine Kündigung für zulässig erklärt werden (§ 17 Abs. 2 MuSchG). Diese behördliche Zulässigkeitsklärung muss vor Ausspruch der Kündigung erteilt sein, das heißt, sie muss zum Kündigungszeitpunkt vorliegen, aber noch nicht bestandskräftig sein (LAG Köln vom 12.3.2012, Az. 2 Sa 999/11). Ein Widerspruch der Frau im Verwaltungsrechtsweg gegen die Zulässigkeitsklärung der Behörde hat zwar aufschiebende Wirkung, führt aber noch nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung (BAG vom 17.6.2003 in DB 2004, 441).

Will der Arbeitgeber **fristlos** aus wichtigem Grund kündigen, muss er den Antrag auf Zulässigkeitsklärung innerhalb einer Frist von **zwei Wochen** nach seiner Kenntniserlangung vom wichtigen Grund stellen und nach der Erteilung der Zustimmung durch die Behörde **unverzüglich** (LAG Köln vom 21.1.2000 in AiB 2001, 233) kündigen.

Ein besonderer Fall liegt dann vor, wenn es gerechtfertigt erscheint, dass das vom Gesetzgeber als vorrangig angesehene Interesse der schwangeren Arbeitnehmerin, Mutter oder Frau nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche am Fortbestand des Arbeitsverhältnisses wegen außergewöhnlicher Umstände hinter die Interessen des Arbeitgebers zurücktritt (BVerwG vom 18.8.1977, AP Nr. 5 zu § 9 MuSchG 1968).

Beispiel 1

Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten der Arbeitnehmerin liegen, kommen vor allem in Betracht, wenn eine besonders grobe Pflichtverletzung vorliegt, die die Weiterbeschäftigung für den Arbeitgeber unzumutbar erscheinen lässt. Es muss aber zweifelsfrei feststehen, dass das Verhalten der Arbeitnehmerin nicht mit ihrem körperlichen oder seelischen Zustand während der Schwangerschaft, ihrer Lage nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder aber nach der Entbindung zusammenhängt. Umstände, die nach arbeitsrechtlichen Grundsätzen die Lösung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist rechtfertigen würden, bedeuten nicht ohne Weiteres einen besonderen Fall (VG Düsseldorf vom 16.12.2011, Az. 13 K 5101/11). So hat das OVG Berlin-Brandenburg (Beschluss vom 27.8.2015, Az. OVG 6 M 49/15) einen besonderen Fall bei einer Auszubildenden angenommen, die unentschuldigte Fehlzeiten von mehr als zehn Wochen aufzuweisen und auf unzählige Versuche ihres Arbeitgebers der Kontaktaufnahme zum Zweck der Fortführung des Ausbildungsverhältnisses nicht reagiert hatte.

Beispiel 2

Gründe, die der Arbeitgeberseite zuzurechnen sind, liegen in aller Regel bei einer Betriebsschließung sowie immer dann vor, wenn die Fortzahlung des Arbeitsentgeltes während der Dauer der Schutzzeit gemäß § 17 Abs. 1 MuSchG die wirtschaftliche Existenz des Arbeitgebers gefährden würde, was eher in Kleinbetrieben der Fall sein kann. Inhaltlich ist hier die „Allgemeine Verwaltungsvorschrift zum Kündigungsschutz bei Elternzeit“ entsprechend anzuwenden, da sie sich im Wesentlichen an der bisherigen Handhabung und Rechtsprechung zu § 17 Abs. 2 MuSchG (vgl. § 9 Abs. 3 MuSchG a.F.) orientiert (siehe Anhang 4).

Die zuvor von der zuständigen Landesbehörde genehmigte Kündigung des Arbeitgebers muss schriftlich erfolgen und den Kündigungsgrund angeben (§ 17 Abs. 2 S. 2 MuSchG), andernfalls ist sie unwirksam.

Überschneiden sich die Kündigungsschutzzeiten nach § 17 Abs. 1 MuSchG und § 18 Abs. 1 BEEG (zum Beispiel bei Inanspruchnahme von Elternzeit direkt nach den Mutterschutzfristen oder bei erneuter Schwangerschaft/Entbindung während einer laufenden Elternzeit), bedarf der Arbeitgeber für seine Kündigung im Überschneidungszeitraum der vorherigen Zulässigkeitsklärung der Aufsichtsbehörde nach beiden Vorschriften

(VG Darmstadt vom 26.3.2012, Az. 5 K 1830/11.DA), da beide Kündigungsverbote nebeneinander bestehen (BAG vom 31.3.1993 in NZA 1993, 646).

Bevor die Behörde eine beantragte Kündigung für zulässig erklärt, muss sie die betroffene **Arbeitnehmerin anhören** und ggf. auch weitere Ermittlungen anstellen, zum Beispiel den Betriebsrat befragen.

Tipp

Bereits vor der Anhörung sollte sich eine Arbeitnehmerin genau über ihre Situation informieren, zum Beispiel bei der Arbeitnehmerkammer, ihrer Gewerkschaft, beim Betriebs- oder Personalrat, der Frauenbeauftragten, ihrem Arzt oder eventuell einem Rechtsanwalt (Kosten!).

Die für die Zulässigerklärung der Kündigung **zuständigen Landesbehörden** sind:

- ▶ Baden-Württemberg: Regierungspräsidien
- ▶ Bayern: Gewerbeaufsichtsämter der Bezirke
- ▶ Berlin: Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit
- ▶ Brandenburg: Landesamt für Arbeitsschutz
- ▶ Bremen: Gewerbeaufsichtsämter (Adressen siehe Seite 176)
- ▶ Hamburg: Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz, Amt für Arbeitsschutz
- ▶ Hessen: Regierungspräsidien
- ▶ Mecklenburg-Vorpommern: Landesamt für Gesundheit und Soziales, Abteilung Arbeitsschutz und technische Sicherheit
- ▶ Niedersachsen: Gewerbeaufsichtsämter
- ▶ Nordrhein-Westfalen: Arbeitsschutzdezernate der Bezirksregierungen
- ▶ Rheinland-Pfalz: Struktur- und Genehmigungsdirektion Nord und Süd, Gewerbeaufsicht
- ▶ Saarland: Landesamt für Umwelt- und Arbeitsschutz
- ▶ Sachsen: Landesdirektion, Abteilung Arbeitsschutz
- ▶ Sachsen-Anhalt: Landesamt für Verbraucherschutz, Gewerbeaufsicht
- ▶ Schleswig-Holstein: Staatliche Arbeitsschutzbehörde bei der Unfallkasse Nord
- ▶ Thüringen: Landesamt für Verbraucherschutz

Die Erteilung der Genehmigung zur Kündigung kann die Frau im **Verwaltungsrechtsweg** anfechten. Hat die zuständige Behörde die Kündigung durch rechtskräftigen Verwaltungsakt für zulässig erklärt, so wird damit nur das Kündigungsverbot des § 17 Abs. 1 MuSchG hinfällig. Dies schließt jedoch nicht aus, dass die Kündigung aus anderen arbeitsrechtlichen Gründen unwirksam und eine Klage vor dem Arbeitsgericht erfolgreich ist; die Klagefrist beträgt drei Wochen ab Zugang der schriftlichen Kündigung.

6. Soziale Sicherung nach zulässiger Kündigung

Frauen, denen der Arbeitgeber mit Zustimmung der zuständigen Landesbehörde wirksam gekündigt hat, erhalten auf Antrag **bis zum Beginn der Schutzfrist** vor der Entbindung **Arbeitslosengeld oder Arbeitslosengeld II**, soweit sie dafür die Voraussetzungen des SGB III oder des SGB II erfüllen. Die Tatsache der Schwangerschaft steht dem Anspruch auf Leistungen nicht entgegen, da auch schwangere Frauen bis auf die Zeit des Beschäftigungsverbots während der Schutzfristen der Arbeitsvermittlung zur Verfügung stehen können. Zum Anspruch auf **Mutterschaftsgeld/ Arbeitgeberzuschuss während der Mutterschutzfristen** siehe Seite 60 f.

Tipp

Auch Frauen, deren Arbeitsverhältnis noch nicht endgültig aufgelöst ist, sollten sich sofort bei der Agentur für Arbeit arbeitslos melden und Arbeitslosengeld beantragen, falls der Arbeitgeber sie tatsächlich nicht mehr beschäftigt und ihnen auch kein Arbeitsentgelt mehr zahlt (vgl. §§ 136, 137 Abs. 1, 157 Abs. 3 SGB III).

In der **gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung** bleibt die Mitgliedschaft versicherungspflichtiger Frauen, deren Arbeitsverhältnis zulässig aufgelöst worden ist, gem. § 192 Abs. 2 SGB V während der Schwangerschaft erhalten, sofern sie nicht schon anderweitig (zum Beispiel als Arbeitslose oder Bezieherin von Mutterschaftsgeld) krankenversichert ist. Ist dies nicht der Fall, müssen sie den Beitrag gem. § 250 Abs. 2 SGB V nach ihrem letzten Grundgehalt allein tragen. Sie können aber auch eine Umstufung in eine ihren neuen Einkommensverhältnissen entsprechende niedrigere Klasse (Mindestbeitrag für freiwillig Versicherte) bei der Krankenkasse **beantragen**.

7. Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung, insbesondere Befristung

Das Verbot des § 17 Abs. 1 MuSchG gilt nur für eine **Kündigung** des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber. Ist der Arbeitsvertrag nichtig, so kann sich der Arbeitgeber darauf berufen, allerdings nur mit Wirkung für die Zukunft. Der Arbeitsvertrag kann zum Beispiel nichtig sein wegen Verstoßes gegen die guten Sitten (§ 138 BGB) oder gegen ein gesetzliches Verbot (§ 134 BGB), wegen fehlender Geschäftsfähigkeit (§§ 104 ff. BGB) oder wegen eines Formmangels (§ 125 BGB).

§ 17 Abs. 1 MuSchG steht auch einer wirksamen **Anfechtung** des Arbeitsvertrags einer schwangeren Frau durch den Arbeitgeber nicht generell entgegen (ebenfalls nur mit Wirkung für die Zukunft). Grundsätzlich ist aber eine bei Abschluss des Arbeitsvertrages bestehende Schwangerschaft keine „verkehrs-wesentliche“ Eigenschaft i.S. des § 119 Abs. 2 BGB, da es sich lediglich um einen vorübergehenden Zustand handelt (BAG vom 8.9.1988 in DB 1989, 585). Da eine **Offenbarungspflicht** der Frau, die ihr bekannte Schwangerschaft auch ohne Befragen mitzuteilen, **nicht besteht**, kommt auch eine zulässige **Anfechtung wegen Irrtums** durch den Arbeitgeber nicht in Betracht.

Auch wenn eine Frau bei einem Einstellungsgespräch die Frage nach einer Schwangerschaft bewusst wahrheitswidrig beantwortet hat, scheidet eine **Anfechtung** des Arbeitsvertrages wegen **arglistiger Täuschung** nach § 123 BGB in der Regel aus, da eine entsprechende Frage des Arbeitgebers vor einer geplanten unbefristeten oder befristeten Einstellung nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und des Bundesarbeitsgerichts regelmäßig gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 und § 2 Abs. 1 Nr. 1 AGG verstößt und unzulässig ist (vergleiche unter anderem EuGH vom 5.5.1994 in NZA 1994, 609; EuGH vom 4.10.2001 in DB 2001, 2451; BAG vom 6.2.2003 in NZA 2003, 848; LAG Köln vom 11.10.2012 in BB 2012, 3200). Zum Fragerecht nach der Schwangerschaft bzw. zur Offenbarungspflicht siehe Seite 19 f.). Das Kündigungsverbot greift ebenfalls nicht ein, wenn das Arbeitsverhältnis einvernehmlich durch Abschluss eines (schriftlichen) **Aufhebungsvertrages** endet (vergleiche auch Kapitel 4 Eigene Kündigung/Aufhebungsvertrag).

Hat die Arbeitnehmerin einen Arbeitsvertrag mit einer (schriftlichen) **rechtswirksamen Zeit- oder Zweckbefristung** (zum Beispiel Aushilfsverhältnis, befristeter Probearbeitsvertrag), so endet dieser zum vorgesehenen Beendigungstermin bzw. mit Erreichen oder Erfüllung des bestimmten Vertragszweckes, das heißt, das befristete Arbeitsverhältnis verlängert sich nicht um Zeiten der Mutterschutzfristen oder sonstiger Beschäftigungsverbote. Da es in diesen Fällen keiner Kündigung bedarf, gilt auch nicht das Kündigungsverbot des § 17 Abs. 1 MuSchG, wenn die Frau am Ende des Arbeitsverhältnisses schwanger ist, vor weniger als vier Monaten entbunden oder aber eine Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche erlitten hat. Das Mutterschutzgesetz schützt die Arbeitnehmerin nur, wenn

das Arbeitsverhältnis **vorzeitig** durch Kündigung des Arbeitgebers aufgelöst werden soll. Die Mitteilung über den bevorstehenden Ablauf bzw. die Nichtverlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses stellt keine Kündigung dar.

Auch das zeitlich befristete **Ausbildungsverhältnis** wird durch Schwangerschaft oder mutterschutzrechtliche Fehlzeiten (Beschäftigungsverbote/Mutterschutzfristen) nicht verlängert (anders bei Elternzeit gemäß § 20 Abs. 1 S. 2 BEEG).

Das Ausbildungsverhältnis endet grundsätzlich mit Ablauf der Ausbildungszeit, unter Umständen kann aber die für die Ausbildung zuständige Stelle auf Antrag der Auszubildenden die Ausbildungszeit gem. § 8 Abs. 2 BBiG verlängern, wenn dies erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen (zum Beispiel wegen Fehlzeiten durch die Schwangerschaft).

Dagegen verlängern sich befristete Arbeitsverhältnisse von **wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen** mit ihrem Einverständnis automatisch um Zeiten von Mutterschutzfristen und sonstiger mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverboten in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist (vergleiche § 2 Abs. 5 S. 1 Nr. 3 Wissenschaftszeitvertragsgesetz; für Elternzeit gilt dies entsprechend). Diese Besserstellung gegenüber anderen befristet beschäftigten Arbeitnehmerinnen verstößt nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, denn eine Tätigkeit, die der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung dient, bringt besondere Mehrfachbelastungen mit sich. Auch soll mit der Regelung dem Umstand entgegengewirkt werden, dass Nachwuchswissenschaftlerinnen deutlich weniger Kinder bekommen (BAG vom 28.5.2014 in ZTR 2015, 672).

Gem. § 14 Abs. 1 **Teilzeit- und Befristungsgesetz** (TzBfG) bedarf die wirksame Befristung eines Arbeitsverhältnisses grundsätzlich eines sachlich gerechtfertigten Grundes, zum Beispiel Erprobung des Arbeitnehmers, Vertretung eines anderen Arbeitnehmers oder Bindung der Stelle an Drittmittel. Bei **Neueinstellungen** ist die Befristung allerdings auch ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig, wobei bis zu dieser Gesamtdauer sogar eine höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages gestattet ist.

Eine dem Arbeitgeber im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses bekannte Schwangerschaft verhindert zwar nicht von vornherein die wirksame Befristung des Arbeitsvertrages, jedoch ist die Schwangerschaft bei der Bewertung der Interessen der Vertragsparteien beim Abschluss befristeter Arbeitsverträge zu berücksichtigen. Die Befristung ist zum Beispiel dann sachlich gerechtfertigt, wenn die Zeit bis zur Arbeitsaufnahme eines anderen Arbeitnehmers überbrückt werden soll und der Arbeitgeber sich diesem gegenüber bereits bei Abschluss des befristeten Vertrages mit der Schwangeren vertraglich gebunden hat (BAG vom 6.11.1996 in DB 1997, 1927). Die Befristung kann als **Benachteiligung** wegen des Geschlechts nach § 7 und § 2 Abs. 1 Nr. 1 AGG unwirksam sein, wenn zum Beispiel

zu vermuten ist, dass die Unzulässigkeit der Frage nach der Schwangerschaft umgangen wird (LAG Köln vom 26.5.1994 in NZA 1995, 1105).

Ist die Befristung unwirksam, führt dies zur Geltung des Arbeitsvertrages auf unbestimmte Zeit und somit zur Anwendung des § 17 Abs. 1 MuSchG. Eine **Klage** auf Feststellung der Unwirksamkeit der Befristung ist beim Arbeitsgericht spätestens innerhalb von **drei Wochen** nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses zu erheben.

Wichtig

Bei Auslaufen eines wirksam befristeten Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitgeber grundsätzlich nicht verpflichtet, die Arbeitnehmerin anschließend in ein Dauerarbeitsverhältnis zu übernehmen. Lehnt ein Arbeitgeber eine Übernahme jedoch nur wegen einer bei Fristablauf bestehenden Schwangerschaft ab, verstößt er gegen das Benachteiligungsverbot des § 7, § 2 Abs. 1 Nr. 1 und § 3 Abs. 1 S. 2 AGG (ArbG Mainz vom 2.9.2008, Az. 3 Ca 1133/08). Aber auch daraus resultiert in der Regel keine Weiterbeschäftigungspflicht, sondern gem. § 15 AGG bzw. der Verletzung des Persönlichkeitsrechts nur eine Schadensersatz- und Entschädigungspflicht. Im Normalfall geht das Bundesarbeitsgericht bisher von einer Entschädigung in Höhe eines Monatsgehalts aus (Urteil vom 14.3.1989 in BB 1989, 2187). Allerdings muss eine solche Entschädigung nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs auch angemessen und abschreckend für den Arbeitgeber sein (Urteil vom 22.4.1997 in NZA 1997, 645), sodass die Höhe der Entschädigung letztlich vom Einzelfall abhängt. Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche müssen innerhalb von zwei Monaten ab Zugang der Ablehnung schriftlich beim Arbeitgeber geltend gemacht beziehungsweise innerhalb von drei Monaten ab der schriftlichen Geltendmachung beim Arbeitsgericht eingeklagt werden (vergleiche § 15 Abs. 4 AGG und § 61 b Abs. 1 ArbGG).

Lediglich in besonders gelagerten Einzelfällen kann die Berufung des Arbeitgebers auf den Fristablauf rechtsmissbräuchlich sein und einen Rechtsanspruch auf **Weiterbeschäftigung** im Anschluss an den Zeitvertrag begründen. Verlängert beispielsweise der Arbeitgeber alle anderen vergleichbaren Arbeitsverhältnisse (zum Beispiel bei Übernahme der Auszubildenden in Angestelltenverhältnisse) und beruft er sich nur der werdenden Mutter gegenüber auf den Fristablauf, ist dies in der Regel ein unzulässiger Rechtsmissbrauch (zum Beispiel ArbG Cottbus vom 13.9.2000 in NZA-RR 2000, 626). Ebenso hat das Bundesarbeitsgericht (Urteil vom 28.11.1963 in DB 1964, 225) die ausschließlich wegen Schwangerschaft verweigerte Weiterbeschäftigung als unzulässige Rechtsausübung bei einer Arbeitnehmerin gewertet, deren befristeter Probearbeitsvertrag tatsächlich auf eine Dauerstellung zugeschnitten war und die

sich während der Probezeit voll bewährt hatte. Der **Vertrauensschutz** erhält auch dann besonderes Gewicht, wenn die Nichtverlängerung des Arbeitsverhältnisses in zeitlich unmittelbarem Zusammenhang mit der Anzeige der Arbeitnehmerin über den Eintritt der Schwangerschaft steht (LAG Hamm vom 6.6.1991 in DB 1991, 1936). Ein Arbeitgeber kann auch unabhängig von der Schwangerschaft verpflichtet sein, einen an sich wirksam befristeten Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit fortzusetzen, wenn er die Erwartung geweckt und bestätigt hat, er werde die Arbeitnehmerin bei Eignung und Bewährung unbefristet weiterbeschäftigen und wenn der Arbeitgeber sich mit seiner Ablehnung in Widerspruch zu seinem früheren Verhalten und einem von ihm aufgrund besonderer Umstände geschaffenen Vertrauenstatbestand setzt (BAG vom 16.3.1989 in DB 1989, 1728).

Tipp

Jede betroffene Frau sollte also umgehend sehr genau prüfen (lassen), ob der Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen oder zumindest Schadensersatz beziehungsweise Entschädigung zu zahlen.

04 Eigene Kündigung/ Aufhebungsvertrag

➔ 1. Grundlegendes

Das Kündigungsverbot gilt nur für den **Arbeitgeber**. Die Möglichkeit einer (schriftlichen) Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitnehmerin ist dagegen nicht eingeschränkt. Sie muss allerdings die gesetzlichen, tariflichen oder arbeitsvertraglich vereinbarten Kündigungsfristen einhalten.

Das ursprünglich in § 10 MuSchG a.F. enthaltene **Sonderkündigungsrecht** der Arbeitnehmerin zum Ende der Mutterschutzfrist nach der Geburt ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist ist im neuen MuSchG **gestrichen** worden. Mit der Einführung der Elternzeit gibt es keinen Bedarf mehr für eine solche Regelung. Diese sollte es der Frau bei ihrer Einführung im Jahr 1965 ermöglichen, flexibel auf ihre persönliche Lebenssituation zu reagieren, um sich bei fehlender Vereinbarkeit der Kinderbetreuung mit der Erwerbstätigkeit kurzfristig vom Arbeitsverhältnis lösen zu können. In der Elternzeit gilt dagegen das Sonderkündigungsrecht zum Ende der Elternzeit gem. § 19 BEEG weiter (siehe Seite 103 f.).

An die Auslegung der Erklärungen der Frau, aus denen auf eine Kündigung (oder vertragliche Aufhebung) des Arbeitsverhältnisses geschlossen wird, ist aber wegen der Auswirkungen der Beendigung des Mutterschutzes infolge der Kündigung ein strenger Maßstab anzulegen (vgl. BAG vom 19.8.1982, AP Nr. 10 zu § 9 MuSchG 1968), das heißt, dass eine Erklärung der Arbeitnehmerin nur dann als Kündigung (oder Zustimmung zur Aufhebung des Arbeitsverhältnisses) gewertet werden kann, wenn darin klar und eindeutig zum Ausdruck kommt, dass sie zum Beispiel nicht nur vorübergehend von der Arbeit freigestellt, sondern endgültig aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden will. Dabei ist zu beachten, dass jede Kündigung bzw. jeder Aufhebungsvertrag zur Wirksamkeit der Schriftform bedarf (siehe Seite 21)! Mündliche Kündigungen oder Aufhebungsverträge sind nichtig und beenden das Arbeitsverhältnis nicht (unter anderem Schutz vor übereilten Entscheidungen). Die Arbeitnehmerin kann ihre eigene Kündigung (oder Zustimmung zum Aufhebungsvertrag) nicht einseitig widerrufen, unter Umständen kann sie die Erklärung aber **anfechten**. Eine Anfechtung wegen **Irrtums** gem. § 119 BGB ist beispielsweise möglich, wenn die Frau mit ihrer Erklärung etwas anderes ausdrücken wollte, als sie tatsächlich zum Ausdruck gebracht hat. Die Anfechtung muss gem. § 121 Abs. 1 BGB dann aber unverzüglich nach Erlangung der Kenntnis von dem Anfechtungsgrund erfolgen. Dagegen liegt kein Anfechtungsgrund vor, wenn die Frau bei ihrer Kündigung (oder Zustimmung zum Aufhebungsvertrag) nicht wusste, dass sie schwanger war (BAG vom 6.2.1992 in BB 1992, 1286) oder wenn sie sich über die mutterschutzrechtlichen Folgen ihrer Erklärung irrte (BAG vom 16.2.1983, AP Nr. 22 zu § 123 BGB).

Die Eigenkündigung der Frau ist nach § 123 BGB auch dann anfechtbar, wenn sie durch eine **arglistige Täuschung** (zum Beispiel Erklärung des Arbeitgebers, die Kündigung berühre nicht die mutterschutzrechtlichen Ansprüche) oder eine widerrechtliche **Drohung** des Arbeitgebers veranlasst war. So ist beispielsweise eine Drohung des Arbeitgebers, er werde der Frau kündigen, falls sie nicht selbst kündige (oder dem Aufhebungsvertrag zustimme), wegen des Kündigungsverbots des § 17 Abs. 1 MuSchG widerrechtlich, es sei denn, dass er mit einer Zulässigkeitsklärung gem. § 17 Abs. 2 MuSchG rechnen konnte. Dagegen liegt keine Drohung vor, wenn einer schwangeren Arbeitnehmerin der Abschluss eines Aufhebungsvertrages angeboten und eine erbetene Bedenkzeit abgelehnt wird.

2. Auswirkungen der Eigenkündigung

Wichtig

Eine Arbeitnehmerin sollte sich sehr genau überlegen und beraten lassen, ob sie das Arbeitsverhältnis fristgerecht unter Einhaltung der gesetzlichen, tariflichen oder arbeitsvertraglichen Kündigungsfrist während der Schwangerschaft oder zu einem späteren Zeitpunkt nach der Geburt kündigt (oder einen Aufhebungsvertrag abschließt). Zwar kann die Frau sich nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. des Bezuges von Mutterschaftsgeld bei der Agentur für Arbeit arbeitslos melden und Arbeitslosengeld beantragen. Wer sein Arbeitsverhältnis freiwillig aufgibt, erhält jedoch in der Regel zwölf Wochen kein Arbeitslosengeld (Sperrfrist gem. § 159 Abs. 1 SGB III), falls er nicht einen wichtigen Grund für sein Verhalten hat.

Ein noch nicht gewährter **(Rest-)Urlaub** ist gem. § 7 Abs. 4 BUrlG abzugelten, da er wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gegeben werden kann. Gegebenenfalls ist eine erhaltene **Weihnachtsgratifikation** zurückzuzahlen, wenn die Voraussetzungen einer wirksamen vertraglichen Rückzahlungsklausel erfüllt sind.

Tatsächlich nehmen die allermeisten Arbeitnehmerinnen im Anschluss an die Mutterschutzfristen **Elternzeit**. Neben **Elterngeld** kann Anspruch auf andere (einkommensabhängige) Sozialleistungen bestehen. **Teilzeitarbeit** in der Elternzeit ist zulässig, wenn die Arbeitszeit 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats nicht übersteigt, mit Zustimmung des bisherigen Arbeitgebers sogar bei einem anderen Arbeitgeber oder als Selbstständiger. Im Einzelnen siehe Kapitel Elterngeld und Kapitel Elternzeit.

Kündigt eine schwangere Arbeitnehmerin zu einem Zeitpunkt vor Beginn der sechswöchigen Schutzfrist vor der Entbindung bzw. schließt sie einen entsprechenden Aufhebungsvertrag, so erhält sie (abgesehen vom Sperrfrist-Risiko) während der Mutterschutzfristen kein Arbeitslosengeld, da sie in dieser Zeit nicht arbeiten darf. In diesem Fall entfällt auch grundsätzlich ihr Anspruch auf **Mutterschaftsgeld** nach § 19 Abs. 1 MuSchG in Verbindung mit § 24 i Abs. 2 S. 1 SGB V bzw. § 19 Abs. 2 MuSchG sowie auf den **Arbeitgeberzuschuss**; in Betracht kommt lediglich Mutterschaftsgeld nach § 24 i Abs. 2 Satz 7 SGB V (Näheres siehe Seite 60 f.).

Nach der alten Rechtslage war es so, dass der Arbeitgeber im Fall der Kündigung einer schwangeren Arbeitnehmerin die Aufsichtsbehörde (Gewerbeaufsichtsamt) unverzüglich zu benachrichtigen hatte (§ 9 Abs. 2 MuSchG a.F.). Diese hatte dann vor allem die Aufgabe, mit der Frau ein Gespräch über die Kündigung und ihre Gründe zu führen und sie auf die ihr noch zustehenden Rechte (zum Beispiel eventuelles Anfechtungsrecht) hinzuweisen. Mit dem **Wegfall des Sonderkündigungsrechts** aus § 10 MuSchG a.F. ist jetzt auch die Mitteilungspflicht des Arbeitgebers über die Kündigung der Arbeitnehmerin während der Schwangerschaft und in der viermonatigen Schutzzeit nach der Entbindung oder nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche entfallen. Weder § 17 MuSchG noch § 27 MuSchG n.F. enthalten jetzt eine entsprechende Mitteilungspflicht des Arbeitgebers.

Tipp

Bevor eine Frau ihr Arbeitsverhältnis kündigt oder aber einen Aufhebungsvertrag abschließt, sollte sie sich wegen der oben genannten Nachteile und der Möglichkeit, bis zu drei Jahre Elternzeit zu nehmen (einschließlich der genannten Teilzeitmöglichkeiten) unbedingt beraten lassen, zum Beispiel von der Arbeitnehmerkammer Bremen oder aber dem Gewerbeaufsichtsamt. Ihr ist in der Regel von einer Eigenkündigung bzw. dem Abschluss eines Aufhebungsvertrages abzuraten.

05 Gesundheitsschutz für Mutter und Kind

➔ Im neuen MuSchG sind auch die Schutzvorschriften für Mutter und Kind neu strukturiert und inhaltlich verändert worden. Unter dem Abschnitt 2 findet sich jetzt der Gesundheitsschutz, der sowohl den arbeitszeitlichen Gesundheitsschutz als auch den betrieblichen Gesundheitsschutz und den ärztlichen Gesundheitsschutz umfasst. Mit diesen Regelungen soll den Gesundheitsgefährdungen begegnet werden, die sich aus der beruflichen Tätigkeit (oder im Rahmen einer Schul- bzw. Hochschulausbildung) während der Schwangerschaft und nach der Entbindung für die (werdende) Mutter und das Kind ergeben. Neu ins MuSchG aufgenommen wurde die Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz. Sie ist in den Regelungen zum betrieblichen Arbeitsschutz wiederzufinden.

Verletzungen der mutterschutzrechtlichen Bestimmungen durch den Arbeitgeber können in bestimmten Fällen als Straftaten bzw. als Ordnungswidrigkeiten geahndet werden (vergleiche §§ 32 und 33 MuSchG). Bei anderen Vorschriften handelt es sich um öffentlich-rechtliche Verpflichtungen des Arbeitgebers, deren Nichtbefolgung zwar nicht strafbewehrt ist, aber Schadensersatzansprüche der Arbeitnehmerin auslösen kann. Wegen der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers hat die werdende (oder stillende) Mutter auch einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf Beachtung und Einhaltung der Beschäftigungsverbote. Sie kann die Erledigung verbotener Arbeiten verweigern (Leistungsverweigerungsrecht), ohne hierdurch ihre Pflichten aus dem Arbeitsvertrag zu verletzen (zum Umsetzungsrecht des Arbeitgebers siehe Seite 37 f.) beziehungsweise ihren Vergütungsanspruch zu verlieren (zum sogenannten Mutterschutzlohn siehe Seite 41 ff.).

1. Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz

Das neue MuSchG ordnet dem arbeitszeitlichen Gesundheitsschutz nicht nur klassische Beschäftigungsverbote zu wie zum Beispiel das Verbot der Mehrarbeit oder der Sonn- und Feiertagsarbeit, sondern auch die Mutterschutzfristen vor und nach der Geburt sowie die Stillzeiten. Die Mutterschutzfristen stellen jedoch einen großen und eigenständigen Komplex für werdende Mütter dar, sodass sie hier im Kapitel 6 gesondert behandelt werden.

a) Verbot der Mehrarbeit; Ruhezeit

Das Verbot der Mehrarbeit ist bislang zusammen mit dem Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit sowie dem Nachtarbeitsverbot in § 8 MuSchG a.F. wiederzufinden gewesen. Das neue MuSchG enthält dafür jetzt drei eigene Regelungen. Aus § 4 Abs. 1 MuSchG ergibt sich das Verbot der Mehrarbeit, aus § 4 Abs. 2 MuSchG die Ruhezeit, die jeder schwangeren oder stillenden Arbeitnehmerin täglich zusteht.

Was **Mehrarbeit** ist, richtet sich dabei gem. § 4 Abs. 1 S. 1 und 2 MuSchG nach dem Alter der Arbeitnehmerin:

- ▶ bei Frauen unter 18 Jahren: über acht Stunden täglich oder 80 Stunden in der Doppelwoche,
- ▶ bei allen anderen Frauen: über achteinhalb Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche.

Die Mehrarbeit ist insofern im Mutterschutzgesetz etwas anders definiert als in vielen Tarifverträgen, in denen oft eine Wochenarbeitszeit von weniger als 40 Stunden festgeschrieben ist.

Die **Doppelwoche** umfasst einen Zeitraum von zwei aufeinanderfolgenden Kalenderwochen einschließlich der Sonntage, also zum Beispiel von Montag bis zum darauffolgenden zweiten Sonntag. Das Beschäftigungsverbot greift in diesem Fall bereits dann ein, wenn entweder die zulässige tägliche Arbeitszeit oder die zulässige Arbeitszeit in der Doppelwoche überschritten ist.

Beispiel

Eine Verkäuferin ist teilzeitbeschäftigt und arbeitet nur an drei Tagen in der Woche, jedoch an diesen Tagen jeweils neun Stunden. Geht man nun von einer Doppelwoche aus, so wäre diese Arbeit während der Schwangerschaft durchaus zulässig. Es greift jedoch trotzdem das Beschäftigungsverbot, da die tägliche zulässige Arbeitszeit überschritten wird.

! Wichtig

Hat die Arbeitnehmerin mehrere Arbeitgeber, so müssen die Arbeitszeiten bei allen Arbeitgebern zusammenge-rechnet werden (vergleiche § 4 Abs. 1 S. 5 MuSchG).

Neu aufgenommen worden ist in § 4 Abs. 1 S. 4 MuSchG, dass die schwangere oder stillende Arbeitnehmerin nicht in einem Umfang beschäftigt werden darf, der die **vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit** im Monatsdurchschnitt übersteigt. Diese Regelung gilt sowohl für vollzeit- als auch für teilzeitbeschäftigte Frauen, soll aber vor allem für teilzeitbeschäftigte Frauen sicherstellen, dass sie nicht gemessen an ihrer arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit **unverhältnismäßig zu Mehrarbeit** herangezogen werden. Diese Regelung zieht somit eine weitere arbeitszeitliche Grenze bei der Mehrarbeit ein, neben der vom Alter der Frau abhängigen allgemeinen Grenze der Mehrarbeit (siehe oben). Ohne diese Regelung wäre es möglich gewesen, volljährige schwangere oder stillende Arbeitnehmerinnen mit einer Teilzeitbeschäftigung bis zur allgemeinen Grenze von 90 Stunden in der Doppelwoche beziehungsweise bis zu achteinhalb Stunden täglich zu beschäftigen.

🕒 Beispiel

Eine Industriekauffrau arbeitet Teilzeit im Umfang von 20 Stunden wöchentlich. Im Arbeitsvertrag steht, dass sie bei betrieblichen Notwendigkeiten auch zu Mehrarbeit verpflichtet ist. Der Arbeitgeber darf sie wegen § 4 Abs. 1 S. 4 MuSchG jetzt nicht mehr über die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit im Monatsdurchschnitt hinaus beschäftigen. Das bedeutet, dass er von seiner Mitarbeiterin in der einen Arbeitswoche zwar zum Beispiel 24 Stunden Arbeit verlangen kann, dann aber im Monatsdurchschnitt gewährleisten muss, dass sie in einer der folgenden Arbeitswochen des Monats weniger arbeitet, um die Mehrarbeit von vier Stunden auszugleichen.

In begründeten Ausnahmefällen kann die Aufsichtsbehörde (Gewerbeaufsichtsamt) gemäß § 29 Abs. 3 S. 2 Nr. 1 MuSchG **Ausnahmen vom Verbot der Mehrarbeit** zulassen, wenn sich die Frau ausdrücklich dazu bereit erklärt und nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht.

Gemäß § 4 Abs. 2 MuSchG muss der Arbeitgeber der schwangeren oder stillenden Arbeitnehmerin außerdem eine ununterbrochene **Ruhezeit** von mindestens **elf Stunden** nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit gewähren. Diese mutterschutzrechtlich einzuhaltende Ruhezeit entspricht im Übrigen der allgemeinen Ruhezeit von elf Stunden, die § 5 Abs. 1 ArbZG für alle Arbeitnehmer vorsieht.

b) Verbot der Nachtarbeit

Auch das Verbot der Nachtarbeit zwischen 20.00 Uhr abends und 6.00 Uhr morgens für schwangere und stillende Arbeitnehmerinnen ist jetzt in einer neuen Vorschrift anzutreffen, nämlich in § 5 MuSchG (vergleiche § 8 MuSchG a.F.). Das Nachtarbeitsverbot ist durch das neue MuSchG erheblich flexibilisiert worden, insbesondere gibt es jetzt unabhängig von der jeweiligen Branche, in der die Arbeitnehmerin tätig ist, Ausnahmen. Die Voraussetzungen dafür legt § 28 MuSchG im Einzelnen fest. So kann der Arbeitgeber die Frau zwischen 20.00 Uhr und 22.00 Uhr mit Genehmigung der Aufsichtsbehörde (Gewerbeaufsichtsamt) beschäftigen, wenn sich die Frau

- ▶ damit ausdrücklich einverstanden erklärt,
- ▶ nach ärztlichem Zeugnis nichts gegen ihre Beschäftigung bis 22.00 Uhr spricht und
- ▶ insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Die Frau kann ihr Einverständnis zur Weiterarbeit bis 22.00 Uhr außerdem jederzeit widerrufen (§ 28 Abs. 1 S. 3 MuSchG).

! Wichtig

Nach § 29 Abs. 3 S. 2 Nr. 1 MuSchG kann das Gewerbeaufsichtsamt in besonders begründeten Einzelfällen eine zusätzliche Ausnahme vom Nachtarbeitsverbot anordnen. Danach kann die schwangere oder stillende Frau auch nach 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr beschäftigt werden, wenn sie damit ausdrücklich einverstanden ist, nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht und eine unverantwortbare Gefährdung für sie oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist. Auch hier kann die Frau ihr Einverständnis jederzeit widerrufen, § 29 Abs. 3 S. 3 MuSchG.

Das Nachtarbeitsverbot knüpft jetzt vor allem an die eigene Entscheidung der Frau zur Weiterarbeit in der Nachtzeit zwischen 20.00 und 22.00 Uhr sowie in besonders begründeten Einzelfällen sogar zwischen 22.00 Uhr und 6.00 Uhr an. Ihr soll damit ermöglicht werden, selbstbestimmt über die Weiterarbeit bei größtmöglichem Gesundheitsschutz entscheiden zu können, denn gegen ihren Willen ist jede Nachtarbeit unzulässig. Der dabei gebotene mutterschutzrechtliche Gesundheitsschutz wird einerseits über das ärztliche Attest, andererseits über die Feststellung einer „unverantwortbaren Gefährdung“ durch den Arbeitgeber im Rahmen seiner Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes (vergleiche Seite 37) gewährleistet. Auch muss der Arbeitgeber die Aufsichtsbehörde (Gewerbeaufsichtsamt) einschalten, wenn er die Frau in der Nachtzeit beschäftigen möchte. Wenn ihm das Gewerbeaufsichtsamt die Weiterarbeit der Frau in der Zeit zwischen 20.00 Uhr und 22.00 Uhr nicht vorläufig untersagt, kann die Frau erst einmal weiterarbeiten (§ 28 Abs. 2 MuSchG). Lehnt das

Gewerbeaufsichtsamt den Antrag des Arbeitgebers auf Weiterbeschäftigung der Frau nicht innerhalb von sechs Wochen ab Antragseingang ab, so gilt die Genehmigung als erteilt (§ 28 Abs. 3 MuSchG). Das bedeutet, dass die Frau zwischen 20.00 Uhr und 22.00 Uhr weiterzuarbeiten hat, ohne dass das Gewerbeaufsichtsamt genauer geprüft hat, ob nicht gesundheitliche Gründe (zum Beispiel Ermüdung, Konzentrationsabfall) oder aber das ärztliche Attest dagegen sprechen. Die Weiterarbeit der Frau ist folglich durch den bloßen Fristablauf möglich.

Problematisch und auch noch nicht geklärt ist, wann eine „unverantwortbare Gefährdung“ für die Frau vorliegt. An verschiedenen Stellen im neuen MuSchG finden sich dazu Definitionen, die aber sehr allgemein gehalten sind, zum Beispiel in § 9 Abs. 2 MuSchG. Danach ist eine Gefährdung unverantwortbar, wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist. Eine Orientierung bietet das Bundesverwaltungsgericht (Urteil vom 27.5.1993 in NJW 1994, 401), auf den sich auch diese gesetzliche Definition der unverantwortbaren Gefährdung stützt.

Beispiel

Frau A ist schwanger und arbeitet in einer Gaststätte, die bis 22.00 Uhr geöffnet hat, als Kellnerin. Sie ist einverstanden mit der Arbeit zwischen 20.00 Uhr und 22.00 Uhr und auch ihr Arzt hat ihr ein Attest ausgestellt, dass die Weiterarbeit unbedenklich ist. Ihr Arbeitgeber muss jetzt beim Gewerbeaufsichtsamt eine Genehmigung beantragen und dafür eine Gefährdungsbeurteilung vorlegen, aus der auch hervorgeht, ob Frau A alleine oder noch mit Kollegen arbeitet. Da das Gewerbeaufsichtsamt ihm die Weiterbeschäftigung von Frau A nicht sofort untersagt, kann er sie bis zur endgültigen Entscheidung bis 22.00 Uhr arbeiten lassen. Liegt ihm dann nicht innerhalb von sechs Wochen die Genehmigung oder Ablehnung seines Antrags vor, so kann er Frau A bis zum Beginn der Mutterschutzfristen vor der Geburt bis 22.00 Uhr beschäftigen.

Für Frauen, die Schichtarbeit (zum Beispiel im Krankenhaus) leisten, gilt das Nachtarbeitsverbot grundsätzlich gleichermaßen. Für sie kann insbesondere die Ausnahmegenehmigung zwischen 22.00 Uhr und 6.00 Uhr aus § 29 Abs. 3 S. 2 Nr. 1 MuSchG eingreifen.

c) Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit

Auch das Verbot, eine schwangere oder stillende Frau an Sonn- und Feiertagen zu beschäftigen, ist im neuen MuSchG verändert worden. § 6 Abs. 1 S. 1 MuSchG bestimmt, dass der Arbeitgeber die Frau grundsätzlich nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigen darf. Es gibt nach § 6 Abs. 1 S. 2 MuSchG aber Ausnahmen, nämlich wenn

- ▶ sich die Frau ausdrücklich zur Sonn- und Feiertagsarbeit bereit erklärt,
- ▶ eine Ausnahme vom Sonn- und Feiertagsarbeitsverbot nach § 10 ArbZG vorliegt,
- ▶ der Arbeitgeber der Frau in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachtruhezeit von mindestens elf Stunden einen Ersatzruhetag gewährt und
- ▶ eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Die Frau kann ihr Einverständnis zur Sonn- und Feiertagsarbeit jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen (§ 6 Abs. 1 S. 3 MuSchG).

Die von § 10 ArbZG vorgesehenen Ausnahmen vom Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit beziehen sich auf einzelne Branchen, in denen die Frau an Sonn- und Feiertagen arbeiten darf. Zu nennen sind hier u.a. Not- und Rettungsdienste, die Feuerwehr, Krankenhäuser, andere Pflegeeinrichtungen, Gaststätten, Theater, Rundfunk, Presse, Messen, Museen, Verkehrsbetriebe, Energie- und Wasserversorgungsbetriebe, Entsorgungsbetriebe etc. Für solche Betriebe kann die Aufsichtsbehörde (Gewerbeaufsichtsamt) verbieten, dass die schwangere oder stillende Arbeitnehmerin an Sonn- und Feiertagen eingesetzt wird (§ 29 Abs. 3 S. 2 Nr. 2 b) MuSchG).

Bei Sonn- und Feiertagsarbeit muss die Frau außerdem in jeder Woche (nicht Kalenderwoche) einmal einen Ersatzruhetag im Anschluss an eine Nachtruhezeit im Sinne des § 4 Abs. 2 MuSchG von mindestens elf Stunden bekommen. Eine Kürzung der Mindestruhezeit von elf Stunden, wie sie § 5 Abs. 2 und 3 ArbZG für bestimmte Branchen vorsieht, kommt damit mutterschutzrechtlich nicht in Betracht.

Beispiel

Frau A hat als Kellnerin am Sonntag bis 22.00 Uhr gearbeitet. Ihr Anspruch auf den Ersatzruhetag ist erfüllt, wenn sie nun am Montag nach Beendigung der Ruhezeit von 11 Stunden (um 9.00 Uhr) komplett frei hat und erst am Dienstag wieder arbeiten muss.

Wie beim Nachtarbeitsverbot auch muss der Arbeitgeber, der eine Frau an Sonn- und Feiertagen beschäftigen will, eine unverantwortbare Gefährdung durch Alleinarbeit ausschließen. Gerade für Sonn- und Feiertagsarbeit spielt dies eine große Rolle, zumal an Sonn- und Feiertagen häufig mit einem

geringeren Personalschlüssel gearbeitet wird. Unverantwortbar ist die Gefährdung u.a. auch dann, wenn die Frau in eine Arbeitssituation geraten kann, in denen ihr Arbeitsplatz ständig besetzt sein muss, organisatorisch aber nicht sichergestellt ist, dass jederzeit eine Ersatzkraft zur Verfügung steht. Darüber hinaus muss für den Fall einer schwangerschaftsbedingten Notsituation gewährleistet werden, dass die Frau jederzeit und in angemessener Weise Hilfe holen kann (vergleiche auch § 2 Abs. 4 MuSchG). Zur unverantwortbaren Gefährdung siehe auch Seite 37.

Nach einer Entscheidung des BAG vom 12.12.1990 (in NZA 1991, 505) gilt die Ausnahme vom Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit aber nicht für (schwängere oder stillende) Arbeitnehmerinnen, die von einem Drittunternehmen in einem der in § 10 ArbZG genannten Betriebe entsandt werden. Setzt beispielsweise ein Krankenhaus Personal einer Reinigungsfirma ein, so obliegt es dem Drittunternehmen als Arbeitgeber, seine Vertragspflichten gegenüber dem Krankenhaus zu erfüllen und andere Arbeitnehmerinnen einzusetzen, wenn sich die betroffene Frau zum Beispiel nicht mit der Sonn- oder Feiertagsarbeit einverstanden erklärt hat.

d) Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen

Zum arbeitszeitlichen Gesundheitsschutz rechnet das neue MuSchG auch die Freistellung für Untersuchungen und die Stillzeiten nach der Geburt des Kindes. Sie sind jetzt in einer einzigen Regelung, nämlich § 7 MuSchG, zusammengefasst. Im früheren MuSchG waren sie dagegen in zwei Vorschriften (§§ 7 und 16 MuSchG a.F.) aufgeteilt.

Der Arbeitgeber hat eine Frau gemäß § 7 Abs. 1 MuSchG für die Zeit freizustellen, die zur Durchführung der Untersuchungen im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlich sind. Diese Freistellungsverpflichtung gilt auch für die Frauen, die nicht gesetzlich krankenversichert sind.

Freizustellen ist unter anderem für die Untersuchung zur Feststellung der Schwangerschaft und die notwendigen Vor- und Nachuntersuchungen, die vom Arzt oder einer Hebamme beziehungsweise Entbindungspfleger durchgeführt werden können, vergleiche § 24 d SGB V.

Wie oft die Arbeitnehmerin vom Arbeitgeber Freistellung verlangen kann, ist gesetzlich nicht geregelt. Die Häufigkeit der Untersuchungen richtet sich tatsächlich nach der Erforderlichkeit, die von Fall zu Fall unterschiedlich sein kann. Anhaltspunkte für die Häufigkeit ergeben sich aber aus den **Mutterschaftsrichtlinien des Bundesausschusses der Ärzte und Krankenkassen**. Danach soll die erste Untersuchung nach der Schwangerschaftsfeststellung möglichst frühzeitig erfolgen und die Nachfolgeuntersuchungen jeweils im Rhythmus von vier Wochen stattfinden.

Bei der Vereinbarung der Untersuchungstermine ist die Frau verpflichtet, auf die betrieblichen Belange des Arbeitgebers Rücksicht zu nehmen und sollte diese möglichst außerhalb der Arbeitszeit legen. Ist dies nicht möglich, besteht der Freistellungsanspruch. Sie ist auch nicht verpflichtet, für die Untersuchungstermine Gleitzeit in Anspruch zu nehmen. Sie muss dem Arbeitgeber den Termin innerhalb der Arbeitszeit außerdem so früh wie möglich mitteilen.

Wichtig

Der schwangeren Arbeitnehmerin darf durch die Freistellung kein Entgeltausfall entstehen. Sie muss diese Zeiten weder vor- noch nacharbeiten. Eine Anrechnung auf ihre Pausen nach dem ArbZG oder anderen Vorschriften, zum Beispiel in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen, findet nicht statt (§ 23 Abs. 1 MuSchG).

In § 7 Abs. 2 MuSchG ist jetzt die Möglichkeit der Wahrnehmung von **Stillzeiten** geregelt. Für viele junge Mütter wäre eine Weiterarbeit nach der regulären Schutzfrist (beziehungsweise einer kürzeren Elternzeit oder bei Teilzeitarbeit während der Elternzeit) praktisch unmöglich oder zumindest sehr erschwert, wenn ihnen nicht die Möglichkeit eingeräumt würde, ihr Kind während der Arbeitszeit zu stillen.

Aus diesem Grund ist in § 7 Abs. 2 MuSchG geregelt, dass auf Verlangen der Frau die zum Stillen erforderliche Zeit freizugeben ist. Die stillende Mutter hat Anspruch auf **täglich mindestens zwei Stillpausen von je einer halben Stunde oder auf eine einstündige Stillpause**. Bei einer zusammenhängenden (das heißt nicht von einer mindestens zweistündigen Ruhepause unterbrochenen) Arbeitszeit von mehr als acht Stunden soll auf Verlangen täglich zweimal eine Stillzeit von mindestens 45 Minuten oder, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von mindestens 90 Minuten gewährt werden. Für die in Anspruch genommenen Stillzeiten erfolgt **keine Kürzung des Verdienstes**. Stillzeiten dürfen weder vor- oder nachgearbeitet beziehungsweise auf Ruhepausen gem. ArbZG oder anderen Vorschriften angerechnet werden (vergleiche § 23 Abs. 1 MuSchG). Stillt die Arbeitnehmerin dagegen außerhalb ihrer Arbeitszeit bzw. ihres Dienstplans, führt dies nicht zu einer Anrechnung der Stillstunde als Arbeitszeit (VG Stuttgart vom 14.2.2007, Az. 17 K 2032/07 für eine Lehrerin). Stillzeiten sind deshalb nur dann einzuräumen, wenn diese konkret mit der Pflicht zur Arbeits- oder Dienstleistung kollidieren. Steht dem Arbeitgeber bzw. Dienstherrn innerhalb eines im Betrieb oder der Dienststelle geltenden **Gleitzeitrahmens** gerade kein Weisungsrecht über die genaue Lage der Arbeit zu und ist die Frau dementsprechend zeitlich nicht festgelegt, hat sie keinen Anspruch auf Stillzeit (VGH Baden-Württemberg vom 19.12.2016 in NZA-RR 2017, 274).

Zur Vorlage einer **Stillbescheinigung** ist die Frau nur auf Verlangen des Arbeitgebers und auf dessen Kosten verpflichtet.

Welche Zeit für das Stillen erforderlich ist, richtet sich nach dem jeweiligen Einzelfall. Bei den gesetzlich genannten Zeiten handelt es sich lediglich um **Mindeststillpausen**. Auf jeden Fall sind dabei die Wegezeiten vom Arbeitsplatz zur Wohnung, die Zeit zum Fertigmachen des Säuglings, die Umkleidezeit und so weiter zu berücksichtigen. Die Arbeitnehmerin soll die Möglichkeit haben, in Ruhe und in gehöriger Weise stillen zu können.

Allerdings ist auch auf **betriebliche Belange** Rücksicht zu nehmen und die Stillzeiten durch zumutbare organisatorische Maßnahmen in angemessenen Grenzen zu halten (vergleiche BAG vom 3.7.1985 in DB 1986, 129). So können eventuell sehr lange Wegezeiten (zum Beispiel eine Stunde pro Wegstrecke), die dazu führen, dass die Mutter mehrere Stunden vom Betrieb abwesend wäre, die Betriebsabläufe so beeinträchtigen, dass verlangt werden kann, dass die Mutter sich das Kind zum Stillen an den Arbeitsplatz bringen lässt oder es an andere Stillzeiten gewöhnt. Erbringt die Arbeitnehmerin im Einzelfall aufgrund häufiger Stillzeit und/oder langer Wegezeiten überhaupt keine Arbeitsleistung, entfällt jeglicher Gehaltsanspruch (BAG; a.a.O.).

Auch teilzeitbeschäftigten Müttern (zum Beispiel in der Elternzeit) sind Stillzeiten zu gewähren. Jedoch kann unter Umständen wegen der Kürze der Arbeitszeit erwartet werden, dass die Mutter vor bzw. nach der Arbeit stillt.

Tipp

Bei Meinungsverschiedenheiten wegen der Stillzeiten sollte sich die Arbeitnehmerin an den Betriebs- bzw. Personalrat, die Frauenbeauftragte und die Aufsichtsbehörde wenden, die unter Umständen auch die Bereitstellung von geeigneten Stillräumen beantragen bzw. anordnen können. Darüber hinaus kann das Gewerbeaufsichtsamt gemäß § 29 Abs. 2 S. 2 Nr. 3 MuSchG weitere Einzelheiten zu den Stillzeiten festlegen, insbesondere zur Anzahl, Lage und Dauer.

Anders als nach bisheriger Rechtslage sieht das neue MuSchG jetzt eine **äußerste zeitliche Grenze** für den Anspruch auf Stillzeit vor. Die Stillzeit ist gemäß § 7 Abs. 2 S. 1 MuSchG auf die **ersten zwölf Monate nach der Entbindung** begrenzt. Dies entspricht auch der herrschenden Meinung (vergleiche LAG Niedersachsen vom 29.10.1987 in NZA 1988, 312; a.A. LAG Baden-Württemberg vom 3.11.1989 in AiB 1990, 266). Die ernährungsphysiologischen und immunologischen Vorteile des Stillens nehmen aus gesetzgeberischer Sicht aber mit dem zunehmenden Alter des Kindes ab, sodass die Begrenzung der Stillzeit auf die ersten zwölf Lebensmonate des Kindes dem Ausgleich des Arbeitgeberinteresses auf Arbeitsleistung und den Interessen der Mutter und ihres Kindes vor Gefahren für die Gesundheit und die Kindesentwicklung dient. Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) empfiehlt dagegen keine konkrete zeitliche Obergrenze für die Dauer der Stillperiode, sondern geht von erheblichen gesundheitlichen und sozialen Vorteilen für Mutter und Kind bis zum 24. Lebensmonat aus (Infant and young child feeding, abrufbar unter <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs342/en>).

Nach dem **Abstillen** ist die Mutter zu einer entsprechenden **Mitteilung** an den Arbeitgeber verpflichtet.

e) Beschränkung von Heimarbeit

Die Heimarbeit hat mit dem neuen MuSchG eine eigene Vorschrift erhalten. In § 8 MuSchG findet sich jetzt der ehemalige § 8 Abs. 5 MuSchG a.F. wieder. Es handelt sich um eine **Sondervorschrift** für die Ausgabe von Arbeiten an in Heimarbeit Beschäftigte und ihnen Gleichgestellte, um durch die Zuteilung einer bestimmten Arbeitsmenge und bestimmter Fertigungsfristen den Gesundheitsschutz von schwangeren und stillenden Heimarbeitnehmerinnen und ihres Kindes sicherzustellen, insbesondere Mehrarbeit auszuschließen.

Gem. § 8 Abs. 1 MuSchG darf der Auftraggeber oder Zwischenmeister der schwangeren Heimarbeitnehmerin Heimarbeit nur in einem solchen Umfang und mit solchen Fertigungsfristen ausgeben, dass die Arbeit werktags, das heißt montags bis samstags, innerhalb einer **achtstündigen Tagesarbeitszeit** ausgeführt werden kann.

Für stillende Heimarbeitnehmerinnen bestimmt § 8 Abs. 2 MuSchG jetzt neu, dass ihnen Heimarbeit nur in einem Umfang beziehungsweise mit solchen Fertigungsfristen zugeteilt werden kann, dass sie diese werktags innerhalb einer **siebenstündigen Tagesarbeitszeit** erledigen können. Unter dem bisherigen § 8 Abs. 5 MuSchG a.F. betrug die Tagesarbeitszeit dagegen 7 ¼ Stunden. Die Reduzierung der zulässigen Tagesarbeitszeit für stillende Heimarbeitnehmerinnen war geboten, um eine Übereinstimmung mit § 7 Abs. 2 MuSchG zur Stillzeit herzustellen. Bei einer täglichen Stillpause von zweimal 30 Minuten beziehungsweise einmal 60 Minuten ergibt dies eine Tagesarbeitszeit von sieben Stunden.

2. Betrieblicher Gesundheitsschutz

Der betriebliche Gesundheitsschutz im neuen MuSchG umfasst jetzt die Regelungen zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen sowie die bislang in der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV) enthaltenen Vorschriften. Die MuSchArbV ist somit komplett ins neue MuSchG aufgenommen worden. Auch wird der neu ins MuSchG eingeführte Begriff der „unverantwortbaren Gefährdung“ näher beschrieben.

a) Gestaltung der Arbeitsbedingungen; unverantwortbare Gefährdung

§ 9 MuSchG hat den früheren § 2 MuSchG a.F. zur Gestaltung des Arbeitsplatzes abgelöst. Mit der neuen Regelung werden die Grundsteine für den betrieblichen Gesundheitsschutz gelegt. Insbesondere bezieht sich § 9 Abs. 1 MuSchG jetzt sowohl auf die **physische als auch die psychische Gesundheit** der schwangeren oder stillenden Frau und ihres Kindes. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine **Gefährdungsbeurteilung** vorzunehmen, damit er alle erforderlichen Maßnahmen ergreifen kann, um den Gesundheitsschutz für die Frau und ihr Kind sicherzustellen. Hier geht es insbesondere darum, Gefährdungen für die Frau möglichst zu vermeiden und unverantwortbare Gefährdungen auszuschließen.

Welche Maßnahmen erforderlich sind, ergibt sich also aus der Beurteilung der Arbeitsbedingungen sowie den dabei zu ermittelnden **konkreten Schutzmaßnahmen**. Für die Gefährdungsbeurteilung und die gegebenenfalls notwendigen Schutzmaßnahmen ist § 10 MuSchG maßgeblich, der auf die ohnehin nach § 5 ArbSchG vom Arbeitgeber für alle Beschäftigten in seinem Betrieb durchzuführende Gefährdungsbeurteilung verweist. Bei den zu beurteilenden Arbeitsbedingungen handelt es sich um alle organisatorischen, technischen und witterungsbedingten Einflüsse, zu denen auch bestimmte chemische Gefahrstoffe, biologische Arbeitsstoffe, physikalische Schadfaktoren gehören, die sich auf die Tätigkeit der schwangeren oder stillenden Frau auswirken können (vergleiche § 11 und § 12 MuSchG).

Anders als der frühere § 2 Abs. 1 MuSchG zählt der neue § 9 MuSchG nun nicht mehr verschiedene Gesichtspunkte zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen auf, mit Ausnahme der Verpflichtung des Arbeitgebers, der Frau die Möglichkeit kurzer Unterbrechungen ihrer Arbeit einzuräumen und für sie sicherzustellen, dass sie sich während der Pausen und Arbeitsunterbrechungen hinlegen, hinsetzen oder ausruhen kann (§ 9 Abs. 3 MuSchG). Gleichwohl spielen die nicht mehr aufgezählten Arbeitsbedingungen noch eine Rolle, denn bei den organisatorischen Einflüssen sind zum Beispiel die Vorgaben aus dem arbeitszeitlichen Gesundheitsschutz, insbesondere zum Verbot der Nachtarbeit, Verbot der Mehrarbeit oder dem Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit, zu beachten.

Beispiel

Frau B arbeitet in einem Pflegeheim im Mehrschichtsystem. Zwischen 20.00 Uhr abends und 6.00 Uhr morgens darf sie aufgrund eines ärztlichen Attestes nicht mehr arbeiten. Der Arbeitgeber hat sie nur noch in der Tages- schicht einzusetzen.

Gemäß § 9 Abs. 1 S. 3 MuSchG muss der Arbeitgeber der Frau nämlich die Fortführung ihrer Arbeit ermöglichen. Deshalb legt § 13 MuSchG auch fest, dass er zunächst die **Arbeitsbedingungen der Frau umzugestalten** hat, zum Beispiel durch die Zuweisung anderer Arbeitszeiten. Kann dadurch die Gefährdung der schwangeren oder stillenden Frau nicht ausgeschlossen werden, so muss der Arbeitgeber sie **auf einen anderen (gleichwertigen) Arbeitsplatz** umsetzen beziehungsweise versetzen.

Beispiel

Frau C ist Chemielaborantin. Damit sie den gefährlichen Chemikalien an ihrem Arbeitsplatz nicht weiter ausgesetzt ist, möchte ihr Arbeitgeber sie in der Telefonzentrale einsetzen. Dies geht arbeitsrechtlich nicht, da die Arbeit als Telefonistin nicht ihrer hoch qualifizierten Tätigkeit im Chemielabor gleichwertig ist. Frau C erhält von ihrem Arbeitgeber ein Beschäftigungsverbot.

Das **Beschäftigungsverbot**, das heißt die vollständige Freistellung von der Arbeitsleistung, ist das **allerletzte Mittel** des Arbeitgebers, wenn alle anderen Schutzmaßnahmen (zum Beispiel besondere Schutzkleidung oder Arbeitsplatzwechsel) die unverantwortbare Gefährdung für die schwangere oder stillende Frau und ihres (ungeborenen) Kindes nicht ausschließen können (§ 13 Abs. 1 Nr. 3 MuSchG). Bei seinen Maßnahmen muss der Arbeitgeber außerdem sicherstellen, dass die Frau durch die Schwangerschaft, Entbindung oder Stillzeit keine Nachteile erleidet. Bei der Planung und Organisation der Arbeitsabläufe sind demnach diskriminierende Auswirkungen (zum Beispiel Versetzung auf einen nicht gleichwertigen Arbeitsplatz) zu vermeiden.

Darf der Arbeitgeber danach eine Frau auf ihrem bisherigen Arbeitsplatz mit bestimmten Arbeiten oder während einer bestimmten Dauer oder Lage der Arbeitszeit nicht beschäftigen, so muss er bei der Zuweisung anderer Arbeitszeiten oder eines anderen Arbeitsplatzes auch **billiges Ermessen** ausüben, das heißt, die neuen Arbeitszeiten oder der neue Arbeitsplatz müssen der Frau auch zumutbar sein. Dies gilt selbst dann, wenn die Arbeitnehmerin nach dem im Arbeitsvertrag festgelegten Tätigkeitsbereich zur Leistung der angebotenen Arbeiten nicht verpflichtet wäre, die Frau zum Beispiel

als Nachtschwester in einem Krankenhaus eingestellt ist und nun im Tagesdienst eingesetzt werden soll. Bei der Zuweisung muss der Arbeitgeber die Ersatztätigkeit so konkretisieren, dass beurteilt werden kann, ob billiges Ermessen gewahrt ist (BAG vom 15.11.2000 in BB 2001, 527).

Hinsichtlich der **Zumutbarkeit** der neuen Arbeit, bei der im Rahmen einer umfassenden Interessenabwägung alle wesentlichen Umstände des **Einzelfalles** berücksichtigt werden müssen, sind allerdings enge Grenzen zu ziehen.

So braucht die Arbeitnehmerin zum Beispiel kein Arbeitsangebot anzunehmen, in dem eine Maßregelung oder Ehrenkränkung zum Ausdruck kommt. Auch dürfen ihr keine vermehrten Belastungen, bisher völlig ungewohnte schwere körperliche oder gänzlich berufsfremde Arbeiten zugemutet werden (BAG vom 8.2.1984, Az. 5 AZR 182/82). Die Zuweisung einer Ersatztätigkeit an einen auswärtigen Arbeitsort entspricht nach Beginn des sechsten Schwangerschaftsmonats in der Regel nicht billigem Ermessen, wenn dieser Arbeitsort nur nach mehrstündiger Anreise erreicht werden kann (BAG vom 21.4.1999 in BB 1999, 1979).

Das Angebot muss zudem auf die berechtigten **persönlichen Belange** der Arbeitnehmerin, gegebenenfalls auch außerhalb des Arbeitsverhältnisses, Rücksicht nehmen, zum Beispiel auf die Betreuung ihrer Kinder (BAG vom 14.4.1972, AP Nr. 6 zu § 11 MuSchG 1968 und vom 15.11.2000, a.a.O.).

Beispiel

Hat eine Mutter von drei kleinen Kindern Arbeit nur für die Abend- und Nachtzeit übernommen, in der ihr Ehemann die Kinder betreuen kann, so braucht sie sich im Fall des schwangerschaftsbedingten Nachtarbeitsverbots nicht auf eine Arbeit zu einer solchen Tageszeit umsetzen zu lassen, in der sie ihre Kinder betreuen muss.

In jedem Fall ist der Frau **mindestens der bisherige Durchschnittsverdienst** weiterzuzahlen (§§ 18 und 21 MuSchG), es sei denn, sie lehnt ein zumutbares Arbeitsangebot ab. Auch unter der neuen Rechtslage hat sich dies nicht geändert. Vielmehr kann die Arbeitnehmerin jetzt ihr Einverständnis zur Weiterarbeit verweigern, sofern ihr Arbeitgeber sie nach 20.00 Uhr wie im obigen Beispiel beschäftigen möchte. Es handelt sich nicht um die Ablehnung eines zumutbaren Arbeitsangebots.

Wird aufgrund der wegen der Beschäftigungsverbote geänderten Tätigkeit ein höherer Verdienst erzielt, hat der Arbeitgeber diesen zu zahlen (BAG vom 28.6.1963, AP Nr. 2 zu § 10 MuSchG).

b) Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere und stillende Frauen

Wegen ihrer möglichen negativen Auswirkungen sind bestimmte Arbeiten während der Schwangerschaft beziehungsweise der Stillzeit **generell verboten** (§§ 11 und 12 MuSchG). So dürfen werdende und stillende Mütter keine Arbeiten verrichten oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt werden, die für sie eine unverantwortbare Gefährdung darstellen.

Unverantwortbar ist die Gefährdung dann, wenn sie bestimmten Gefahrstoffen ausgesetzt sind, die in § 11 MuSchG für Schwangere und in § 12 MuSchG für stillende Frauen genannt sind.

Unverantwortbar für schwangere Frauen sind danach u.a.

- ▶ krebserregende, keimzellschädigende und akut giftige Gefahrstoffe;
- ▶ Blei und Bleiderivate;
- ▶ fruchtschädigende Gefahrstoffe;
- ▶ Biostoffe, zum Beispiel Rötelnvirus, Toxoplasma (nicht bei ausreichendem Immunschutz);
- ▶ physikalische Einwirkungen, zum Beispiel Strahlungen, Erschütterungen, Vibrationen, Lärm, Hitze, Kälte, Nässe;
- ▶ mechanische Einwirkungen, zum Beispiel Arbeiten mit schweren Lasten, bei denen regelmäßig Lasten von mehr als fünf Kilogramm Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als zehn Kilogramm Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben, gehalten, bewegt oder befördert werden;
- ▶ nach Ablauf des fünften Schwangerschaftsmonats ständige Arbeiten, bei denen die Frau überwiegend bewegungsarm stehen muss, wenn diese Tätigkeit vier Stunden täglich überschreitet;
- ▶ Arbeit unter häufigem Strecken, Beugen, Hocken, Bücken oder sonstigen Zwangshaltungen;
- ▶ Arbeiten mit erhöhter Unfallgefahr;
- ▶ Arbeiten mit Schutzausrüstung, wenn das Tragen eine Belastung darstellt;
- ▶ Arbeiten, die zur Erhöhung des Drucks im Bauchraum führen, insbesondere bei hoher Fußbeanspruchung;
- ▶ Tätigkeit auf Beförderungsmitteln, wenn dies für die Frau oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.

Beispiel

Verboten ist demnach zum Beispiel eine ständig stehende Tätigkeit an einer Maschine von mehr als vier Stunden täglich ab dem sechsten Schwangerschaftsmonat. „Ständiges Stehen“ liegt nicht vor, wenn die Arbeit ihrer Art nach durch Gehen oder Sitzen unterbrochen wird, zum Beispiel die Arbeit von Verkäuferinnen, die nicht ständig an einer Stelle stehen müssen, sondern sich auch im Raum bewegen oder sitzen können.

Verboten ist auch die Tätigkeit als Bus- oder Taxifahrerin ab Beginn der Schwangerschaft, sofern damit für die Frau oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung verbunden ist, zum Beispiel nach 20.00 Uhr als Taxifahrerin, die allein im Taxi unterwegs ist.

Außerdem dürfen werdende/stillende Mütter **nicht mit Akkordarbeiten** beziehungsweise sonstigen Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann oder am **Fließband** beschäftigt werden (§ 11 Abs. 6 Nr. 1 und 2, § 12 Abs. 5 Nr. 1 und 2 MuSchG). **Getaktete Arbeit** mit vorgeschriebenem Arbeitstempo ist gem. § 11 Abs. 6 Nr. 3 und § 12 Abs. 5 Nr. 3 MuSchG dann verboten, wenn die Art der Arbeit oder das Arbeitstempo für die schwangere beziehungsweise stillende Frau oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Dies kann zum Beispiel der Fall sein, wenn der Frau durch das Arbeitstempo ein erhöhtes Fehlgeburtsrisiko droht oder der Milchfluss beeinträchtigt ist.

Dadurch soll verhindert werden, dass die schwangeren/stillenden Arbeitnehmerinnen durch den Anreiz der arbeitstempoabhängigen Entlohnung ihre Kräfte in einer für sie beziehungsweise für das Kind schädlichen Weise überbeanspruchen.

Für stillende Frauen unterscheidet § 12 MuSchG bei den Gefahrstoffen, die unverantwortbar sind und denen sie deshalb nicht ausgesetzt werden können: Denn hier geht es vor allem um die Einwirkungen auf die Muttermilch sowie die Laktation.

Unverantwortbar für stillende Frauen sind danach unter anderem

- ▶ fruchtbarkeitsgefährdende beziehungsweise fruchtschädigende Gefahrstoffe mit Auswirkung auf oder über die Laktation;
 - ▶ Arbeiten mit Blei und Bleiderivaten, bei denen die Gefahr der Aufnahme im Körper besteht;
 - ▶ Biostoffe der Risikogruppe 2, 3 und 4 der Biostoffverordnung, zum Beispiel bei erhöhtem Infektionsrisiko durch Bakterien, Viren, Pilzen in Laboren, Krankenhäusern etc. (nicht bei ausreichendem Immunschutz);
 - ▶ physikalische Einwirkungen, insbesondere Strahlungen.
- Alle diese im Mutterschutzgesetz aufgeführten Tätigkeiten sind nach dem neuesten Stand der Technik, Arbeitsmedizin,

Hygiene und sonstigen wissenschaftlichen Erkenntnissen verboten, da sie für werdende/stillende Mütter als besonders schädlich anzusehen sind. Die Beschäftigungsverbote muss der Arbeitgeber von sich aus beachten. Sie sind darüber hinaus **zwingend**, das heißt, die betroffene Arbeitnehmerin kann nicht darauf verzichten beziehungsweise freiwillig verbotene Arbeiten erledigen. Anders ist dies beim Verbot der Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit: Hier kann die Arbeitnehmerin selbst entscheiden, ob sie nach 20.00 Uhr oder aber an Sonn- und Feiertagen weiterarbeitet, sofern nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegenspricht.

Die Aufsichtsbehörde (Gewerbeaufsichtsamt) kann gemäß § 29 Abs. 3 S. 2 Nr. 7 MuSchG weitere Beschäftigungen verbieten. Sie kann aber auch Ausnahmen vom Verbot der Akkord- und Fließarbeit für schwangere und stillende Frauen zulassen (§ 29 Abs. 3 S. 2 Nr. 8 MuSchG).

c) Bildschirmarbeit

Viele Schwangere, die an Bildschirmgeräten arbeiten, haben Sorge, dass sich dies negativ auf den Schwangerschaftsverlauf und die Entwicklung des Kindes auswirken könnte. Entgegen einer weitverbreiteten Ansicht gibt es insoweit aber für werdende Mütter keine besonderen gesetzlichen Beschäftigungsverbote oder -beschränkungen. Auch das neue Mutterschutzrecht hat daran nichts geändert. Es gibt bisher keine wissenschaftlichen Untersuchungen über Bildschirmarbeit, die ein erhöhtes Risiko für den Schwangerschaftsverlauf, insbesondere durch Strahlung, nachgewiesen haben.

Auch wenn bislang noch keine negativen Auswirkungen nachgewiesen sind, sollte man doch als vorbeugende Maßnahmen zumindest versuchen, die belastenden Auswirkungen der Bildschirmarbeit, beispielsweise die lang andauernde einseitige Körperhaltung durch eine ergonomisch richtige Gestaltung der Arbeitsplätze, der Arbeitsmittel, der Arbeitsumgebung und der Programme zu minimieren.

Hier bietet sich die Einrichtung von **Mischarbeitsplätzen**, die Gewährung ausreichender bezahlter **Erholungspausen** und die Möglichkeit eines **Arbeitsplatzwechsels** durch Tarifverträge oder Betriebs-/Dienstvereinbarungen an. Darüber hinaus regelt beispielsweise die „Dienstvereinbarung über den Einsatz automatischer Datenverarbeitungsanlagen“ im **bremischen öffentlichen Dienst**, dass der Einsatz von schwangeren Frauen an Bildschirmgeräten nur mit ihrer persönlichen schriftlichen Einwilligung zulässig ist beziehungsweise sie nicht an Bildschirmgeräten beschäftigt werden dürfen, wenn der Verdacht einer gesundheitlichen Gefährdung besteht. Außerdem muss ihnen nach Ablauf der Mutterschutzfristen beziehungsweise soll ihnen nach Ablauf der Elternzeit ein Rückkehrrecht auf ihren bisherigen Arbeitsplatz eingeräumt werden.

Nach der **Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)** hat der Arbeitgeber generell, das heißt unabhängig vom Bestehen einer Schwangerschaft, bei Bildschirmarbeitsplätzen die Sicherheits- und Gesundheitsbedingungen insbesondere hinsichtlich einer möglichen Gefährdung des Sehvermögens sowie körperliche Probleme und psychische Belastungen zu ermitteln und zu beurteilen. Zusätzlich zu den besonderen Anforderungen an die Gestaltung der Bildschirmarbeitsplätze, dem Angebot von Augenuntersuchungen beziehungsweise der eventuellen Zurverfügungstellung spezieller Sehhilfen, muss der Arbeitgeber die Tätigkeit aller Arbeitnehmer, die gewöhnlich bei einem wesentlichen Teil ihrer normalen Arbeit ein Bildschirmgerät benutzen, so organisieren, dass die tägliche Arbeit regelmäßig durch andere Tätigkeiten (Mischarbeit) oder durch Erholungszeiten unterbrochen wird, die die Belastungen der Bildschirmarbeit verringern (6.1 Anhang Anforderungen und Maßnahmen für Arbeitsstätten nach § 3 Abs. 1 ArbStättV).

Tipp

Schwangere Frauen, die an Bildschirmgeräten arbeiten und trotz der bisher vorliegenden wissenschaftlichen Erkenntnisse über mögliche Beeinträchtigungen des Schwangerschaftsverlaufs besorgt sind, sollten sich von ihrem Arzt bzw. Betriebsarzt beraten lassen. Der Betriebsarzt (falls vorhanden) ist am ehesten in der Lage, aus seiner Kenntnis des Arbeitsplatzes und der Beschäftigten einen fachkundigen Rat zu erteilen. Ergebnis der Beratung könnte unter Umständen auch sein, dass er für die Dauer der Schwangerschaft einen anderen Arbeitsplatz wählt. Auch hier kann das Gewerbeaufsichtsamt beratend hinzugezogen werden. Empfehlenswert ist der Abschluss von Betriebsvereinbarungen beziehungsweise Dienstvereinbarungen durch die Betriebsräte/Personalräte.

3. Ärztlicher Gesundheitsschutz

Auch das neue MuSchG sieht ein individuelles Beschäftigungsverbot vor, wenn die Fortsetzung der bisherigen Tätigkeit nach ärztlichem Attest eine Gefahr für Leben oder Gesundheit der werdenden Mutter beziehungsweise des Kindes bedeutet (§ 16 Abs. 1 MuSchG). Für diesen ärztlichen Gesundheitsschutz sind der individuelle Gesundheitszustand und die konkrete Arbeitstätigkeit der schwangeren Arbeitnehmerin maßgebend.

Es genügt, dass die Fortsetzung der Arbeit mit einer Gefährdung der Gesundheit von Mutter und Kind verbunden ist. Unerheblich ist die genaue Ursache der Gefährdung. Die Tätigkeit der Schwangeren oder ihr räumlicher Arbeitsbereich müssen nicht gesundheitsgefährdend sein. Ein Beschäftigungsverbot ist vielmehr auch dann auszusprechen, wenn die Beschäftigung für andere Frauen keinerlei Gefährdung ergibt, aber im Einzelfall aufgrund der **individuellen** Verhältnisse der Schwangeren die Weiterarbeit die Gesundheit von Mutter und Kind gefährden würde. Unter dieser Voraussetzung können auch psychische Belastungen (Stress) der Arbeitnehmerin ein Beschäftigungsverbot begründen (BAG vom 21.3.2001 in DB 2001, 1939). Dass psychische Belastungen für schwangere und stillende Frauen zu einer erheblichen Gesundheitsgefährdung führen können, ist jetzt auch ausdrücklich durch § 9 Abs. 1 S. 1 MuSchG klargestellt.

Das individuelle Beschäftigungsverbot des § 16 Abs. 1 MuSchG greift aber erst ein, wenn ein **Arzt** die Gefährdung **attestiert** (BAG vom 13.2.2002 in BB 2002, 1760). Ein ärztliches Attest kann auch bei einem Embryonentransfer, der bei einer **In-vitro-Fertilisation** als Schwangerschaftsbeginn anzusehen ist, ausgestellt werden, wenn Leben und Gesundheit von Mutter und Kind bei der Fortdauer der Beschäftigung gefährdet sind (BAG vom 26.10.2016 in NZA 2017, 240). Zur Abgrenzung Beschäftigungsverbot/krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit siehe Seite 41 f.

Nimmt der Arbeitgeber, die von ihm beauftragte zuverlässige und fachkundige Person oder die zuständige Stelle die gebotene fachkundige Überprüfung der Unbedenklichkeit des Arbeitsplatzes (Gefährdungsbeurteilung) nicht vor und bestehen aus ärztlicher Sicht ernst zu nehmende Anhaltspunkte dafür, dass vom Arbeitsplatz Gefahren für Leben oder Gesundheit von Mutter und Kind ausgehen können, darf der Arzt bis zu einer Klärung ausnahmsweise ein vorläufiges Beschäftigungsverbot aussprechen (BAG vom 11.11.1998 in NZA 1999, 763).

Ob ein den **An- und Abfahrtsweg** zur Arbeitsstätte betreffendes ärztliches Verbot ein solches Beschäftigungsverbot darstellt, ist umstritten, wird vom Bundesarbeitsgericht aber verneint (Urteil vom 7.8.1970 in DB 1970, 1980).

Frauen, die in den ersten (das heißt in der Regel maximal sechs) Monaten nach der Entbindung nach ärztlichem Attest noch **nicht wieder voll leistungsfähig** sind, dürfen außerdem nicht zu einer ihre Leistungsfähigkeit übersteigenden Arbeit herangezogen werden (§ 16 Abs. 2 MuSchG).

Zum Beschäftigungsverbot bei zulässiger Teilzeitarbeit während der Elternzeit siehe Seite 43.

Diese **individuellen Beschäftigungsverbote**, mit denen die Arbeit ganz oder teilweise (das heißt zeitlich befristet, aufgabenbezogen oder vorläufig) untersagt beziehungsweise auch auf leichtere Tätigkeiten reduziert werden kann, werden erst mit der **Vorlage des ärztlichen Zeugnisses** wirksam und sind zwingend. Der Arbeitgeber muss die Frau dann entsprechend dem Inhalt des Attestes von der Arbeit freistellen, umsetzen oder mit anderen geeigneten und zumutbaren Aufgaben betrauen (vgl. § 13 Abs. 1 MuSchG).

Dem in der Regel schriftlichen **ärztlichen Attest** kommt dabei grundsätzlich ein **hoher Beweiswert** zu (BAG vom 7.11.2007 in DB 2008, 303; ArbG Berlin vom 31.8.2012 in BB 2012, 2496). Hat der Arbeitgeber dennoch berechtigte Zweifel, dass die Voraussetzungen für ein Beschäftigungsverbot vorliegen, kann er nicht nur auf seine Kosten (vergleiche § 9 Abs. 6 MuSchG) eine anderweitige ärztliche Untersuchung verlangen, sondern zum Beispiel im Streitfall auch tatsächliche Umstände darlegen, die den Schluss zulassen, dass das Beschäftigungsverbot auf nicht zutreffenden Angaben der Schwangeren beruht oder nur eine **krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit** besteht. Insoweit trägt der Arbeitgeber aber die Beweislast, ein bloßes Bestreiten der Berechtigung des Beschäftigungsverbots genügt nicht (BAG vom 27.1.1996 in BB 1996, 2467 und vom 1.10.1997 in BB 1998, 322).

Der Arzt der Schwangeren muss zwar die Fragen des Arbeitgebers nach dem Umfang des Beschäftigungsverbots beantwortet beziehungsweise ob Arbeitsumstände, die vom Arbeitgeber abgestellt werden können, für das Verbot ausschlaggebend waren (insoweit Entbindung des Arztes von der **Schweigepflicht** nicht erforderlich), nicht aber nach den Gründen, da Angaben über den Gesundheitszustand und über den Schwangerschaftsverlauf nicht in das nach § 16 Abs. 1 MuSchG auszustellende ärztliche Zeugnis gehören.

Antwortet der Arzt nicht, muss sich der Arbeitgeber trotzdem zunächst an das ihm vorliegende ärztliche Attest halten, die Arbeitnehmerin im Zweifel ganz von der Arbeit freistellen und ihr den vollen **Mutterschutzlohn** (siehe Seite 41 ff.) zahlen (LAG Bremen vom 25.1.1991 in BB 1991, 837), der Beweiswert des Beschäftigungsverbots ist dann allerdings erschüttert. Durch einfaches Bestreiten kann der Arbeitgeber nicht erreichen, dass die Schwangere oder ihr Arzt dazu Auskunft gibt beziehungsweise sie ihren Arzt von der Schweigepflicht entbindet (BAG vom 12.3.1997 in BB 1997, 1485). Dies könnte allerdings erforderlich sein, wenn die Frau einen vom Arbeitgeber nicht gezahlten Mutterschutzlohn einklagt und der Arbeitgeber Umstände darlegt und beweist, die zu ernsthaften Zweifeln am Vorliegen der Voraussetzungen des Beschäftigungsverbots Anlass geben. Vergleiche zum Ganzen BAG vom 7.11.2007 in DB 2008, 303).

4. Das volle Einkommen ist gesichert/ Mutterschutzlohn

Werdende oder stillende Mütter, die wegen eines der bisher genannten Beschäftigungsverbote (einschließlich des Verbots der Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit) ganz oder teilweise mit der Arbeit aussetzen müssen, brauchen **keine finanziellen Verluste** zu befürchten. Vielmehr ist in § 18 und § 21 MuSchG festgelegt, dass der Arbeitgeber den Nachteil, der durch den Ausfall der Arbeit, den Wegfall der Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit bzw. durch einen Wechsel der Beschäftigung beziehungsweise Entlohnung entsteht, ersetzen muss. Dieser sogenannte **Mutterschutzlohn** ist nur für Zeiten außerhalb der Mutterschutzfristen zu zahlen, denn während der Schutzfristen vor und nach der Entbindung besteht ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss (siehe Seite 42).

Da es sich beim Mutterschutzlohn nicht um einen öffentlich-rechtlichen, sondern um einen arbeitsrechtlichen Anspruch handelt, muss die Frau für den Fall, dass der Arbeitgeber die Zahlung verweigert, die Leistung selbst beim Arbeitgeber wie einen sonstigen Vergütungsanspruch geltend machen und gegebenenfalls beim Arbeitsgericht einklagen (Verjährungsfrist gemäß § 195 BGB: drei Jahre; gegebenenfalls sind arbeitsvertragliche oder tarifliche Ausschlussfristen zu beachten).

a) Voraussetzungen Mutterschutzlohn

Ein Anspruch auf Mutterschutzlohn setzt allerdings voraus, dass die Verdiensteinbuße **allein wegen eines Beschäftigungsverbots** eingetreten ist, das heißt, die Beachtung des Verbots muss die ausschließliche und nicht hinwegzudenkende Ursache für die Gehaltsminderung sein (ständige Rechtsprechung des BAG).

Beruhet der Arbeitsausfall dagegen nicht auf einem Beschäftigungsverbot, sondern beispielsweise auf der wirksamen Anordnung von Kurzarbeit im Betrieb, so hat eine schwangere Arbeitnehmerin die dadurch eintretende Verdienstminderung ebenso hinzunehmen wie jeder andere Arbeitnehmer, ohne dass ein Ausgleich nach § 18 i.V.m. § 21 Abs. 2 Nr. 2 MuSchG gezahlt wird (siehe auch Seite 43).

Wird die (werdende) Mutter arbeitsunfähig krank, so besteht in diesem Fall auch kein Anspruch auf Mutterschutzlohn, sondern nur auf die gesetzlich auf sechs Wochen begrenzte volle **Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall** vom Arbeitgeber, bei länger andauernder Krankheit auf **Krankengeld** von der Krankenkasse (70 Prozent des zuvor erzielten regelmäßigen Bruttoarbeitsentgelts, maximal 90 Prozent des Nettoarbeitsentgelts). Dabei sind Schwangerschaft (normale Schwangerschaftsbeschwerden) und Entbindung als solche keine „Krankheit“ in diesem Sinne.

Eine **krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit schließt den Anspruch auf Mutterschutzlohn** nach § 18 MuSchG **grundsätzlich aus**. Beruhen die Beschwerden (auch) auf der Schwangerschaft, so kommt es darauf an, ob es sich um einen krankhaften Zustand handelt, der zur Arbeitsunfähigkeit der Schwangeren (oder bei der Frau in den ersten Monaten nach der Geburt) führt. In diesem Fall ist kein Beschäftigungsverbot auszusprechen, sondern krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit zu bescheinigen (kritisch dazu ArbG Berlin vom 31.8.2012 in BB 2012, 2496). Die Abgrenzung kann im Einzelfall schwierig sein, sodass es auf die tatsächlichen Feststellungen ankommt (BSG vom 30.11.2011 in NZS 2012, 475). Haben die Schwangerschaftsbeschwerden dagegen **keinen Krankheitswert** oder führen sie nicht zur Arbeitsunfähigkeit, so kommt das Beschäftigungsverbot nach § 16 Abs. 1 MuSchG mit Anspruch auf Mutterschutzlohn in Betracht (BAG vom 1.10.1997 in BB 1998, 322). Bewirkt eine bestehende Krankheit erst bei Fortführung der Beschäftigung die weitere Verschlechterung der Gesundheit und dadurch die Arbeitsunfähigkeit, kommt es darauf an, ob die Ursache hierfür ausschließlich in der Schwangerschaft liegt. In diesem Fall ist der Anspruch auf Mutterschutzlohn gegenüber dem Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall vorrangig (BAG vom 13.2.2002 in BB 2002, 1760).

Stellt der Arzt Beschwerden fest, die auf der Schwangerschaft beruhen, hat er daher zu prüfen und zu entscheiden, ob die schwangere Frau wegen eingetretener Komplikationen arbeitsunfähig krank ist oder ob, ohne dass eine Krankheit vorliegt, zum Schutz des Lebens und der Gesundheit von Mutter und Kind ein Beschäftigungsverbot geboten ist. Dabei steht dem Arzt ein Beurteilungsspielraum zu. Seinem **Attest** kommt ein **hoher Beweiswert** zu. Es bleibt dem Arbeitgeber aber unbenommen, Umstände geltend zu machen, die den Schluss zulassen, dass der Arzt das Beschäftigungsverbot zu Unrecht erlassen hat (BAG vom 5.7.1995 in NZA 1996, 137; ArbG Berlin vom 31.8.2012 in BB 2012, 2496). In diesem Fall muss die Arbeitnehmerin die Tatsachen darlegen und ggf. beweisen, die ein Beschäftigungsverbot begründen (LAG Niedersachsen vom 20.1.2003 in NZA-RR 2003, 517). Dazu kann sie ihren Arzt von seiner **Schweigepflicht entbinden** und ihn als sachverständigen Zeugen für die Verbotsgründe benennen, andernfalls ist von der Richtigkeit der tatsächlichen Behauptungen des Arbeitgebers auszugehen (BAG vom 31.7.1996 in BB 1996, 2467 und zum Ganzen BAG vom 7.11.2007 in DB 2008, 303).

Zu den Auswirkungen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit während eines Beschäftigungsverbots beziehungsweise der Mutterschutzfristen siehe Seite 50.

Kein Anspruch auf Mutterschutzlohn, sondern auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bzw. Krankengeld besteht auch im Fall eines straffreien **Schwangerschaftsabbruchs** und im Zusammenhang damit stehender krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit (BAG vom 5.4.1989 in BB 1989, 1624), allerdings wird Krankengeld bei rechtswidrigen Abbrüchen nicht gezahlt.

b) Berechnung Mutterschutzlohn

Für die Höhe des Mutterschutzlohnes ist der **Durchschnittsverdienst** der letzten drei abgerechneten Kalendermonate (Berechnungszeitraum) vor Beginn der Schwangerschaft maßgeblich.



Beispiel

Eine Arbeitnehmerin wurde laut ärztlichem Attest im Mai schwanger. Der Mutterschutzlohn berechnet sich somit nach dem Durchschnittsverdienst der Monate Februar, März und April.

Der Frau ist grundsätzlich das zu zahlen, was sie während des Berechnungszeitraums als durchschnittliches Arbeitsentgelt erzielt hat, nicht etwa nur das, was ihr in diesem Zeitraum tatsächlich ausgezahlt wurde (BAG vom 28.11.1984 in DB 1985, 756; LAG Hamm vom 31.10.2006 in NZA-RR 2007, 118). Beginnt das Arbeitsverhältnis erst nach Eintritt der Schwangerschaft, dann ist der Durchschnittsverdienst aus dem Arbeitsentgelt der ersten drei Monate der Beschäftigung zu berechnen (§ 18 S. 4 MuSchG). Hat das Arbeitsverhältnis bei dem Arbeitgeber, von dem Mutterschutzlohn verlangt wird, kürzer, d.h. weniger als drei Monate gedauert, so ist der entsprechend kürzere Zeitraum der Berechnung zugrunde zu legen. Zeiten, in denen die Frau infolge unverschuldeter Fehlzeiten (zum Beispiel wegen arbeitsunfähiger Erkrankung oder unbezahlten Urlaubs) kein Arbeitsentgelt erzielt hat, bleiben dabei unberücksichtigt (§ 21 Abs. 1 MuSchG).

Zum **Durchschnittsverdienst** – dem die Bruttobezüge zugrunde liegen – gehört die gesamte während des Berechnungszeitraums gewährte Gegenleistung für die Arbeit der Arbeitnehmerin, einschließlich entgeltbezogener Zuschläge wie zum Beispiel für Überstunden, Mehrarbeit, Nacht-, Feiertags- oder Sonntagsarbeit, Zulagen für besondere Leistungen und Erschwernisse sowie Anwesenheitsprämien. Ob die Mehrarbeit oder Nacht-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit im Berechnungszeitraum regelmäßig angefallen ist, ist dabei unerheblich (vergleiche BAG vom 9.12.1965 in BB 1966, 165 zur gleichlautenden Vorschrift des § 11 BUrtG).

Beispiel

Eine Arbeitnehmerin leistet jeden Monat, wenn auch in unterschiedlichem Umfang, Überstunden. Die dafür durchschnittlich gezahlten Zuschläge sind bei der Berechnung des Mutterschutzlohnes zu berücksichtigen. Das Gleiche gilt, wenn die Frau in den drei Kalendermonaten vor Beginn der Schwangerschaft ausnahmsweise nur zweimal sonntags gearbeitet hat.

Provisionen, die allein oder neben einem Festgehalt gezahlt werden, sind mit dem Betrag zu berücksichtigen, der im Berechnungszeitraum verdient worden ist. Es kommt für die Berücksichtigung der Provision entscheidend darauf an, dass sie im Berechnungszeitraum entsprechend § 87 Abs. 1 HGB aufschiebend bedingt entstanden ist. Das heißt, es muss wegen der Tätigkeit der Arbeitnehmerin zu einem Geschäftsabschluss gekommen sein (BAG vom 14.12.2011, Az. 5 AZR 439/10; anders noch BAG vom 28.11.1984, Az. 5 AZR 243/83). Reine **Aufwandsentschädigungen**, wie zum Beispiel Fahrtgelder, Reisespesen etc., sind dagegen nicht einzubeziehen.

Ebenfalls unberücksichtigt bleiben **einmalige Zuwendungen** wie Gewinnbeteiligungen, Urlaubsgelder, Weihnachtsg Gratifikationen, 13. Monatsgehalt und ähnliche Sondervergütungen (selbst wenn sie in den Berechnungszeitraum fallen), da diese in der Regel für das ganze Jahr gezahlt werden, also auch bereits für die Zeit des Mutterschutzlohnbezuges. Anders, wenn ein 13. Monatsgehalt nach der tariflichen Gestaltung ausschließlich Vergütung für geleistete Arbeit darstellt und dem monatlich verdienten Arbeitsentgelt anteilig hinzuzurechnen ist (BAG vom 17.4.1991 in NZA 1992, 298). Im neuen MuSchG stellt jetzt auch § 21 Abs. 2 Nr. 1 MuSchG klar, das einmalig gezahlte Arbeitsentgelt im Sinn des § 23 a SGB IV für die Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsverdienstes nicht berücksichtigt wird.

Zu den Auswirkungen von Beschäftigungsverboten auf Sonderzahlungen siehe Seite 49.

Unberücksichtigt bleiben weiter **Verdienstkürzungen**, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldetem Arbeitsversäumnis eintreten, § 21 Abs. 2 Nr. 2 MuSchG.

Arbeitet die Frau in Teilzeit während einer Elternzeit, so bleibt ihr Teilzeitverdienst bei der Berechnung des Mutterschutzlohnes unberücksichtigt, sofern sie vor der Elternzeit einen höheren Verdienst, zum Beispiel aus einer Vollzeittätigkeit, erzielt hat und die Elternzeit beendet ist (vgl. § 21 Abs. 2 Nr. 3 MuSchG).

Beispiel

Eine zuvor vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerin befindet sich mit ihrem ersten Kind in Elternzeit seit November 2016. Ab Dezember 2017 leistet sie Teilzeitarbeit in der Elternzeit mit 20 Stunden wöchentlich. Sie ist erneut schwanger und erhält ein Beschäftigungsverbot durch ihren Arzt. Für die Dauer des Beschäftigungsverbots erhält sie Mutterschutzlohn gemäß § 18 MuSchG in Höhe ihres Teilzeitverdienstes während der Elternzeit, vergleiche § 22 S. 2 MuSchG.

Tipp

Finanziell anders aufgestellt ist sie, wenn sie die laufende Elternzeit für ihr erstes Kind nach § 16 Abs. 3 S. 2 BEEG vorzeitig beendet. Dann bleibt ihr Teilzeitverdienst während der Elternzeit gem. § 21 Abs. 2 Nr. 3 MuSchG unberücksichtigt, das heißt, sie erhält Mutterschutzlohn auf der Basis ihres Vollzeitverdienstes vor der Geburt des ersten Kindes.

Hintergrund ist die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs: Der EuGH hat entschieden, dass eine in Elternzeit befindliche Arbeitnehmerin die Elternzeit bei erneuter Schwangerschaft vorzeitig beenden darf, um die Vorteile der Mutterschutzfristen vor und nach der Geburt, nämlich Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse und Arbeitgeberzuschuss, in Anspruch zu nehmen (EuGH vom 20.9.2007 in NZA 2007, 1274). Die Frau darf keine Nachteile durch die Inanspruchnahme der Elternzeit bei einer erneuten Schwangerschaft erleiden. Deshalb ist sie finanziell bei den Mutterschaftsleistungen, zu denen auch der Mutterschutzlohn bei Beschäftigungsverboten gehört, so zu stellen, als hätte sie keine Elternzeit genommen (EuGH vom 13.2.2014 in NZA 2014, 316). Das bedeutet, dass die Berechnung des Mutterschutzlohnes gemäß § 18 MuSchG erfolgt. Das heißt, der **Durchschnittsverdienst der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der ersten Schwangerschaft** ist maßgeblich (BAG vom 22.8.2012 in NZA 2012, 1277 zur Berechnung des Arbeitgeberzuschusses in den Mutterschutzfristen). Voraussetzung ist aber immer, dass die Elternzeit beendet ist.

Ändert sich die Höhe des Verdienstes dauerhaft, das heißt, es kommt zu **dauerhaften Verdienstkürzungen** oder **Verdiensterhöhungen**, muss der Berechnung des Mutterschutzlohnes auch der geänderte Verdienst zugrunde gelegt werden, § 21 Abs. 4 MuSchG. Allerdings muss jetzt danach unterschieden werden, wann genau die dauerhafte Änderung des Verdienstes eingetreten ist. So erhält die schwangere Arbeitnehmerin für den gesamten Zeitraum des Beschäftigungsverbots das erhöhte bzw. gekürzte Arbeitsentgelt, wenn die Änderung während des Berechnungszeitraums eingetreten ist (§ 21 Abs. 4 Nr. 1 MuSchG). Ist die Änderung dagegen erst nach Ablauf

des Berechnungszeitraums zustande gekommen, ist der höhere beziehungsweise niedrigere Verdienst auch erst ab dem Zeitpunkt zu zahlen, zu dem die Änderung wirksam wird (§ 21 Abs. 4 Nr. 2 MuSchG). Hierfür ist wiederum die Rechtsprechung verantwortlich, denn Frauen, die wegen eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbots einen Verdienstausschlag erleiden würden, sollen durch die Zahlung des Mutterschutzlohnes nicht schlechter, aber auch nicht besser gestellt werden, als wenn sie durchgängig weitergearbeitet hätten (BAG vom 20.9.2000 in NJW 2001, 2194).

! Wichtig

Die dauerhafte Verdiensterhöhung oder Verdienstkürzung führt aber nicht zur Änderung der Berechnungsart. Es bleibt dabei, dass die im Berechnungszeitraum geleisteten Arbeitsstunden, Zuschläge, Provisionen etc. bei der Bestimmung des Durchschnittsverdienstes mit einbezogen werden, allerdings auf der Basis des aktuellen Arbeitsentgelts.

Vom Mutterschutzlohn sind, wie auch vom normalen Gehalt, **Lohnsteuer** und **Sozialversicherungsbeiträge** abzuführen.

Nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) erhalten **alle Arbeitgeber** (unabhängig von der Zahl der Beschäftigten) im sogenannten **Aufwendungsausgleichsverfahren** auf Antrag volle Erstattung des nach § 18 MuSchG bei allen Beschäftigungsverboten gezahlten Mutterschutzlohns, des nach § 20 Abs. 1 MuSchG gezahlten Arbeitgeberzuschusses zum Mutterschaftsgeld sowie der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung. Zuständig ist die jeweilige Krankenkasse, bei der die Arbeitnehmerin versichert ist (für geringfügig Beschäftigte grundsätzlich die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft Bahn – See). Den Betrieben entstehen in den genannten Fällen also keine unmittelbaren finanziellen Einbußen durch Schwangerschaft und Entbindung von Mitarbeiterinnen; das Aufwendungsausgleichsverfahren soll helfen, diskriminierende Einstellungshindernisse abzubauen.

06 Schutzfristen vor und nach der Geburt

➔ In den letzten **sechs Wochen vor und acht Wochen** (zwölf Wochen bei Früh- und Mehrlingsgeburten sowie bei Geburt eines behinderten Kindes auf Antrag der Frau) **nach der Entbindung** dürfen Mütter überhaupt nicht beschäftigt werden (§ 3 MuSchG; Ausnahmen siehe Seite 45 f.). Durch diese Schutzfristen wird der speziellen Situation und den besonderen Belastungen der Schwangeren beziehungsweise der jungen Mutter in dieser Zeit Rechnung getragen. Der Bestand des Arbeitsverhältnisses wird dadurch nicht berührt. Die Schutzfristen stehen nur leiblichen Müttern zu. Die Schutzfrist nach der Entbindung gilt daher nicht (entsprechend) für berufstätige Adoptiv- oder Vollzeitpflegemütter sowie sog. Bestellmütter, die ihr Kind im Rahmen einer Ersatzmuttervereinbarung von einer anderen Frau austragen lassen (EuGH vom 18.3.2014 in EuGRZ 2014, 306). Es besteht aber Anspruch auf Elternzeit ab Aufnahme des Kindes, siehe Seite 90.

1. Berechnung

Die Berechnung der Mutterschutzfristen erfolgt im Einzelnen nach den §§ 187, 188 BGB. Die Sechs-Wochen-Frist vor der Entbindung richtet sich nach dem im Attest für alle Beteiligten verbindlich errechneten **voraussichtlichen Geburtstermin**, ohne Rücksicht darauf, ob der Arzt oder die Hebamme bzw. der Entbindungspfleger sich geirrt hat, es sei denn, dass das Zeugnis berichtigt wird. Die Frist beginnt sechs Wochen vor dem Wochentag, der dem Tag der voraussichtlichen Entbindung entspricht. Sie darf nicht rückschauend vom tatsächlichen Tag der Geburt berechnet werden (BAG vom 27.10.1983 in NZA 1985, 222).

🕒 Beispiel

Der Arzt hat als Geburtstermin Freitag, den 16.2.2018, errechnet. Die Schutzfrist beginnt daher am Freitag, den 5.1.2018, das heißt, an diesem Tag darf die schwangere Arbeitnehmerin bereits nicht mehr beschäftigt werden.

Kommt das Kind später auf die Welt als vorher errechnet, verlängert sich die Schutzfrist vor der Geburt um den entsprechenden Zeitraum (§ 3 Abs. 1 S. 4 MuSchG). Erfolgt die Geburt dagegen vor dem errechneten Termin, verkürzt sich zwar die Schutzfrist vor der Entbindung entsprechend, dafür verlängert sich aber um den gleichen Zeitraum die Schutzfrist nach der Geburt, sodass in jedem Fall **Schutzfristen von insgesamt 14 Wochen** gewährleistet sind (siehe unten).

Bei der Berechnung der achtwöchigen Schutzfrist nach der Entbindung wird der Tag der Geburt nicht mitgerechnet (§§ 187 Abs. 1, 188 Abs. 2 BGB).

Beispiel

Eine Arbeitnehmerin bekommt am Freitag, den 16.2.2018, ein Kind. Die normale Schutzfrist endet am Freitag, den 13.4.2018, das heißt ab 14.4.2018 darf die Frau wieder beschäftigt werden.

Die Schutzfrist nach der Entbindung gilt auch in den Fällen, in denen das Kind tot geboren wird oder später stirbt; nicht dagegen bei einer **Fehlgeburt** (hier aber jetzt Kündigungsschutz von vier Monaten, wenn die Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche erfolgt ist) oder einem **Schwangerschaftsabbruch** (zur Mitteilungspflicht an den Arbeitgeber siehe Seite 17).

Bei **Früh- bzw. Mehrlingsgeburten** wird von einer erhöhten Pflegebedürftigkeit des Kindes/der Kinder ausgegangen. Bei einem Kind, das behindert zur Welt kommt oder bei dem in den ersten acht Wochen nach der Geburt eine Behinderung festgestellt wird, soll den körperlichen und psychischen Belastungen der Frau Rechnung getragen werden. Deshalb ist in diesen Fällen die Schutzfrist nach der Entbindung um vier Wochen auf zwölf Wochen verlängert, im Fall der Geburt eines behinderten Kindes jedoch nur auf Antrag der Frau beim Arbeitgeber. Als **Frühgeburt** gilt ein Kind mit einem Geburtsgewicht unter 2.500 Gramm oder eines, das wegen noch nicht voll ausgebildeter Reifezeichen oder vorzeitiger Geburt einer wesentlich erweiterten Pflege bedarf. Auf die Dauer der Schwangerschaft kommt es dabei nicht an (BAG vom 12.3.1997 in NZA 1997, 764).

Zusätzlich wird sowohl bei solchen (medizinischen) **Frühgeburten** (und vorzeitigen Mehrlingsgeburten bzw. der vorzeitigen Geburt eines behinderten Kindes) die zwölfwöchige Schutzfrist als auch bei allen **sonstigen vorzeitigen Entbindungen** (einschließlich Totgeburt) die achtwöchige **Schutzfrist nach der Entbindung** um den Zeitraum verlängert, um den sich im Einzelfall die sechswöchige Schutzfrist vor der Geburt verkürzt hat (§ 3 Abs. 2 S. 3 MuSchG). Dies gilt auch für Frühgeburten und vorzeitige Entbindungen, die anlässlich weiterer Schwangerschaften während der Elternzeit eintreten.

Beispiel 1

mutmaßlicher Entbindungstag: 30.9.2018
 Beginn der Schutzfrist: 19.8.2018
 letzter Arbeitstag: 18.8.2018
 Entbindungstag (Frühgeburt): 28.8.2018
 Verkürzung der Schutzfrist: 19.–27.8.2018
 dadurch nicht in Anspruch genommen: 34 Tage
 Ergebnis: Die Schutzfrist nach der Entbindung von zwölf Wochen (Ende 20.11.2018) verlängert sich um 34 Tage und endet nunmehr am 24.12.2018.

Beispiel 2

mutmaßlicher Entbindungstag: 10.11.2018
 Beginn der Schutzfrist: 29.9.2018
 letzter Arbeitstag: 28.9.2018
 Entbindungstag (vorzeitige Entbindung): 3.11.2018
 Verkürzung der Schutzfrist: 29.9.2018 – 2.11.2018
 dadurch nicht in Anspruch genommen: sieben Tage
 Ergebnis: Die Schutzfrist nach der Entbindung von acht Wochen (Ende 29.12.2018) verlängert sich um sieben Tage und endet nunmehr am 5.1.2019.

Die in den vorgenannten Beispielen dargestellte Verlängerung der zwölfwöchigen Schutzfrist beziehungsweise der achtwöchigen Schutzfrist nach der Entbindung gilt ebenfalls für die Fälle, in denen die Frau bei Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung nicht gearbeitet hat, zum Beispiel wegen

- ▶ Arbeitsunfähigkeit mit Entgeltfortzahlung oder Krankengeldbezug,
- ▶ bezahltem oder unbezahltem Urlaub,
- ▶ Beschäftigungsverbot mit Arbeitsentgelt oder
- ▶ Arbeitslosigkeit mit Leistungsbezug.

2. Abweichen von den Schutzfristen

Bei den Schutzfristen vor und nach der Entbindung handelt es sich um absolute Beschäftigungsverbote, das heißt, kein Arbeitgeber kann oder darf fordern, dass eine Schwangere in dieser Zeit weiterarbeitet. Allerdings ist es möglich, dass eine schwangere Arbeitnehmerin **ausdrücklich** erklärt, sie möchte die **Sechs-Wochen-Frist** vor der Entbindung nicht in Anspruch nehmen, sondern lieber weiterarbeiten (vergleiche § 3 Abs. 1 S. 1 MuSchG). In diesem Fall darf der Arbeitgeber sie weiterbeschäftigen, ist aber nicht dazu verpflichtet (streitig). Nach einem Beschluss des LAG Schleswig-Holstein vom 15.12.2005 (in NZA-RR 2006, 178) soll es allein in der Entscheidung der Arbeitnehmerin liegen, ob sie auf dieses Beschäftigungsverbot verzichtet. An die Erklärung der Frau sind strenge Anforderungen zu stellen, eine stillschweigende Weiterbeschäftigung genügt in der Regel nicht. Die Entscheidung der Schwangeren, in der Schutzfrist vor der Geburt weiterzuarbeiten, darf im Übrigen nicht durch Druckmittel oder finanzielle Anreize beeinflusst werden (BAG vom 20.8.2002 in NZA 2003, 333). Die Frau kann ihre Erklärung zur Weiterarbeit ohne Angabe von Gründen gegenüber dem Arbeitgeber **jederzeit** und mit Wirkung für die Zukunft **widerrufen**.

Bevor eine schwangere Arbeitnehmerin erklärt, über den Beginn der Sechs-Wochen-Frist hinaus arbeiten zu wollen, sollte sie jedoch Folgendes bedenken:

- ▶ Eine Weiterarbeit während der Schutzfrist ist nicht immer problemlos, sondern kann die Gesundheit der Schwangeren und des Kindes gefährden.
- ▶ Finanzielle Vorteile ergeben sich im Grundsatz aus einer Weiterarbeit nicht, da für die Zeit, in der das laufende Gehalt (gilt nicht für Einmalzahlungen) weitergezahlt wird, die Ansprüche auf das Mutterschaftsgeld und den Arbeitgeberzuschuss entfallen (§ 24 i Abs. 4 SGB V).

Tipp

Bevor eine Arbeitnehmerin erklärt, auch während der Schutzfrist vor der Entbindung arbeiten zu wollen, sollte sie sich auf jeden Fall mit ihrem Arzt beraten und nach eventuellen Bedenken fragen.

Die acht- beziehungsweise zwölfwöchige Schutzfrist nach der Entbindung kann grundsätzlich nicht freiwillig verkürzt werden, auch nicht mit Einwilligung der Mutter. Nur in dem Fall, dass das Kind tot geboren wird oder kurz nach der Entbindung stirbt, kann die Frau auf ihr ausdrückliches Verlangen schon vor Ablauf dieser Fristen, aber noch nicht in den ersten zwei Wochen nach der Entbindung, wieder beschäftigt werden, wenn nach ärztlichem Attest (dessen Kosten sie trägt) nichts dagegen spricht (§ 3 Abs. 4 MuSchG). Sie kann ihre Erklärung aber jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen. Eine Anordnung des Arbeitgebers zur vorzeitigen Wiederaufnahme der Arbeit gegen ihren Willen ist unwirksam.

Nicht verboten während der Schutzfrist nach der Geburt sind im Interesse der Mutter liegende **Tätigkeiten außerhalb von Erwerbsarbeit**, wie zum Beispiel der Besuch einer Berufsschule oder die Teilnahme an Prüfungen. Der Gesetzgeber hat im neuen MuSchG ausdrücklich für **Schülerinnen und Studentinnen** in § 3 Abs. 3 MuSchG klargestellt, dass sie in der Schutzfrist nach der Entbindung im Rahmen ihrer schulischen beziehungsweise hochschulischen Ausbildung tätig werden können, wenn sie es ausdrücklich von der Schule oder Hochschule verlangen. Damit soll dem Interesse Rechnung getragen werden, die Ausbildung möglichst schnell fortsetzen beziehungsweise beenden zu können. Auch diese Erklärung kann jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen werden. Der EuGH hat nämlich bereits im Vorfeld des neuen MuSchG ausgeführt, dass der Ausschluss der Schwangeren von der Teilnahme an Ausbildung und Prüfungen mit dem unzulässigen Verlust von Chancen auf bessere Arbeitsbedingungen einhergeht (EuGH vom 6.3.2014 in NZA 2014, 715).

Wichtig

Ein ärztliches Attest über die Unbedenklichkeit, zum Beispiel der Prüfungsteilnahme etc., setzt § 3 Abs. 3 MuSchG allerdings nicht voraus.

Reicht die reguläre Schutzfrist nicht aus, um die volle Leistungsfähigkeit der Frau nach der Entbindung wieder herzustellen, will oder muss die Arbeitnehmerin jedoch wieder anfangen zu arbeiten, so darf sie während der ersten Monate nach der Entbindung gem. § 16 Abs. 2 MuSchG nur zu solchen Tätigkeiten herangezogen werden, die ihre Leistungsfähigkeit nicht übersteigen. Dies gilt nur, wenn die Leistungsminderung auf Gründen beruht, die mit der Mutterschaft im Zusammenhang stehen. Voraussetzung für die Anwendung des Beschäftigungsverbots ist ferner die Vorlage eines **ärztlichen Zeugnisses**, aus dem sich die Einschränkung der Leistungsfähigkeit ergibt und das möglichst auch Aufschluss über die voraussichtliche Dauer dieser Einschränkung gibt. Die Kosten dieses Attestes hat die Arbeitnehmerin zu tragen. Zu diesem über die Schutzfrist nach der Entbindung hinausreichenden Beschäftigungsverbot siehe auch Seite 40.

07 Auswirkungen des Mutterschutzes

➔ 1. Arbeitsverhältnis

Die Beschäftigungsverbote und Mutterschutzfristen, die dem arbeitszeitlichen, betrieblichen und ärztlichem Gesundheitsschutz dienen, berühren nicht den Bestand des Arbeitsverhältnisses. Sie untersagen nur die tatsächliche Beschäftigung, das heißt, es ruht während dieser Zeit die Arbeits- und Vergütungspflicht. Der Arbeitsvertrag, die Betriebszugehörigkeit und die gegenseitige Treue- und Fürsorgepflicht bleiben bestehen. Der mit den Beschäftigungsverboten und den Mutterschutzfristen bezweckte Schutz von Mutter und Kind ist aber nur dann eine wirkliche Hilfe, wenn die Arbeitnehmerin zugleich vor wirtschaftlichen Nachteilen bewahrt wird. Dazu gehört auch ein **Rückkehrrecht** an den früheren Arbeitsplatz. Gemäß § 25 MuSchG hat die Frau nach dem Ende des Beschäftigungsverbots das Recht, entsprechend den vertraglich vereinbarten Bedingungen beschäftigt zu werden. Es kommt also auf den **Arbeitsvertrag** an, ob der Arbeitgeber der Frau **denselben oder aber nur einen gleichwertigen Arbeitsplatz** zur Verfügung stellen muss. Klar ist aber, dass die arbeitsvertraglichen Bedingungen wie zum Beispiel das Gehalt, der Urlaubsanspruch, die Arbeitszeit etc. erhalten bleiben.

2. Gehalt

Kann eine Arbeitnehmerin wegen eines Beschäftigungsverbot gar nicht mehr oder nur eingeschränkt weiterarbeiten, so erhält sie für diese Zeit Mutterschutzlohn, der sich nach dem Durchschnittsverdienst der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Schwangerschaft richtet. Näheres siehe Seite 41 ff.

Während der Mutterschutzfristen erhält eine schwangere Arbeitnehmerin bzw. junge Mutter Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse und gegebenenfalls noch einen Zuschuss vom Arbeitgeber, sodass auch in diesem Fall im Grundsatz das Nettogehalt erhalten bleibt. Näheres siehe Seite 54 ff.

3. Exkurs: Freistellung des Vaters bei Geburt

Anlässlich der Geburt ihres Kindes erhalten **Ehemänner** beziehungsweise eingetragene Lebenspartner auf der Basis der meisten **Tarifverträge** einen bezahlten arbeitsfreien Tag, zum Beispiel § 29 TVöD/TV-L im öffentlichen Dienst. Das nicht eheliche Väter insoweit keinen Vergütungsanspruch haben, verstößt nicht gegen höherrangiges Recht (BAG vom 18.1.2001 in AuR 2001, 68). Gilt kein Tarifvertrag, kann sich ein Anspruch auf bezahlte Freistellung anlässlich der Niederkunft der Ehefrau oder der in häuslicher Gemeinschaft lebenden Partnerin aus § 616 Abs. 1 BGB ergeben, wobei der Anspruch auf Vergütung für diese Zeit jedoch arbeitsvertraglich ausgeschlossen werden kann.

4. Urlaub

Fehlzeiten infolge der Beschäftigungsverbote und der Mutterschutzfristen wirken sich auf den Erholungsurlaub für das laufende Urlaubsjahr nicht aus (anders bei Elternzeit, siehe Seite 117 ff.). Das bedeutet, dass dieser nicht entsprechend gekürzt werden darf, sondern voll erhalten bleibt, da der Anspruch auf Erholungsurlaub grundsätzlich nicht an die tatsächliche Arbeitsleistung, sondern an den Bestand des Arbeitsverhältnisses anknüpft. Gemäß § 24 S. 1 MuSchG gelten die Ausfallzeiten wegen mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote (einschließlich Mutterschutzfristen) für den Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub und dessen Dauer als **Beschäftigungszeiten**.

Beispiel

Am 20. August bekommt eine Lagerarbeiterin ein Kind. Ab 9. Juli bis einschließlich 15. Oktober ist sie in Mutterschutz. Danach tritt sie ihre Arbeit wieder an. Bereits ab Mitte Februar durfte sie aber schon nicht mehr arbeiten, da § 11 Abs. 5 S. 2 Nr. 1 MuSchG eine Beschäftigung, bei der sie regelmäßig Lasten von mehr als fünf Kilogramm ohne mechanische Hilfsmittel heben und befördern muss, verbietet. Obwohl die Arbeitnehmerin nur gut vier Monate in diesem Jahr gearbeitet hat, hat sie trotzdem Anspruch auf ihren vollen Jahresurlaub.

Hat die Arbeitnehmerin ihren Urlaub vor Beginn der Beschäftigungsverbote/Mutterschutzfristen nicht oder nicht vollständig erhalten, so kann sie nach Ablauf der Schutzfristen den Resturlaub im **dann laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr** beanspruchen (§ 24 S. 2 MuSchG), das heißt, dieser verfällt abweichend von § 7 Abs. 3 BUrlG nicht am 31. März des Folgejahres.

Beispiel 1

Frau A hat nach ihrem Arbeitsvertrag Anspruch auf 30 Arbeitstage Jahresurlaub. Im März 2017 nimmt sie 20 Tage Urlaub. Im April beginnen die Mutterschutzfristen, die Mitte Juli enden. Anschließend arbeitet Frau A wieder, ohne weiteren Urlaub im Jahr 2017 zu nehmen. Die zehn Tage Resturlaub werden gem. § 24 S. 2 MuSchG bis zum 31.12.2018 übertragen. Dass Frau A den Resturlaub nach Ablauf der Mutterschutzfristen im Jahr 2017 noch hätte nehmen können, ist unbeachtlich.

Beispiel 2

Frau B hat Anspruch auf 30 Arbeitstage Urlaub. Von Ende November 2017 bis Mitte März 2018 laufen ihre Mutterschutzfristen. Anschließend nimmt Frau B die Arbeit wieder auf. Vor Beginn der Schutzfristen hatte sie keinen Urlaub in Anspruch genommen. Die 30 Tage Urlaub werden übertragen auf die Jahre 2018 und 2019. Bis zum 31.12.2019 muss der Urlaub aus dem Jahr 2017 abgewickelt sein.

Die Übertragungsregelung des § 24 S. 2 MuSchG hilft der Arbeitnehmerin aber nicht in den Fällen, in denen das Beschäftigungsverbot bzw. die Mutterschutzfristen nach oder kurz vor dem Ende des Übertragungszeitraums des § 7 Abs. 3 BUrlG beginnen und der Resturlaub aus dem **Vorjahr** noch nicht genommen wurde (vgl. BAG vom 1.10.1991 in BB 1992, 431 zu § 17 Abs. 2 BErzGG/jetzt § 17 Abs. 2 BEEG).

Beispiel 1

Frau A hat aus 2017 einen Resturlaub von 15 Arbeitstagen. Dieser Anspruch wird gem. § 7 Abs. 3 BUrlG bis zum 31. März 2018 übertragen. Die Mutterschutzfrist beginnt am 26. März 2018. Bis zum endgültigen Verfall des Resturlaubs am 31. März 2018 hätten ohne die Mutterschutzfristen nur noch vier Urlaubstage genommen werden können (am Samstag arbeitet Frau A nicht und der 30. März 2018 ist ein Feiertag). Da Mütter nicht bessergestellt werden sollen als sie ohne die Mutterschutzfristen gestanden hätten, können hier gem. § 24 S. 2 MuSchG nur noch diese vier Urlaubstage bis zum 31.12.2019 übertragen werden. Gleiches gilt für die Übertragungsregel des § 17 Abs. 2 BEEG bei Elternzeit.

Beispiel 2

Frau B hat für 2017 einen Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen. Sie ist das ganze Jahr arbeitsunfähig krank und auch für die Zeit bis zum 31.3.2018 weiterhin krankgeschrieben. Im Mai 2018 beginnen ihre Mutterschutzfristen. Nach der Rechtsprechung des EuGH vom 22.11.2011 (in DB 2011, 2722), der sich das BAG mit Urteil vom 7.8.2012 (in DB 2012, 2462) angeschlossen hat, verfällt der Resturlaub aus dem Jahr 2017, der wegen einer arbeitsunfähigen Erkrankung nicht in Anspruch genommen werden konnte, entgegen § 7 Abs. 3 BUrlG nicht am 31.3.2018, sondern erst am 31.3.2019. Frau B kann deshalb die 30 Urlaubstage aus 2017 bis zum 31.3.2019 nehmen und die im Jahr 2018 entstandenen Urlaubsansprüche gem. § 24 S. 2 MuSchG bis zum 31.12.2019.

Zur Urlaubsübertragung bei **Elternzeit** im Anschluss an die Mutterschutzfrist nach der Entbindung siehe Seite 119 f.

Nach einer Entscheidung des BAG vom 9.8.1994 (in NZA 1995, 174) verfällt der Anspruch auf den Urlaub ersatzlos, soweit dieser (zu Beginn des Jahres) bereits festgelegt wurde, die Arbeitnehmerin anschließend schwanger wird und ihre Beschäftigung für die vorgesehene Urlaubszeit mutterschutzrechtlich verboten ist. In diesem Fall (anders als bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit während der festgelegten Urlaubszeit) soll für den Arbeitgeber keine Verpflichtung zur anderweitigen Neufestsetzung des Urlaubs bestehen. Inzwischen hat der **Europäische Gerichtshof** aber mit Urteil vom 18.3.2004 (in NZA 2004, 535) festgestellt, dass eine Arbeitnehmerin auch dann Anspruch auf ihren Jahresurlaub beziehungsweise Neufestsetzung hat, wenn die Mutterschutzfristen in die Betriebsferien fallen. Vor diesem Hintergrund ist die oben genannte Rechtsprechung des BAG nicht mehr aufrechtzuerhalten. Im Einzelfall kann das Verlangen des Arbeitgebers gerechtfertigt sein, Erholungsurlaub während eines Beschäftigungsverbots (nicht während Mutterschutzfristen, vergleiche ArbG Marburg vom 11.1.2008 in DB 2008, 188) zu nehmen, insbesondere dann, wenn Betriebsferien vereinbart sind und die Arbeitnehmerin trotz Beschäftigungsverbots arbeitsfähig ist. Eine entsprechende Erklärung muss aber erkennbar machen, dass der Arbeitgeber als Schuldner des Urlaubsanspruchs die Frau von der Arbeitspflicht freistellt; eine nachträgliche Verrechnung mit Urlaubsansprüchen ist rechtlich nicht möglich (BAG vom 25.1.1994 in BB 1994, 1012).

Wechselt die Arbeitnehmerin nach dem Ende der Mutterschutzfristen von einer Vollzeit- in eine Teilzeittätigkeit und sind aus der Zeit vor der Geburt noch Urlaubsansprüche offen, so bleiben ihr auch die Resturlaubstage als **Vollzeiturlaub** erhalten (EuGH vom 22.4.2010 in NZA 2010, 557; EuGH vom 13.6.2013 in NZA 2013, 775). Dies gilt unabhängig davon, ob die Arbeitnehmerin bloß ihre Stundenzahl oder aber die Anzahl ihrer Wochenarbeitstage reduziert (vergleiche auch BAG vom 10.2.2015 in NZA 2015, 1005).

5. Jahressonderleistungen (13. Monatsgehalt/Gratifikationen)

Grundsätzlich dürfen Jahressonderleistungen des Arbeitgebers (zum Beispiel 13. Monatsgehalt, Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld) nicht ohne Weiteres für Zeiten, in denen die Arbeit mutterschutzrechtlich verboten ist, gekürzt oder gestrichen werden. Dies gilt insbesondere bei **Gratifikationen** (zum Beispiel Weihnachtsgeld), mit denen in erster Linie die vergangene und zukünftige Betriebstreue belohnt werden soll.

Nach der Rechtsprechung des BAG sind aber auch arbeitsleistungsbezogene Sonderzahlungen mit reinem Entgeltcharakter (**echtes 13. Monatsgehalt**) selbst in den Fällen zu gewähren, in denen aufgrund gesetzlicher, tariflicher oder sonstiger Regelungen das Entgelt auch ohne tatsächliche Arbeitsleistung fortzuzahlen ist, wie zum Beispiel im Fall des Mutterschutzes. Während der Schutzfristen bleibt der Arbeitgeber zur Zahlung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld verpflichtet, sodass sich auch diese Zeiten nicht anspruchsmindernd auf ein 13. Monatsgehalt auswirken (BAG vom 25.11.1998 in NZA 1999, 766). Vergleichbar hat das BAG im Urteil vom 24.2.1999 (in NZA 1999, 772) festgestellt, dass keine Minderung für Zeiten mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote oder Mutterschutzfristen eintritt, wenn ein Tarifvertrag eine Minderung einer Jahressonderzahlung für solche Zeiten vorsieht, in denen kein Anspruch auf Gehalt oder Gehaltsfortzahlung besteht. Eine Tarifnorm kann auch nicht vorsehen, dass ein Urlaubsgeld entfällt, wenn eine werdende Mutter sich vor der Geburt entscheidet, die Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 S. 1 MuSchG in Anspruch zu nehmen (BAG vom 20.8.2002 in DB 2003, 342).

Fraglich ist lediglich, ob tarifliche oder arbeitsvertragliche Vereinbarungen, die bei Sonderzahlungen ausdrücklich eine anteilige Kürzung für Zeiten der Beschäftigungsverbote oder Mutterschutzfristen vorsehen, rechtlich zulässig und wirksam sind. Die bejahende Auffassung des BAG (vgl. Urteil vom 12.7.1995 in NZA 1995, 1165) ist nicht mehr haltbar, nachdem der EuGH (Urteil vom 21.10.1999 in AuR 2000, 66) festgestellt hat, dass die anteilige leistungsmindernde Berücksichtigung von Mutterschutzzeiten bei Sonderzahlungen gegen Art. 157 Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV), der ein Benachteiligungsverbot beim Arbeitsentgelt für Männer und Frauen enthält, verstößt. Das LAG Saarland hat in diesem Zusammenhang noch einmal klargestellt, dass es sich bei den mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverboten um Beschäftigungszeiten handelt, die anders als die Elternzeit nicht zu einem Ruhen des Arbeitsverhältnisses führen und deshalb die Zahlung des Weihnachts- und Urlaubsgeldes auslösen (LAG Saarland vom 22.4.2015, Az. 2 Sa 103/14).

Ebenso unzulässig ist zum Beispiel eine tarifliche Vergütungsregelung, die dazu führt, dass Mutterschutzfristen nicht in die Bemessungsgrundlage eines **ergebnisbezogenen Entgelts** einbezogen werden (BAG vom 2.8.2006 in NZA 2006, 1411).

6. Vermögenswirksame Leistungen

Die Zahlung vermögenswirksamer Leistungen durch den Arbeitgeber ist nicht gesetzlich vorgeschrieben, sondern ergibt sich aus Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder dem jeweiligen Einzelarbeitsvertrag. Ob der Arbeitgeber zur Fortzahlung vermögenswirksamer Leistungen während der Fehlzeiten beziehungsweise Schutzfristen verpflichtet ist, richtet sich jeweils nach der in diesen Verträgen beziehungsweise Vereinbarungen enthaltenen Regelung. Hat er sich dazu verpflichtet, muss er die darauf entfallende Arbeitnehmer-Sparzulage wie bisher auszahlen. Nach dem Vermögensbildungsgesetz kann nur Arbeitslohn vermögenswirksam angelegt werden. Das Mutterschaftsgeld ist kein Arbeitslohn und kann daher nicht vermögenswirksam angelegt werden.

Tipp

Frauen brauchen für die Zeit des Mutterschutzes trotzdem in der Regel keine Nachteile für ihre Arbeitnehmer-Sparzulage befürchten. Wenn sie rechtzeitig vor oder nach dem Bezug des Mutterschaftsgeldes entsprechende Beträge des Arbeitslohns vermögenswirksam anlegen, können sie auch dadurch den begünstigten Höchstbetrag des Vermögensbildungsgesetzes im jeweiligen Kalenderjahr voll ausnutzen. Denn der Höchstbetrag ist ein Jahresbetrag, der zu einem beliebigen Zeitpunkt des Kalenderjahres ausgeschöpft werden kann.

7. Sachbezüge

Sachbezüge (zum Beispiel Werkmietwohnung) sind grundsätzlich während der Beschäftigungsverbote bzw. Mutterschutzfristen weiter zu gewähren, wenn sie zum Arbeitsentgelt gehören und nicht frei widerruflich sind. Das gilt gleichfalls für einen **Dienstwagen**, der der Frau auch zum uneingeschränkten privaten Gebrauch überlassen wurde (BAG vom 11.10.2000 in BB 2001, 364). Ist das Fahrzeug im Einzelfall arbeitsrechtlich während der Fehlzeit an den Arbeitgeber zurückzugeben, besteht ein Anspruch auf einen angemessenen finanziellen Ausgleich.

8. Krankheit

Schwangerschaft und Entbindung sind keine Krankheit, sofern sie nicht mit außergewöhnlichen Beschwerden oder Störungen verbunden sind. Bei Fehlzeiten infolge Schwangerschaft oder Entbindung kann die Frau daher nicht auf die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall verwiesen werden, sie hat vielmehr Anspruch auf Mutterschutzlohn, Mutterschaftsgeld beziehungsweise den Arbeitgeberzuschuss (BAG vom 12.3.1997 in ARST 1997, 199).

Ist die Frau **während der Mutterschutzfristen arbeitsunfähig krank**, so geht der Anspruch auf Mutterschaftsgeld (beziehungsweise Arbeitgeberzuschuss) dem Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall vor.

Auch der Anspruch auf **Krankengeld ruht**, solange Mutterschaftsgeld bezogen wird (§ 49 Abs. 1 Nr. 3 a SGB V). Ob die Arbeitsunfähigkeit vor Beginn oder während der Schutzfristen einsetzte, ist dabei unerheblich.

Beispiel 1

Arbeitsunfähigkeit vom 20.12.2017 bis 31.3.2018
Entbindung am 12.2.2018
Schutzfristen vom 1.1. bis 8.4.2018
Entgeltfortzahlungsanspruch gegen den Arbeitgeber besteht nur vom 20.12.2017 bis 31.12.2017. Ab dem 1.1.2018 ist bis zum Ablauf der Schutzfristen Mutterschaftsgeld (beziehungsweise Arbeitgeberzuschuss) zu zahlen. Krankengeld wird von der Krankenkasse nicht gewährt.

Beispiel 2

Arbeitsunfähigkeit vom 15.1.2018 bis 31.3.2018
Entbindung am 12.2.2018
Schutzfristen vom 1.1.2018 bis 8.4.2018
Es besteht kein Entgeltfortzahlungs- oder Krankengeldanspruch.
Mutterschaftsgeld (beziehungsweise Arbeitgeberzuschuss) steht vom 1.1.2018 bis 8.4.2018 zu.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit über das Ende der Schutzfristen fort, beginnt der Anspruch auf **Entgeltfortzahlung** mit dem Tag nach Ablauf der Schutzfristen. Die in die Dauer der Schutzfristen fallende Zeit der Arbeitsunfähigkeit wird auf den in der Regel sechswöchigen Entgeltfortzahlungsanspruch nicht angerechnet. Ist von der Beschäftigten aber im Anschluss an die Schutzfristen die Inanspruchnahme einer **Elternzeit** angemeldet worden, stellt die Elternzeit die vorrangige Ursache für die fehlende Arbeitsleistung dar, sodass der Entgeltfortzahlungsanspruch weiterhin nicht bestehen kann. Näheres zur Arbeitsunfähigkeit während Elternzeit siehe Seite 122 f.

Bei **Krankheit während sonstiger Beschäftigungsverbote** hat die Arbeitnehmerin dagegen grundsätzlich Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und nach sechs Wochen in der Regel auf Krankengeld von der Krankenkasse, da bei einem Aussetzen mit der Arbeit infolge Krankheit der beim Anspruch auf Mutterschutzlohn nach § 18 MuSchG geforderte ursächliche Zusammenhang mit einem Beschäftigungsverbot fehlt (BAG vom 22.3.1995 in ZTR 1995, 421; kritisch dazu ArbG Berlin vom 31.8.2012 in BB 2012, 2496).

Zur Arbeitsunfähigkeit der (werdenden) Mutter, die nicht Beschäftigungsverbote oder Schutzfristen berührt, siehe Seite 41 f.

9. Kurzarbeit

Bei Kurzarbeit fehlt es an der Kausalität zwischen dem Arbeitsausfall und einem Beschäftigungsverbot. Die Arbeitnehmerin ist hinsichtlich ihres Anspruchs auf Mutterschutzlohn so zu stellen, wie sie ohne die schwangerschaftsbedingte Arbeitsverhinderung gestanden hätte. Sie soll nicht schlechter, aber auch nicht besser gestellt werden als bei normaler Arbeitsleistung (BAG vom 20.9.2000 in DB 2001, 708). Wird ihr Arbeitsentgelt entsprechend einer zulässigen Kurzarbeit (zum Beispiel aufgrund einzelvertraglicher oder kollektiver Regelung) verringert, hat sie Anspruch auf **Kurzarbeitergeld** gem. §§ 95 ff. SGB III. Dies gilt unabhängig davon, ob die Frau im Zeitpunkt der Einführung der Kurzarbeit noch im Betrieb beschäftigt wird oder bereits Mutterschutzlohn erhält.

Wichtig

Zu unterscheiden ist davon aber die Berechnung des Mutterschutzlohnes: Hier bleiben Zeiten der Kurzarbeit unberücksichtigt, sofern die Kurzarbeit im Berechnungszeitraum (das heißt den letzten drei abgerechneten Monaten vor Beginn der Schwangerschaft) eingetreten ist. Die Arbeitnehmerin erhält in diesem Fall ungekürztes Arbeitsentgelt als Mutterschutzlohn (§ 18 und § 21 Abs. 2 Nr. 2 MuSchG).

Bedarf die Einführung der Kurzarbeit arbeitsrechtlich einer Änderungskündigung, steht dem allerdings das Kündigungsverbot des § 17 Abs. 1 MuSchG entgegen.

10. Arbeitskampf

Setzt die Arbeitnehmerin wegen eines Arbeitskampfes (**Streik oder Aussperrung**) mit der Arbeit aus, ist dieser die Ursache für den Entgeltausfall, sodass ein Anspruch auf Mutterschutzlohn nicht entstehen kann (BAG vom 22.10.1986, Az. 5 AZR 550/85). War die Frau bereits vor Beginn des Arbeitskampfes infolge eines Beschäftigungsverbots von der Arbeitspflicht befreit, verliert sie ihren Anspruch auf Mutterschutzlohn nicht, solange sie sich nicht am Streik beteiligt oder nicht tatsächlich ausgesperrt wird, selbst wenn sie sich ohne die Arbeitsbefreiung beteiligt hätte (BAG vom 15.1.1991, AP Nr. 114 zu Art. 9 GG Arbeitskampf). Der Anspruch auf Mutterschaftsgeld wird durch die rechtmäßigen Arbeitskämpfe nicht berührt, da die Mitgliedschaft in der Krankenkasse erhalten bleibt (§ 192 Abs. 1 Nr. 1 SGB V).

11. Betriebsübergang

Im Fall eines Betriebsübergangs nach § 613 a BGB tritt der Erwerber des Betriebes oder Betriebsteils in alle Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein, das heißt, am **mutterschutzrechtlichen Status** einer Arbeitnehmerin ändert sich nichts. Der neue Inhaber darf nicht kündigen, er ist zur Weiterzahlung des Mutterschutzlohnes bzw. des Arbeitgeberzuschusses und zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Schutzfristen verpflichtet.

12. Sozialversicherung

a) Kranken- und Pflegeversicherung

In der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung bleibt das Versicherungsverhältnis bei Anspruch auf (oder Bezug von) Mutterschaftsgeld **während der Schutzfristen** nach § 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V, § 49 Abs. 2 SGB XI bestehen. Das Mutterschaftsgeld ist für pflichtversicherte und freiwillige Mitglieder **beitragsfrei** gemäß § 224 SGB V, § 56 Abs. 3 SGB XI.

Ist das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber zulässig aufgelöst worden und besteht ausnahmsweise kein Anspruch auf Mutterschaftsgeld, bleibt die Mitgliedschaft pflichtversicherter Frauen während der Schwangerschaft gemäß § 192 Abs. 2 SGB V bestehen, sofern keine Mitgliedschaft nach anderen Vorschriften besteht. Sie haben gem. § 250 Abs. 2 SGB V die Krankenversicherungsbeiträge, die sich nach der jeweiligen Satzung der Krankenkasse richten (§ 226 Abs. 3 SGB V), allein zu tragen. Für die Zeit nach der Entbindung endet die Mitgliedschaft, sofern nicht eine freiwillige Weiterversicherung erfolgt. Der krankenversicherungsrechtliche Status der Arbeitnehmerin wird in der Regel nicht berührt, wenn sie infolge eines **sonstigen Beschäftigungsverbots** mit ihrer Arbeit aussetzen muss.

b) Rentenversicherung

In der Rentenversicherung zählen Zeiten, in denen eine versicherte Beschäftigung wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft während der **Schutzfristen** nach dem MuSchG nicht ausgeübt wird und dadurch eine versicherte Tätigkeit unterbrochen wird, als **Anrechnungszeiten** (§ 58 Abs. 1 Nr. 2 SGB VI), es sei denn, dass nach Vollendung des 25. Lebensjahres Versicherungspflicht wegen des Bezuges von Sozialleistungen bestand. Liegen die eingangs genannten Zeiten nach dem vollendeten 17. und vor dem vollendeten 25. Lebensjahr, sind sie ausnahmsweise auch dann Anrechnungszeiten, wenn dadurch ein Pflichtversicherungsverhältnis nicht unterbrochen wird (Begünstigung jüngerer Frauen, die noch nicht versicherungspflichtig beschäftigt waren). Zur **Kindererziehungszeit** nach § 56 SGB VI siehe Seite 133 ff.

Zeiten, in denen die Frau vor oder nach den Schutzfristen wegen eines Beschäftigungsverbots mit der Arbeit aussetzt, zählen als normale Beitragszeiten.

c) Arbeitslosenversicherung

Zeiten des **Bezuges von Mutterschaftsgeld** (und der Betreuung und Erziehung eines Kindes bis zum dritten Lebensjahr) sind in die Arbeitslosenversicherungspflicht einbezogen, wenn durch die Mutterschutzfristen (oder die Kindererziehung) eine versicherungspflichtige Beschäftigung oder der Bezug von Arbeitslosengeld bzw. einer anderen laufenden Entgeltersatzleistung nach dem SGB III unterbrochen wurde (§ 26 Abs. 2 Nr. 1 SGB III). Diese Zeiten dienen somit der Erfüllung der Anwartschaft auf den Anspruch auf Arbeitslosengeld sowie der Verlängerung der Dauer des Arbeitslosengeldanspruchs.

Für arbeitslose schwangere Frauen, die Arbeitslosengeld beziehen und für die (zum Beispiel aufgrund einer Risikoschwangerschaft) ein ärztliches **Beschäftigungsverbot** ausgesprochen wurde, fungiert die Agentur für Arbeit als eine Art „**Ersatzarbeitgeber**“. Sie muss trotz fehlender Verfügbarkeit der Frau weiter Arbeitslosengeld zahlen und darf diese nicht auf den Bezug von Krankengeld verweisen (LSG Hessen vom 20.8.2007, Az.: L 9 AL 35/04; BSG vom 30.11.2011 in NZS 2012, 475; BSG vom 22.2.2012 in NZA 2012, 1146).

Bei Frauen, die zu **Beginn des Mutterschaftsgeldbezuges Arbeitslosengeld bezogen** haben, ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld für die Zeit der Zahlung des Mutterschaftsgeldes (§ 156 Abs. 1 Nr. 2 SGB III). Sucht die Mutter auch nach dem Auslaufen des Mutterschaftsgeldes eine Arbeit, kann sie unter den gleichen Voraussetzungen wie vorher Arbeitslosengeld erhalten, wenn sie sich bei der Agentur für Arbeit persönlich arbeitslos meldet und Arbeitslosengeld beantragt.

Arbeitslosengeld II wird vom zuständigen Leistungsträger während der Mutterschutzfristen (unter Berücksichtigung eines Mehrbedarfs ab der 13. Schwangerschaftswoche, siehe Seite 61) weitergezahlt.

08 Leistungen der Krankenkasse

➔ Alle Frauen, die selbst oder als Familienangehörige in der gesetzlichen Krankenversicherung **freiwillig oder pflicht-versichert** sind, erhalten bereits während der Schwangerschaft und auch anschließend an die Entbindung vielfältige Leistungen, die sie auch in Anspruch nehmen sollten, da sie dem Schutz der (werdenden) Mutter und des Kindes dienen. Nicht krankenversicherte **Sozialhilfeempfängerinnen** erhalten gemäß § 50 SGB XII vergleichbare Leistungen (außer Mutterschaftsgeld).

Privat versicherte Frauen müssen sich mit ihrer jeweiligen Versicherung in Verbindung setzen und sich über deren Leistungsangebot informieren beziehungsweise sich erkundigen, welche Leistungen durch ihren konkreten Versicherungsvertrag abgedeckt sind.

1. Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft

Im Sozialgesetzbuch V (SGB V, siehe Anhang) sind die Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft, die in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig oder pflichtversicherten Frauen zustehen, aufgeführt. Nach § 24 c SGB V werden folgende Leistungen erbracht:

- ▶ ärztliche Betreuung und Hebammenhilfe,
- ▶ Versorgung mit Arznei-, Verband-, Heil- und Hilfsmitteln,
- ▶ Entbindung,
- ▶ häusliche Pflege,
- ▶ Haushaltshilfe,
- ▶ Mutterschaftsgeld (siehe Seite 54 ff.).

Ärztliche Betreuung wird während der Schwangerschaft, bei und nach der Entbindung gewährt und schließt die Untersuchungen zur Schwangerschaftsfeststellung beziehungsweise Schwangerenvorsorge ein (§ 24 d SGB V). Von großer Bedeutung sind dabei insbesondere die **Vorsorgeuntersuchungen**, mit deren Hilfe der normale Schwangerschaftsverlauf überprüft, aber auch möglichst frühzeitig Komplikationen oder eventuelle Schäden beim Kind erkannt und wenn möglich behoben werden sollen. Nach Feststellung der Schwangerschaft soll im Allgemeinen im Abstand von vier Wochen, in den letzten beiden Schwangerschaftsmonaten im Abstand von zwei Wochen, eine solche Vorsorgeuntersuchung stattfinden. Dabei werden neben Gewicht, Blutdruck und Urin insbesondere der Gebärmutterstand, die Lage des Kindes und dessen Herzton kontrolliert. Der Umfang der Leistungen im Rahmen der ärztlichen Betreuung ist im Einzelnen in den „Richtlinien des Bundesausschusses der Ärzte und Krankenkassen“ geregelt. Wird auch eine Untersuchung des Vaters erforderlich, beispielsweise bei der Bestimmung des Rhesus-Faktors, so zahlt auch dies die Krankenkasse, und zwar die Krankenkasse der werdenden Mutter.

Jede werdende Mutter sollte sich, auch wenn sie keine Schwangerschaftsbeschwerden hat, ihrer Verantwortung bewusst sein und das Angebot der Krankenkassen wahrnehmen. Der Arbeitgeber hat die für die Untersuchungen (soweit sie nur während der Arbeitszeit möglich sind) **erforderliche Freistellung** zu gewähren, ein Verdienstausschlag darf hierdurch **nicht eintreten** (§ 7 Abs. 1 MuSchG). Der Untersuchungstermin ist dem Arbeitgeber so früh wie möglich mitzuteilen.

Hebammenhilfe (§ 24 d SGB V) erstreckt sich auf die notwendige Mutterschaftsvorsorge und Schwangerenbetreuung durch Hebammen und Entbindungspfleger, zum Beispiel Vorsorgeuntersuchungen, Hilfe bei Schwangerschaftsbeschwerden, Geburtsvorbereitung, Geburtshilfe im Krankenhaus oder bei Hausgeburten sowie Leistungen während des Wochenbetts. Bei der Geburt wird zusätzlich ärztliche Hilfe geleistet, wenn dies nach den Umständen des Einzelfalles erforderlich ist.

Bei Schwangerschaftsbeschwerden und im Zusammenhang mit der Entbindung erhält die Versicherte **Arznei-, Verband-, Heil- und Hilfsmittel** (§ 24 e SGB V). Hierfür wird keine Verordnungsblattgebühr erhoben (§ 24 e SGB V).

Die (zuzahlungsfreie) **ambulante oder stationäre Entbindung** umfasst Unterkunft, Pflege und Verpflegung in einem zur Entbindung aufgesuchten **Krankenhaus oder einer anderen Einrichtung**, in der Geburtshilfe geleistet wird (§ 24 f SGB V). Die Schwangere hat dabei die Wahl zwischen stationärer oder ambulanter Geburt in einem Krankenhaus oder in einer anderen, zum Beispiel von einer Hebamme oder einem Arzt geleiteten Einrichtung (Geburtshaus). Darüber hinaus kann sie auch in einer Hebammenpraxis oder aber durch eine Hausgeburt entbinden. Der Anspruch beginnt mit dem Tag, an dem die Schwangere aufgenommen wird, also unter Umständen bereits einige Tage vor der Entbindung.

Grundsätzlich kann zur Entbindung ein zugelassenes Krankenhaus bzw. Vertragseinrichtung frei gewählt werden. Allerdings können der Versicherten Mehrkosten ganz oder teilweise auferlegt werden, wenn sie ohne zwingenden Grund nicht eine der nächsterreichbaren stationären Einrichtungen in Anspruch nimmt. Die Frau sollte sich daher rechtzeitig entsprechend durch ihre Krankenkasse beraten lassen. Wählt sie ein nicht zugelassenes Krankenhaus (zum Beispiel Privatklinik), besteht, abgesehen von Notfällen, kein Kostenerstattungsanspruch gegen die Krankenkasse, auch nicht in Höhe der Kosten für die entsprechenden Sachleistungen in zugelassenen Krankenhäusern (BSG vom 23.11.1995, Az. 1 RK 5/94 und vom 20.5.2003, Az. B1 KR 9/03 R).

Bei einer Entbindung in einem von Hebammen geleiteten **Geburtshaus** übernehmen die gesetzlichen Krankenkassen neben den **Hebammenleistungen** auch die Kosten für Unterkunft, Pflege und Verpflegung in Form einer **Betriebskostenpauschale** (vergleiche § 134 a SGB V).

Auf Antrag kann der Versicherten auch statt oder nach stationärer Entbindung **häusliche Pflege** (zum Beispiel im Rahmen einer ambulanten Geburt) ohne hauswirtschaftliche Versorgung als persönliche Betreuung gewährt werden (§ 24 g SGB V), gegebenenfalls in Verbindung mit anderen Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft (zum Beispiel ärztliche Betreuung, Haushaltshilfe). Der Anspruch auf häusliche Pflege entfällt oder reduziert sich, soweit eine im Haushalt lebende Person die Versicherte ganz oder teilweise pflegen und versorgen kann. Kann von der Krankenkasse eine Pflegeperson nicht gestellt werden, sind die Kosten für eine selbst beschaffte Pflegekraft in angemessener Höhe zu erstatten (vergleiche § 24 g S. 2 SGB V i.V.m. § 37 Abs. 3 und 4 SGB V).

Tipp

Die häusliche Pflege ist bei der Krankenkasse grundsätzlich vor dem Tätigwerden der Pflegekraft zu beantragen. Diesem Antrag ist eine ärztliche Bescheinigung beizufügen, die Angaben über den Grund, die Art, die Intensität sowie die voraussichtliche Dauer der häuslichen Pflege enthält.

Gemäß § 24 h SGB V i.V.m. § 38 Abs. 4 SGB V erhält die Versicherte **Haushaltshilfe**, soweit ihr wegen Schwangerschaft oder Entbindung die Weiterführung des Haushalts nicht möglich ist und eine andere im Haushalt lebende Person den Haushalt nicht weiterführen kann. Während der Schwangerschaft wird Haushaltshilfe nur in Ausnahmefällen in Betracht kommen, zum Beispiel, wenn die Schwangere nach ärztlicher Anordnung Bettruhe einhalten muss. Aus Anlass der Entbindung kann der Anspruch bei stationärer Entbindung, frühzeitiger Rückkehr aus der stationären Entbindung oder Hausgeburt gegeben sein. Die Notwendigkeit und der Umfang der Leistung sind jeweils unter Berücksichtigung der individuellen Verhältnisse zu prüfen. Kann die Krankenkasse keine Haushaltshilfe stellen, sind der Versicherten die Kosten für eine selbst beschaffte Haushaltshilfe in angemessener Höhe zu erstatten. Für Verwandte und Schwägernte bis zum zweiten Grad werden keine Kosten erstattet; die Krankenkasse kann jedoch die erforderlichen Fahrtkosten und den Verdienstaufschlag erstatten, wenn dies in einem angemessenen Verhältnis zu den sonst für eine Ersatzkraft entstehenden Kosten steht.

Tipp

Die Haushaltshilfe ist – von dringenden Fällen abgesehen – vor ihrer Inanspruchnahme bei der Krankenkasse zu beantragen. Es ist eine ärztliche Bescheinigung beizufügen, die Angaben über die voraussichtliche Dauer der erforderlichen Maßnahmen enthält.

Zum Anspruch auf **sonstige Hilfen** der Krankenkasse (außerhalb der Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft), zum Beispiel ärztliche Beratung zur **Empfängnisverhütung**, Leistungen bei nicht rechtswidriger Sterilisation oder nicht rechtswidrigem **Schwangerschaftsabbruch** siehe §§ 24 a, 24 b SGB V sowie Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 28.5.1993 (Az. 2 BvF 2/90, 2 BvF 4/92 und 2 BvF 5/92). Im Fall eines rechtswidrigen, aber straffreien Schwangerschaftsabbruchs (Notlagenindikation) hat eine Frau mit geringem Einkommen unter Umständen auf Antrag Anspruch gegen die Krankenkasse auf Leistungen nach dem „Gesetz zur Hilfe für Frauen bei Schwangerschaftsabbrüchen in besonderen Fällen“, denn grundsätzlich übernimmt die gesetzliche Krankenkasse in diesen Fällen die Kosten des Schwangerschaftsabbruchs selbst nicht (§ 24 b Abs. 3 und 4 SGB V). Den betroffenen Frauen steht lediglich ein Anspruch auf solche Leistungen zu, die dazu bestimmt sind, ihre Gesundheit im Zusammenhang mit der Schwangerschaft und dem Abbruch zu erhalten (SG Düsseldorf vom 11.12.2007, Az. S 4 KR 11/06).

2. Leistungen bei Familienversicherung

Die vorstehend genannten Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft erhalten nicht nur Frauen, die selbst Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind, sondern auch diejenigen, die als Angehörige von Mitgliedern familienversichert sind. Dies sind gem. § 10 SGB V der Ehegatte, der eingetragene Lebenspartner und die Kinder von Mitgliedern sowie die Kinder von familienversicherten Kindern, wenn sie ihren gewöhnlichen Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland haben.

Ausgeschlossen von der Familienversicherung ist, wer

- ▶ bereits freiwillig versichert oder versicherungspflichtig ist (Ausnahme: Studenten, Praktikanten und Auszubildende ohne Entgelt; für sie hat die Familienversicherung Vorrang),
- ▶ von der Versicherungspflicht befreit oder versicherungsfrei ist (Ausnahme: Versicherungsfreiheit bei geringfügiger Beschäftigung),
- ▶ hauptberuflich selbstständig erwerbstätig ist oder
- ▶ ein Gesamteinkommen hat, das regelmäßig im Monat ein Siebtel der monatlichen Bezugsgröße (2018: 435 Euro) überschreitet; für **geringfügig Beschäftigte** beträgt das zulässige Gesamteinkommen 450 Euro monatlich.

09 Mutterschaftsgeld / Arbeitgeberzuschuss während der Schutzfristen

Außerdem sind Ehegatten und Lebenspartner für die Dauer der Mutterschutzfristen und der Elternzeit nicht familienversichert, wenn sie zuletzt vor diesen Zeiträumen nicht gesetzlich krankenversichert waren. Für privat Krankenversicherte, die wegen der Höhe ihres Verdienstes nicht versicherungspflichtig waren, ist für die genannten Zeiten der Zugang zur Familienversicherung ausgeschlossen, es sei denn, sie waren am 31. Dezember 1999 bereits familienversichert.

Für Kinder (gleichgestellt sind Stiefkinder und Enkel, die das Mitglied überwiegend unterhält sowie Pflegekinder und Adoptionspflegekinder) gelten zusätzliche Voraussetzungen beziehungsweise Altersgrenzen. Sie sind von der Familienversicherung ausgeschlossen, wenn der mit den Kindern verwandte Ehegatte des Mitglieds nicht Mitglied einer Krankenkasse ist und ein Gesamteinkommen erzielt, das regelmäßig im Monat ein Zwölftel der Jahresarbeitsentgeltgrenze (2018: 4.950 Euro) übersteigt und regelmäßig höher als das Gesamteinkommen des Mitglieds ist. Die Familienversicherung besteht für Kinder grundsätzlich nur bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres, darüber hinaus

- ▶ bis zur Vollendung des 23. Lebensjahres, wenn sie nicht erwerbstätig sind,
- ▶ bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres, wenn sie sich in Schul- oder Berufsausbildung befinden oder ein freiwilliges soziales Jahr leisten bzw. entsprechende Verlängerung über das 25. Lebensjahr hinaus bei Unterbrechung der Schul- oder Berufsausbildung durch Wehr- oder Zivildienst,
- ▶ ohne Altersgrenze, wenn sie als behinderte Menschen außerstande sind, sich selbst zu unterhalten.

Familienversicherte erhalten von der Krankenkasse grundsätzlich **kein Mutterschaftsgeld**. Nur wenn diese Familienangehörigen selbst in einem versicherungsfreien (geringfügigen) Arbeitsverhältnis stehen, haben sie unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 19 Abs. 2 MuSchG, siehe Seite 61.

➔ 1. Überblick

- ▶ 1. **Arbeitnehmerinnen** in der gesetzlichen Krankenversicherung (pflichtversicherte und freiwillig versicherte Mitglieder) erhalten Nettoarbeitsentgelt (bis zu 13 Euro pro Tag tragen die Krankenkassen, den Unterschiedsbetrag der Arbeitgeber).
- ▶ 2. Frauen, deren **Arbeitsverhältnis** während der Schwangerschaft **zulässig aufgelöst** wurde wie 1. oder 5., aber Krankenkasse beziehungsweise Bundesversicherungsamt zahlt auch den Arbeitgeberzuschuss aus.
- ▶ 3. **andere Mitglieder** in der gesetzlichen Krankenversicherung (zum Beispiel Selbstständige, familienversicherte Frauen, Studentinnen). Bei Anspruch auf Krankengeld: Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes
- ▶ 4. **arbeitslose Frauen** oder Frauen in beruflicher Weiterbildung Umwandlung des Arbeitslosengeldes in Mutterschaftsgeld derselben Höhe.
- ▶ 5. **privat krankenversicherte Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmerinnen ohne Krankenversicherung** (zum Beispiel geringfügig Beschäftigte) erhalten einmaliges Mutterschaftsgeld bis zu 210 Euro vom Bundesversicherungsamt, den Unterschied zwischen 13 Euro pro Tag und dem Nettoarbeitsentgelt trägt der Arbeitgeber.
- ▶ 6. **arbeitnehmerähnliche Frauen** (unter anderem Fremdgeschäftsführerinnen, Minderheiten-Gesellschafter-Geschäftsführerinnen einer GmbH) erhalten bei freiwilliger Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenkasse und Anspruch auf Krankengeld: Mutterschaftsgeld.

2. Wer hat Anspruch auf Mutterschaftsgeld

In der gesetzlichen Krankenversicherung **freiwillig oder pflichtversicherte** weibliche **Mitglieder** erhalten gem. § 24 i Abs. 1 SGB V auf Antrag während der Mutterschutzfristen vor und nach der Entbindung von ihrer Krankenkasse Mutterschaftsgeld, wenn sie

- ▶ bei Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankengeld haben oder
- ▶ wegen der Schutzfristen kein Arbeitsentgelt erhalten.

Die Mitgliedschaft muss bei **Eintritt des Versicherungsfalles** (in der Regel Beginn der sechswöchigen Schutzfrist vor der Entbindung) bestehen.

3. Mutterschaftsgeld bei Arbeitsverhältnis

Neben der Zugehörigkeit zum Personenkreis ist für Frauen Voraussetzung für einen Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 24 i Abs. 2 S. 1 und 2 SGB V in Höhe des „Nettoarbeitsentgelts“, dass sie in der Regel **bei Beginn der Schutzfrist**, also sechs Wochen vor der Entbindung,

- ▶ in einem Arbeitsverhältnis stehen oder
- ▶ in Heimarbeit beschäftigt sind oder
- ▶ deshalb nicht mehr in einem Arbeitsverhältnis stehen, weil dieses während der Schwangerschaft oder der Schutzfrist nach der Entbindung zulässigerweise (gemäß § 17 Abs. 2 MuSchG mit Zustimmung der Aufsichtsbehörde) vom Arbeitgeber aufgelöst wurde.

Somit sind auch solche Mitglieder anspruchsberechtigt, die zwar keinen Anspruch auf Krankengeld haben, denen jedoch wegen der Mutterschutzfristen kein Arbeitsentgelt gezahlt wird. Hierzu gehören zum Beispiel:

- ▶ Studentinnen,
- ▶ freiwillig Versicherte,
- ▶ Bezieherinnen einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung, die ein Arbeitsverhältnis haben, das wegen Geringfügigkeit krankenversicherungsfrei ist.

Beginnt das Arbeitsverhältnis erst während der Mutterschutzfristen vor oder nach der Entbindung, wird das Mutterschaftsgeld von Beginn des Arbeitsverhältnisses an gezahlt (§ 24 i Abs. 3 S. 6 SGB V).

Wichtig

Nach der herrschenden Meinung und der Praxis der Krankenkassen kommt es für die Bestimmung des Beginns der Schutzfrist entscheidend darauf an, ob der Antrag auf Mutterschaftsgeld vor oder nach der Entbindung gestellt wird. Wird der Antrag vor der Entbindung gestellt, ist grundsätzlich von dem im ärztlichen Attest angegebenen voraussichtlichen Entbindungstermin, bei Antragstellung nach der Entbindung vom tatsächlichen Entbindungstag auszugehen.

Hat die Frau den Antrag vor der Entbindung gestellt, so ist dennoch im Einzelfall dann der tatsächliche Entbindungstermin maßgeblich, wenn dies für sie günstiger wäre (sogenannte **Günstigkeitsregelung**). So kann ausnahmsweise Anspruch auf Mutterschaftsgeld gegeben sein, wenn eine Frau ihr Arbeitsverhältnis vor Beginn der Schutzfrist aufgelöst hat und somit zu diesem Zeitpunkt kein Arbeitsverhältnis mehr bestand. Dieser Ausnahmefall liegt dann vor, wenn das Kind früher als errechnet zur Welt kommt und zwischen dem tatsächlichen Geburtstermin und der Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr als sechs Wochen liegen.

Beispiel

Nach ärztlicher Bescheinigung, die Frau A mit dem Antrag auf Mutterschaftsgeld vor der Entbindung bei der Krankenkasse eingereicht hat, soll das Kind am 10. April geboren werden. Die Schutzfrist beginnt also am 27. Februar. Bereits zum 15. Februar endet jedoch das Arbeitsverhältnis von Frau A.

Wird ihr Kind nun früher als errechnet, nämlich bis zum 29. März geboren, so hat Frau A dennoch Anspruch auf Mutterschaftsgeld, da zwischen dem tatsächlichen Geburtstermin und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr als sechs Wochen liegen.

Art und Umfang des Arbeitsverhältnisses bei Beginn der Schutzfrist spielen für den Anspruch auf Mutterschaftsgeld keine Rolle. Auch Teilzeitarbeit (einschließlich geringfügig entlohnter Beschäftigung) zählt dazu. Unerheblich ist auch, ob die Frau bei Beginn der Schutzfrist tatsächlich gearbeitet hat oder nicht, ob das Arbeitsverhältnis nach dem Beginn der Schutzfrist durch Kündigung beziehungsweise Aufhebungsvertrag aufgelöst wird oder durch Ablauf einer Befristung endet.

Mutterschaftsgeld nach § 24 i Abs. 2 S. 1 und 2 SGB V ist auch zu zahlen, wenn infolge der Geburt eines weiteren Kindes eine **neue Schutzfrist während** einer noch nicht beendeten **Elternzeit** beginnt (Spitzenverbände der Krankenkassen vom 11./12.11.1996 in DOK 1997, 105). Im neuen MuSchG wird dies durch § 22 S. 1 MuSchG klargestellt, denn dort ist ausdrücklich geregelt, dass bei einer laufenden Elternzeit nur der Anspruch auf Mutterschutzlohn (§ 18 MuSchG) und auf den Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld (§ 20 MuSchG) entfällt, auf das Mutterschaftsgeld dagegen nicht.

Darüber hinaus besteht nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) zum Zweck der Inanspruchnahme der Mutterschutzfristen während einer noch laufenden Elternzeit die Möglichkeit, die **Elternzeit vorzeitig zu beenden** (vergleiche § 16 Abs. 3 S. 3 BEEG), um **neben dem Mutterschaftsgeld auch den Arbeitgeberzuschuss** zu erhalten. Dies ist für die betroffenen Arbeitnehmerinnen finanziell attraktiv, da sie lediglich dem Arbeitgeber die Beendigung der Elternzeit **rechtzeitig** mitteilen sollen.

 **Tipp**

Die Beendigung der Elternzeit gem. § 16 Abs. 3 S. 3 BEEG sollte schriftlich und ca. zwei Wochen vor dem Beginn der sechswöchigen Mutterschutzfrist vor der Geburt beim Arbeitgeber eingereicht werden. Das Gesetz sieht zwar keine Form und keine Frist für die vorzeitige Beendigung einer laufenden Elternzeit vor, aus Beweisgründen sollte aber eine angemessene Frist vorher und die Schriftform eingehalten werden.

Hat die Frau vor der Elternzeit in Vollzeit gearbeitet und ihre Arbeitszeit während der Elternzeit auf eine **Teilzeittätigkeit** (zum Beispiel geringfügige Beschäftigung) reduziert, dann erhält sie nach § 22 S. 2 MuSchG ein Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss auf der Basis des **Teilzeitverdienstes**. Sie kann nur dann das Mutterschaftsgeld und den Arbeitgeberzuschuss berechnen auf der Grundlage ihres **Vollzeitverdienstes** vor dem Beginn der Elternzeit erhalten, wenn sie die **Elternzeit vorzeitig beendet** (vgl. § 21 Abs. 2 Nr. 3 MuSchG).

Hintergrund ist die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH vom 20.9.2007, Rs. C-116/06 Kiiski und EuGH vom 13.2.2014, Rs. C-512/11 Terveys), demnach sich die Bedingungen eines Mutterschaftsurlaubs vor einer Elternzeit nicht von den Bedingungen eines weiteren Mutterschaftsurlaubs in Unterbrechung oder im Anschluss an eine Elternzeit unterscheiden dürfen. Das BAG hat dies unter Bezugnahme auf das Urteil des EuGH in der Rechtssache Kiiski bestätigt (BAG vom 22.8.2012 in NZA 2012, 1277). Im Ergebnis haben also die Frauen, die ihre laufende Elternzeit wegen einer erneuten Schwangerschaft beenden, Anspruch auf Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss in Höhe des (Vollzeit-)Verdienstes, den sie vor der Elternzeit erhalten haben.

Beginnt dagegen eine (neue) Schutzfrist während eines vom Arbeitgeber gewährten (zum Beispiel auch an eine Elternzeit anschließenden) **unbezahlten Sonderurlaubs**, besteht grundsätzlich kein Anspruch auf Mutterschaftsgeld, da die Frau in dieser Zeit in der Regel ohne Krankengeldanspruch krankenversichert ist und der Anspruch auf Arbeitsentgelt infolge des unbezahlten Urlaubs und nicht „wegen der Schutzfristen“ entfällt (BSG vom 8.3.1995 in NZS 1995, 459). Endet der unbezahlte Urlaub aber im Verlauf der Schutzfristen, wird ab diesem Zeitpunkt ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld bis zum Ende der Schutzfristen begründet (BAG vom 25.2.2004 in NZA 2004, 537 und BSG vom 17.2.2004 in NZS 2005, 147).

Im Unterschied zum Anspruch auf vorzeitige Beendigung einer laufenden Elternzeit wegen des Beginns einer neuen Mutterschutzfrist gem. § 16 Abs. 3 S. 3 BEEG ist der Arbeitgeber in der Regel nicht verpflichtet, der vorzeitigen Beendigung eines unbezahlten Sonderurlaubs zuzustimmen, um das Mutterschaftsgeld und den Arbeitgeberzuschuss in Anspruch nehmen zu können. Anders ist die Rechtslage nur, wenn dem Arbeitgeber die Beschäftigung der Frau möglich und zumutbar ist und

wenn der Grund für die Bewilligung des Sonderurlaubs weggefallen ist oder schwerwiegende negative Veränderungen in den wirtschaftlichen Verhältnissen der Arbeitnehmerin eingetreten sind, wobei die Geburt eines weiteren Kindes und die damit verbundenen Kosten und Belastungen nicht dazu zählen (BAG vom 6.9.1994 in ARST 1995, 111). Wegen seiner **Fürsorgepflicht** kann der Arbeitgeber auch gehalten sein, dem vorzeitigen Ende des Sonderurlaubs zuzustimmen, wenn stattdessen **Elternzeit begehrt** wird (BAG vom 16.7.1997 in BB 1997, 2280; für Beamte BVerwG vom 21.3.1996 in ZTR 1996, 427).

Nach Auffassung der Spitzenverbände der Krankenkassen vom 11./12.11.1996 (in DOK 1997, 105) besteht Anspruch auf Mutterschaftsgeld neben unbezahltem Urlaub ausnahmsweise nur dann, wenn der unbezahlte Urlaub nicht länger als einen Monat dauert oder gerade aus Anlass der Schwangerschaft vereinbart wurde. Es wird zum Beispiel häufig wenig Sinn machen, nach einer maximal dreijährigen Elternzeit wieder für einen kurzen Zeitraum in das Berufsleben zurückzukehren, um dann erneut in den Mutterschutz zu gehen bzw. anschließend Elternzeit zu nehmen.

 **Tipp**

Bevor eine Frau in diesen Fällen unbezahlten Urlaub vereinbart, sollte sie sich vorsorglich von ihrer Krankenkasse beraten und zusichern lassen, dass sie ihren Anspruch auf Mutterschaftsgeld nicht verliert und mit ihrem Arbeitgeber ausdrücklich regeln, dass der unbezahlte Urlaub „aus Anlass der (erneuten) Schwangerschaft genommen wird.“

Kein Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 24 i SGB V besteht, wenn zu Beginn einer neuen Schutzfrist das Arbeitsverhältnis bereits beendet ist und lediglich nach § 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V eine Mitgliedschaft wegen des Bezugs von **Elterngeld** besteht (BSG vom 8.8.1995 in DOK 1996, 562).

Dagegen besteht jetzt gemäß § 24 i Abs. 1 S. 1 SGB V auch für die Frauen ein **Anspruch auf Mutterschaftsgeld**, die vor dem Beginn der Schutzfristen als **Arbeitslose** nach § 5 Abs. 1 Nr. 2 SGB V als pflichtversichertes Mitglied krankenversichert waren. Das Gleiche gilt nun auch für arbeitslose Frauen, deren Anspruch auf Arbeitslosengeld wegen einer Sperrzeit oder aber Urlaubsabgeltung ruht, denn mit der Änderung des § 5 Abs. 1 Nr. 2 SGB V durch das GKV-Versorgungsstärkungsgesetz fallen auch sie in die Pflichtversicherung mit Anspruch auf Krankengeld.

Nach § 24 i S. 2 SGB V sind schließlich auch die Frauen anspruchsberechtigt, deren Arbeitsverhältnis unmittelbar, das heißt, am Tag vor dem Beginn der Mutterschutzfrist endet, wenn sie am letzten Tag des Arbeitsverhältnisses Mitglied einer Krankenkasse gewesen sind.

4. Höhe des Mutterschaftsgeldes

Als Mutterschaftsgeld wird Frauen „mit **Arbeitsverhältnis**“ das um die gesetzlichen Abzüge (Lohn- und gegebenenfalls Kirchensteuer, Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung) verminderte durchschnittliche **kalendertägliche** Arbeitsentgelt der **letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist** (Bemessungszeitraum) gezahlt, höchstens jedoch 13 Euro für den Kalendertag (§ 24 i Abs. 2 S. 1 und 2 SGB V), d.h. monatlich höchstens 364 Euro beziehungsweise 403 Euro je nach Länge des Monats. Für die Ermittlung des durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelts ist die Berechnung gem. § 21 MuSchG maßgeblich (vergleiche § 24 i Abs. 2 S. 3 SGB V).

Während dieser Zeit geleistete **Einmalzahlungen**, zum Beispiel 13. Monatsgehalt, Weihnachts- oder Urlaubsgeld, sonstige Gratifikationen sowie Tage, an denen infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis (zum Beispiel unbezahlter Urlaub) kein oder ein vermindertes Arbeitsentgelt erzielt wurde, bleiben bei der Berechnung außer Betracht (§ 24 i Abs. 2 S. 3 i.V.m. § 21 MuSchG).

Dauerhafte Änderungen der Arbeitsentgelthöhe, zum Beispiel Verdiensterhöhungen oder aber Verdienstkürzungen, die im Bemessungszeitraum eintreten, sind entsprechend § 21 Abs. 4 MuSchG zu berücksichtigen (vergleiche § 24 i Abs. 2 S. 3 SGB V). Dies gilt auch für eine nach dem Bemessungszeitraum (die letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist) erfolgte rückwirkende Erhöhung des Arbeitsentgelts, soweit sie sich für den Bemessungszeitraum auswirkt (BAG vom 6.4.1994 in NZA 1994, 793).

Die Umrechnung des Monatsverdienstes auf das kalendertägliche Arbeitsentgelt erfolgt in der Weise, dass der Kalendermonat einheitlich mit 30 Tagen anzusetzen ist, unabhängig davon, wie viele Tage beziehungsweise Arbeitstage der Kalendermonat tatsächlich hatte.

Beispiel

Frau A erzielte in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten vor Beginn der Schutzfrist ein Netto-Arbeitsentgelt von insgesamt 2.250 Euro. Dieser Betrag wird auf den Kalendertag umgerechnet (2.250 Euro: 90 Kalendertage = 25 Euro pro Kalendertag). Der durchschnittliche kalendertägliche Nettolohn beträgt also 25 Euro.

Als Mutterschaftsgeld wird im Einzelfall nun der Betrag (bis höchstens 13 Euro) gezahlt, der dem kalendertäglichen Nettoentgelt entspricht. Liegt dieses **über** 13 Euro, zahlt der **Arbeitgeber** den darüber hinausgehenden Betrag als **Zuschuss**. Näheres siehe Seite 58 ff.

Beispiel 1

Frau A hat, wie im vorstehenden Beispiel, ein kalendertägliches Nettogehalt von 25 Euro. Sie erhält pro Kalendertag den Höchstbetrag, also 13 Euro Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse, und die Differenz zu ihrem Nettogehalt, also zwölf Euro, kalendertäglich als Arbeitgeberzuschuss.

Beispiel 2

Das kalendertägliche Nettogehalt von Frau B beträgt zehn Euro. Diesen Betrag erhält sie auch als Mutterschaftsgeld. Der Arbeitgeber braucht keinen Zuschuss zu zahlen.

Haben während des Bemessungszeitraums **mehrere Arbeitsverhältnisse** nebeneinander bestanden, so sind zur Berechnung der Höhe des Mutterschaftsgeldes **alle Entgelte** zu berücksichtigen. Die Summe der auf den Kalendertag entfallenden Durchschnittsverdienste (für jedes Arbeitsverhältnis gesondert zu ermitteln) bestimmt die Höhe des gesamten Mutterschaftsgeldes.

Wechselt eine Frau die **Steuerklasse** ohne sachlichen Grund nur, um das Nettogehalt in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten vor Beginn der Schutzfrist, die für die Berechnung des Mutterschaftsgeldes maßgebend sind, zu erhöhen und damit einen höheren Arbeitgeberzuschuss zu erhalten, so ist dies **rechtsmissbräuchlich** und der Wechsel insoweit unbeachtlich (BAG vom 22.10.1986 in DB 1987, 944). Das gilt entsprechend auch nach einer Eheschließung bei der erstmaligen Wahl einer Steuerklassenkombination, wenn sie ohne sachlichen Grund nur deshalb erfolgte, um im Hinblick auf die Zuschusspflicht des Arbeitgebers einen höheren Nettoverdienst zu erzielen, als er sich sonst bei vernünftiger Wahl der Steuerklassen ergeben würde (BAG vom 18.9.1991 in ZTR 1992, 115). In der Regel **nicht rechtsmissbräuchlich** ist bei Ehegatten allerdings die Wahl oder der Wechsel in die Steuerklassenkombination IV/IV, da kein Ehepartner die Verlagerung der Steuerlast auf sein Einkommen akzeptieren muss (BAG vom 13.6.2006 in DB 2006, 2470).

5. Bezugsdauer

Das errechnete Mutterschaftsgeld (und der Arbeitgeberzuschuss) wird für jeden Tag der Schutzfrist, das heißt für sechs Wochen vor der Geburt, den Entbindungstag und für acht Wochen nach der Geburt gewährt, bei Früh- und Mehrlingsgeburten sowie bei der Geburt eines behinderten Kindes (auf Antrag der Mutter) bis zwölf Wochen nach der Entbindung (§ 24 i Abs. 3 S. 2 SGB V).

Verlängert sich bei Antragstellung vor der Entbindung die sechswöchige Schutzfrist vor der Entbindung, da das Kind später als errechnet auf die Welt kommt, so wird für die gesamte Zeit, also beispielsweise für sieben oder acht Wochen, Mutterschaftsgeld gezahlt (§ 24 i Abs. 3 S. 5 SGB V). Kommt das Kind vor dem voraussichtlichen Geburtstermin, **verkürzt** sich dagegen die Zeit der Zahlung des Mutterschaftsgeldes nicht, denn nach § 24 i Abs. 3 S. 3 SGB V wird der Zeitraum, der vor der Geburt wegen der Frühgeburt oder sonstigen vorzeitigen Entbindung nicht in Anspruch genommen werden konnte, an die acht- beziehungsweise zwölfwöchige Mutterschutzfrist nach der Geburt angehängt. Dies gilt grundsätzlich auch für den Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss (BAG vom 7.10.1987 in BB 1988, 567), denn die Mutterschutzfrist nach der Geburt wird entsprechend verlängert (vergleiche § 3 Abs. 2 S. 3 MuSchG). Zu beachten ist aber, dass der Anspruch auf Mutterschaftsgeld (und somit auf den Arbeitgeberzuschuss) gemäß § 24 i Abs. 4 SGB V ruht, soweit die Frau für dieselbe Zeit Arbeitsentgelt erhalten hat.

Wird der Antrag erst nach der Entbindung gestellt, so ist auch bei der Bestimmung der **Bezugsdauer** des Mutterschaftsgeldes (wie bei den Anspruchsvoraussetzungen) grundsätzlich vom **tatsächlichen Entbindungstag** auszugehen, das heißt, die Bezugsdauer von sechs Wochen vor der Entbindung verlängert sich nicht, falls die Frau nicht aus zwingenden Gründen verhindert war, den Antrag vor der Entbindung zu stellen (vgl. BAG vom 10.9.1975, Az. 3 RK 69/74). Da es die Schwangere regelmäßig in der Hand hat, den Antrag auf Mutterschaftsgeld und das Zeugnis über den voraussichtlichen Entbindungstermin der Krankenkasse bereits vor der Entbindung vorzulegen, trägt sie das Risiko wirtschaftlicher Nachteile bei Antragstellung nach der Entbindung. In einem solchen Fall sollte die Frau dennoch durch die Krankenkasse prüfen lassen, ob im Rahmen einer Ermessens- oder Härtefallentscheidung die gegebenenfalls günstigere Regelung möglich ist.



Tipp

Grundsätzlich sollte die Frau den Antrag auf Mutterschaftsgeld möglichst frühzeitig vor der Entbindung stellen, auch schon, um ihren Lebensunterhalt während der Schutzfrist vor der Entbindung zu sichern.

6. Arbeitgeberzuschuss

Für alle Frauen, deren Nettogehalt von drei Monaten insgesamt 1.170 Euro (kalendertäglich 13 Euro) übersteigt, reicht das Mutterschaftsgeld nicht aus, um während der Schutzfristen (sowie für den Entbindungstag) das Nettoeinkommen zu sichern. Aus diesem Grund erhalten sie in dieser Zeit nach § 20 Abs. 1 MuSchG zusätzlich zum Mutterschaftsgeld einen Zuschuss des Arbeitgebers in Höhe des **Unterschiedsbetrages zwischen dem Mutterschaftsgeld von 13 Euro und ihrem durchschnittlichen kalendertäglichen Nettoarbeitsentgelt**, berechnet nach den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten vor Beginn der Schutzfrist.

Ebenso wie beim Mutterschaftsgeld bleiben im Bemessungszeitraum gezahlte **Einmalzahlungen**, zum Beispiel 13. Monatsgehalt, Weihnachts- oder Urlaubsgeld, sonstige Gratifikationen sowie Tage, an denen infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis kein oder ein vermindertes Arbeitsentgelt erzielt wurde, bei der Berechnung des Arbeitgeberzuschusses außer Betracht (§ 21 Abs. 1 und Abs. 2 Nr. 1 und Nr. 2 MuSchG).

Bei der Berechnung des Arbeitgeberzuschusses ist eine nach dem Bemessungszeitraum erfolgte rückwirkende Erhöhung des Arbeitsentgelts zu berücksichtigen, soweit sie sich für den Bemessungszeitraum auswirkt, und zwar unabhängig davon, ob die rückwirkende Gehaltserhöhung vor oder nach Beginn der Schutzfrist vereinbart wurde (BAG vom 6.4.1994 in NZA 1994, 793).



Beispiel

Die Schutzfrist von Frau A beginnt am 23.2.2018. Im März 2018 wird ihr Gehalt durch Tarifvertrag rückwirkend ab November 2017 erhöht. Für Januar 2018 erfolgt eine entsprechende Nachzahlung. Da sich diese Erhöhung auf den Bemessungszeitraum (November und Dezember 2017 sowie Januar 2018) auswirkt, ist sie bei der Berechnung des Arbeitgeberzuschusses zu berücksichtigen.

Dauerhafte Änderungen der Arbeitsentgelthöhe (**Gehaltserhöhungen und Gehaltskürzungen**), die während des Berechnungszeitraums eintreten, sind dem gesamten Berechnungszeitraum des Arbeitgeberzuschusses zugrunde zu legen. Wird die nicht nur vorübergehende Änderung dagegen nach dem Berechnungszeitraum wirksam, also in den Mutterschutzfristen, so wird sie auch erst ab diesem Zeitpunkt wirksam (vergleiche § 21 Abs. 4 MuSchG).

Beispiel 1

Die Schutzfrist von Frau A beginnt am 23.2.2018. Mit Tarifvertrag von Januar 2018 wird ihr Gehalt erhöht. Die Änderung tritt also während des Bemessungszeitraums (November und Dezember 2017 sowie Januar 2018) ein. Frau A erhält auch hier den höheren Arbeitgeberzuschuss gem. § 21 Abs. 4 Nr. 1 MuSchG.

Beispiel 2

Die Schutzfrist von Frau A beginnt am 23.2.2018. Mit Tarifvertrag vom 1.4.2018 wird ihr Gehalt erhöht. Die Änderung tritt während der laufenden Mutterschutzfrist ein. Frau A erhält den höheren Arbeitgeberzuschuss ab dem 1.4.2018 gem. § 21 Abs. 4 Nr. 2 MuSchG.

Wird zum Beispiel durch eine wirksame vertragliche Vereinbarung die **Arbeitszeit** von einem innerhalb der Schutzfristen liegenden Zeitpunkt ab mit entsprechender Vergütungsreduzierung herabgesetzt, so wirkt sich dies auch auf die Höhe des Arbeitgeberzuschusses (nicht auf das Mutterschaftsgeld) mindernd aus (BAG vom 11.6.1986 in DB 1986, 2499).

Ist die Frau in **mehreren Arbeitsverhältnissen** nebeneinander beschäftigt und hat sie Anspruch auf Mutterschaftsgeld aus jedem dieser Arbeitsverhältnisse, so hat **jeder Arbeitgeber** einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu leisten. Der Zuschuss errechnet sich in diesem Fall aus dem Verhältnis der einzelnen im Durchschnitt ermittelten Nettoarbeitsentgelte zum gesamten Nettoeinkommen (vgl. § 20 Abs. 2 MuSchG; BAG vom 3.6.1987 in DB 1987, 2159).

1. Arbeitgeber	750 Euro	
2. Arbeitgeber	150 Euro	
= 900 Euro		

Einkommen insgesamt 900 Euro: 30 Tage = 30 Euro pro Tag, abzüglich 13 Euro kalendertäglich von der Krankenkasse = 17 Euro.

Diese 17 Euro werden folgendermaßen auf die beiden Arbeitgeber verteilt: Der erste Arbeitgeber zahlt bei einem Arbeitsentgelt von 750 Euro im Verhältnis zum Gesamteinkommen von 900 Euro 83,33 Prozent von 17 Euro (= 14,17 Euro). Die restlichen 16,67 Prozent (= 2,83 Euro) zahlt der zweite Arbeitgeber.

Beginnt infolge der Geburt eines weiteren Kindes eine **neue Mutterschutzfrist** noch **während der Elternzeit**, besteht trotz Anspruch auf Mutterschaftsgeld grundsätzlich kein Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss, solange die neue Schutzfrist mit der laufenden Elternzeit zusammenfällt (§ 22 S. 1 MuSchG).

Die Frau ist jedoch berechtigt, gemäß § 16 Abs. 3 S. 3 BEEG die Elternzeit vorzeitig zu beenden, um die Mutterschutzfristen mit Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss in Anspruch zu nehmen. Dafür muss sie dem Arbeitgeber gegenüber aber rechtzeitig erklären, dass sie die Mutterschutzfristen in Anspruch nehmen möchte (siehe Seite 55 f.).

Mit § 21 Abs. 2 Nr. 3 MuSchG ist jetzt auch gesetzlich klar gestellt, dass im Fall der (vorzeitigen) Beendigung der Elternzeit das Einkommen in der Elternzeit unberücksichtigt bleibt, sofern die Arbeitnehmerin vor der Elternzeit ein höheres Einkommen als in der Elternzeit gehabt hat. Diese Klarstellung im MuSchG musste wegen der Rechtsprechung des EuGH (EuGH vom 20.9.2007, Rs. C-116/06 Kiiski) aufgenommen werden. Der EuGH hat in einem weiteren Urteil ausgeführt (EuGH vom 13.2.2014, Rs. C-512/11 Terveys), dass Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss in derselben Höhe wie vor Beginn der (ersten) Elternzeit zu leisten sind, und zwar auch dann, wenn die Frau während der Elternzeit gar nicht gearbeitet hat. Das bedeutet, dass die Beendigung einer laufenden Elternzeit zur Wahrnehmung der Mutterschutzfristen nach § 16 Abs. 3 S. 3 BEEG finanziell attraktiv ist, da die Frau so gestellt wird, wie sie vor dem Beginn der Elternzeit gestanden hat.

Tip

Die Beendigung der Elternzeit sollte aus Beweisgründen grundsätzlich schriftlich und circa zwei Wochen vor dem Beginn der neuen Mutterschutzfrist erfolgen. Auch sollte ein ärztliches Attest, aus dem der voraussichtliche Geburtstermin hervorgeht, beigefügt werden.

Endet die Elternzeit dagegen ohnehin während der Schutzfristen, ist somit für den nach Ende der Elternzeit verbleibenden Zeitraum die Zuschusspflicht des Arbeitgebers gegeben. Die Höhe des Zuschusses richtet sich in diesem Fall nach dem Arbeitsentgelt, das nach Ablauf der Elternzeit wieder zu zahlen gewesen wäre.

Beispiel

Elternzeit (ohne Teilzeitarbeit) bis 31. März
 Beginn der neuen Schutzfrist ab 10. März
 Kalendertägliches Nettoarbeitsentgelt 50 Euro (vor Beginn der Elternzeit)
 Mutterschaftsgeld wird ab dem 10. März bis zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung in Höhe von 13 Euro kalendertäglich gezahlt. Ein Arbeitgeberzuschuss nach § 20 Abs. 1 MuSchG steht erst ab dem 1. April bis zum Ende der Schutzfrist zu.

Wenn die Frau während der Elternzeit, in deren Verlauf eine neue Schutzfrist beginnt, eine zulässige Teilzeitarbeit ausübt, gibt § 22 S. 2 MuSchG einen Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss auch für den Überschneidungszeitraum, wenn sie ansonsten in dieser Zeit Teilzeit gearbeitet hätte. Die Höhe des Zuschusses bemisst sich dann nach dem Unterschiedsbetrag zwischen dem Mutterschaftsgeld von maximal 13 Euro und der durchschnittlichen kalendertäglichen Netto-Teilzeitvergütung aus den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten vor Beginn der Schutzfrist. Lag die Netto-Teilzeitvergütung kalendertäglich unter 13 Euro, so entsteht auch in diesem Fall kein Anspruch auf einen Arbeitgeberzuschuss. Geringfügig Beschäftigte mit einem Monatsverdienst von maximal 450 Euro erhalten somit keinen oder nur einen minimalen Zuschuss.

! Wichtig

Geringfügig Beschäftigte erhalten lediglich ein einmaliges Mutterschaftsgeld in Höhe von 210 Euro vom Bundesversicherungsamt, § 19 Abs. 2 MuSchG. Gleichwohl wird beim Arbeitgeberzuschuss nur die Differenz von 13 Euro kalendertäglich zum tatsächlichen täglichen Nettoarbeitsentgelt, welches bei einer geringfügigen Beschäftigung maximal 15 Euro kalendertäglich (= 450 Euro monatlich, § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV) betragen kann, gezahlt, das heißt also höchstens zwei Euro pro Kalendertag.

Befindet sich die Frau bei Beginn einer (gegebenenfalls neuen) Schutzfrist im **unbezahlten Urlaub**, ist grundsätzlich kein Arbeitgeberzuschuss zu zahlen, da in der Regel kein Anspruch auf Mutterschaftsgeld (siehe Seite 56) beziehungsweise Arbeitsentgelt besteht und somit auch keine ausgleichbare Differenz zwischen Mutterschaftsgeld und Arbeitsentgelt entstehen kann. Endet der unbezahlte Urlaub aber im Verlauf der Schutzfristen, wird ab diesem Zeitpunkt ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld und damit auf den Arbeitgeberzuschuss bis zum Ende der Schutzfristen begründet (BAG vom 25.2.2004 in NZA 2004, 537).

Dagegen wird der Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss durch eine **Arbeitsunfähigkeit** der Frau während der Schutzfristen nicht berührt (BAG vom 12.3.1997 in ARST 1997, 199; siehe auch Seite 50 mit Beispielen).

Bei einem **Betriebsübergang** ist der Erwerber ab diesem Zeitpunkt zur Weiterzahlung des Arbeitgeberzuschusses verpflichtet.

Bei einem **Streik** entfällt der Arbeitgeberzuschuss nur dann, wenn die Frau sich durch ausdrückliche oder konkludente Erklärung am Arbeitskampf beteiligt (LAG Berlin vom 28.7.1992 in AuR 1993, 85), zum Beispiel durch Arbeitsniederlegung vor Beginn der Schutzfrist oder aktive Unterstützung von Streikaktionen während der Schutzfristen. Während der Dauer einer **rechtmäßigen Aussperrung** entfällt der Zuschuss.

Dagegen wird der Anspruch auf Mutterschaftsgeld durch rechtmäßige Arbeitskämpfe nicht berührt, da die Mitgliedschaft in der Krankenkasse erhalten bleibt (§ 192 Abs. 1 Nr. 1 SGB V).

Wurde das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber während der Schwangerschaft bzw. der Schutzfrist nach der Entbindung zulässigerweise aufgelöst, zahlt nach § 20 Abs. 3 S. 1 MuSchG statt des Arbeitgebers die für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes zuständige Stelle (Krankenkasse bzw. Bundesversicherungsamt) den Arbeitgeberzuschuss. Das gilt auch, wenn der Arbeitgeber seine Verpflichtung zur Zahlung des Zuschusses wegen Zahlungsunfähigkeit für die Zeit nach Eröffnung eines **Insolvenzverfahrens** oder nach rechtskräftiger Abweisung eines Antrages auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens mangels Masse bis zur zulässigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht erfüllen kann (§ 20 Abs. 3 S. 2 MuSchG).

Bis zur Eröffnung des Insolvenzverfahrens oder Ablehnung des Antrags mangels Masse ist die Arbeitnehmerin hinsichtlich rückständiger Ansprüche auf den Arbeitgeberzuschuss durch das **Insolvenzgeld** nach §§ 165 ff. SGB III abgesichert, wonach die Agentur für Arbeit auf Antrag Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis bis zu drei Monaten vor der Eröffnung des Insolvenzverfahrens oder den gleichgestellten Tatbeständen zu erfüllen hat.

Zum Steuerklassenwechsel siehe Seite 57, zum **Aufwendungsausgleichsverfahren** für Arbeitgeber siehe Seite 44.

7. Mutterschaftsgeld für „andere Mitglieder“

Nach § 24 i Abs. 2 S. 5 SGB V erhalten andere Mitglieder, das heißt solche, die nicht die Voraussetzungen des § 24 i Abs. 2 S. 1 SGB V erfüllen (zum Beispiel kein Arbeitsverhältnis bei Beginn der Schutzfrist), ebenfalls Mutterschaftsgeld während der Schutzfristen von der Krankenkasse. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass auch sie im Fall der Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf **Krankengeld** haben.

Erhalten Frauen dieses Mutterschaftsgeld nach § 24 i Abs. 2 S. 5 SGB V, so steht ihnen grundsätzlich kein Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss nach § 20 MuSchG zu.

Zum Kreis dieser „anderen Mitglieder“ zählen beispielsweise

- ▶ **freiwillig versicherte Frauen ohne Arbeitsverhältnis, aber mit Krankengeldanspruch** (zum Beispiel Selbstständige) und
- ▶ **Arbeitslose**, die bei Beginn der Sechs-Wochen-Frist vor der Entbindung Arbeitslosengeld oder Unterhaltsgeld beziehen.

Das Mutterschaftsgeld für diesen Personenkreis wird in Höhe des **Krankengeldes** (§ 47 SGB V), das bei Arbeitsunfähigkeit zustünde, bzw. gem. § 47 b Abs. 1 SGB V in Höhe des **Arbeitslosengeldes** oder des Unterhaltsgeldes gezahlt.

! Wichtig

Gleiches gilt für Frauen, deren Arbeitsverhältnis unmittelbar vor Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG endet und die am letzten Tag ihres Arbeitsverhältnisses Mitglied einer (gesetzlichen) Krankenkasse waren, § 24 i Abs. 1 S. 2 SGB V. Auch sie erhalten gem. § 24 i Abs. 2 S. 5 SGB V Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes.

Arbeitslosengeld-II-Bezieherinnen (in der gesetzlichen Krankenversicherung ohne Krankengeldanspruch versichert) erhalten während der Mutterschutzfristen kein Mutterschaftsgeld, sondern weiterhin Arbeitslosengeld II unter Berücksichtigung eines Mehrbedarfs ab der 13. Schwangerschaftswoche (siehe Seite 51).

Das Bundessozialgericht hat in einer Entscheidung vom 1.2.1983 (in SGB 1984, 79) unter Berufung auf das Gleichheitsgebot festgestellt, dass „**andere Mitglieder**“ auch solche sind, die zwar die Voraussetzungen des § 24 i Abs. 2 S. 1 SGB V (zum Beispiel Arbeitsverhältnis bei Beginn der Schutzfrist), die aber keinen Anspruch (mehr) auf den Arbeitgeberzuschuss nach § 20 MuSchG haben. Endet somit beispielsweise das befristete Arbeitsverhältnis einer versicherten Frau nach Beginn der Schutzfrist, erhält sie bis zu diesem Zeitpunkt Mutterschaftsgeld nach § 24 i Abs. 2 S. 1 und 2 SGB V in Höhe von maximal 13 Euro pro Kalendertag sowie den Arbeitgeberzuschuss. Anschließend ist die Zahlung auf Mutterschaftsgeld gemäß § 24 i Abs. 2 S. 5 SGB V in Höhe des Krankengeldes umzustellen (vergleiche auch BSG vom 17.9.1986, Az. 3 RK 3/85).

8. Mutterschaftsgeld für privat bzw. nicht krankenversicherte Frauen

Unter den gleichen Voraussetzungen wie versicherte Frauen nach § 24 i Abs. 1 und 2 S. 1 SGB V erhalten privat beziehungsweise nicht krankenversicherte Frauen bei Beginn der Schutzfrist Mutterschaftsgeld (§ 19 Abs. 2 MuSchG). Dazu gehören insbesondere Frauen, die

- ▶ mit einem über der Versicherungspflichtgrenze liegenden regelmäßigen Jahresarbeitsverdienst (2018: 59.400 Euro) nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V versicherungsfrei sind oder
- ▶ eine versicherungsfreie geringfügige Beschäftigung (§ 7 SGB V, § 8 SGB IV) ausüben.

In diesen Fällen wird das Mutterschaftsgeld allerdings vom Bund, das heißt, vom **Bundesversicherungsamt (BVA)** gezahlt und beträgt höchstens **210 Euro** für die gesamte Mutterschutzfrist. Dieser Betrag wird nur auf **Antrag** gezahlt. Einen entsprechenden Vordruck erhält man beim Bundesversicherungsamt, Friedrich-Ebert-Allee 38, 53113 Bonn bzw. auch im Internet unter www.bva.de.

! Wichtig

Privat beziehungsweise nicht versicherte Frauen stehen sich beim Mutterschaftsgeld schlechter als versicherte Frauen. Ist zum Beispiel der kalendertägliche Höchstbetrag von 13 Euro zu gewähren, endet der Bezug nach 16 Tagen. Da die Schutzfristen in der Regel 98 Tage betragen, verlieren diese Frauen den Anspruch für 82 Tage (1.066 Euro). Allerdings wird das auf 210 Euro begrenzte Mutterschaftsgeld nach § 19 Abs. 2 MuSchG ausnahmsweise nicht auf das Elterngeld angerechnet (§ 3 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 Buchst. a) BEEG).

Den **Arbeitgeberzuschuss** erhalten auch privat beziehungsweise nicht versicherte Frauen, allerdings nur in Höhe des Differenzbetrages zwischen 13 Euro und dem durchschnittlichen kalendertäglichen Nettoarbeitsentgelt. Geringfügig Beschäftigten mit einem monatlichen Arbeitsentgelt von zum Beispiel 450 Euro steht somit lediglich ein täglicher Zuschuss in Höhe von zwei Euro zu (450 Euro: 30 Kalendertage = 15 Euro abzüglich 13 Euro).

9. Steuer- und Beitragsfreiheit

Das Mutterschaftsgeld und der Arbeitgeberzuschuss (kein „Arbeitsentgelt“) sind **steuerfrei** (§ 3 Nr. 1 Buchst. d) EStG, aber Progressionsvorbehalt) und in der Sozialversicherung **beitragsfrei**. Der **Progressionsvorbehalt** bedeutet, dass das Mutterschaftsgeld und der Arbeitgeberzuschuss bei der Ermittlung des Steuersatzes berücksichtigt wird, mit dem das übrige zu versteuernde Einkommen der Frau besteuert wird.

10. Geltendmachung/Rechtsweg

Das Mutterschaftsgeld ist bei der gesetzlichen **Krankenkasse**, bei der die Frau bei Beginn der Schutzfrist versichert ist (beziehungsweise beim Bundesversicherungsamt) zu beantragen. Eine bestimmte Antragsform oder -frist (Verjährungsfrist gemäß § 45 SGB I: Vier Jahre nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem der Anspruch entstanden ist) ist gesetzlich nicht vorgeschrieben. Ein Teil der Krankenkassen (und das Bundesversicherungsamt) verwendet jedoch Antragsformulare. Wird der Antrag vor der Entbindung gestellt, ist das **Zeugnis eines Arztes** oder einer Hebamme über den voraussichtlichen Tag der Entbindung beizubringen (§ 24 i Abs. 3 S. 4 SGB V). Somit kann das Mutterschaftsgeld frühestens sieben Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstag beantragt werden. Nach der Entbindung ist eine standesamtliche Geburtsurkunde vorzulegen.

Verweigert die Kasse die Zahlung ganz oder zum Teil, kann die Frau gemäß § 84 Sozialgerichtsgesetz (SGG) ein **Widerspruchsverfahren** einleiten (Widerspruchsfrist ein Monat ab Bekanntgabe/Zustellung des Bescheides). Gegen einen abweisenden Widerspruchsbescheid kann binnen eines Monats ab Zustellung **Klage** beim zuständigen **Sozialgericht** (Wohnsitz oder Beschäftigungsort, § 57 SGG) erhoben werden (§ 87 SGG).

Der Anspruch auf den Zuschuss nach § 20 MuSchG ist ein arbeitsrechtlicher Anspruch, der gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht werden muss (Verjährungsfrist gemäß § 195 BGB beträgt drei Jahre; gegebenenfalls sind arbeitsvertragliche oder tarifliche Ausschlussfristen zu beachten). Als Nachweis genügt eine Bescheinigung der Krankenkasse/des Bundesversicherungsamtes, aus der sich der Anspruch auf Mutterschaftsgeld ergibt. Die Auszahlung des Zuschusses richtet sich nach den für das Arbeitsentgelt maßgebenden Grundsätzen (zum Beispiel hinsichtlich der Fälligkeit). Verweigert der Arbeitgeber die Zuschusszahlung, kann die Frau den Anspruch beim zuständigen **Arbeitsgericht** einklagen.

2

Elterngeld

01 Überblick

→ Mit Wirkung vom 1. Januar 2007 löste das **Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)** das Bundeserziehungsgeldgesetz ab. Mit dem Wechsel vom Erziehungsgeld als Sozialleistung für Geringverdiener zum Elterngeld als einer echten **Einkommensersatzleistung** sollen in der ersten Lebensphase ihres Kindes mehr Eltern stärker finanziell gefördert und damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert werden. Wichtige Änderungen in Bezug auf das Elterngeld haben sich dabei schon durch das Gesetz zur Vereinfachung des Elterngeldvollzugs vom 10. September 2012 für ab dem 1. Januar 2013 geborene Kinder ergeben. Die letzte Änderung geht auf das Gesetz zur Einführung des Elterngelds Plus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz vom 18. Dezember 2014 zurück und betrifft alle ab dem 1. Juli 2015 geborenen Kinder. Eine Zusammenfassung der wichtigsten Änderungen findet sich in der Einleitung auf Seite 13.

Anspruch auf Elterngeld (Basiselterngeld oder Elterngeld Plus) haben **alle Mütter oder Väter** mit Wohnsitz in Deutschland, die mit ihrem Kind in einem Haushalt leben, ihr Kind selbst betreuen und erziehen und nicht oder nicht mehr als 30 Wochenstunden im Durchschnitt eines Monats arbeiten oder die eine Berufsausbildung absolvieren. Die Bezugszeit des Elterngeldes kann zwischen Mutter und Vater aufgeteilt werden. Es bleibt auch nach der Einführung des Elterngeld Plus dabei, dass das Elterngeld grundsätzlich für **zwölf Monate** gezahlt wird. Hinzu kommen **zwei Partnermonate**, die zusätzlich gewährt werden, wenn auch der andere Elternteil wegen der Kindererziehung seine Erwerbstätigkeit unterbricht oder einschränkt. Dabei handelt es sich um das sogenannte **Basiselterngeld**, welches der Höhe nach dem früheren Elterngeld entspricht. Alleinerziehende können 14 Monate lang ein Elterngeld als Basiselterngeld erhalten. Alternativ können Eltern nunmehr anstatt des Basiselterngeldes auch ein Elterngeld Plus wählen, das heißt, ein Basiselterngeldmonat wird in zwei Elterngeld-Plus-Monate umgewandelt. Folge ist, dass maximal 24 Monate Elterngeld Plus gezahlt wird beziehungsweise bei Inanspruchnahme der Partnermonate der Familie sogar bis zu 28 Monate Elterngeld Plus zur Verfügung stehen.

! Wichtig

Das Elterngeld Plus beträgt jedoch höchstens die Hälfte des Basiselterngeldes. Schließlich besteht für Eltern zusätzlich die Möglichkeit, einen sogenannten Partnerschaftsbonus von vier Monaten als Elterngeld Plus zu erhalten. Voraussetzung dafür ist, dass beide Elternteile zeitgleich ihre Arbeitszeit auf 25 bis 30 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt für die Dauer von vier Monaten reduzieren.

Sowohl das Basiselterngeld als auch das Elterngeld Plus orientieren sich am individuellen Einkommen des Antragstellers und nicht am Familieneinkommen, um es Paaren zu erleichtern, für einen gewissen Zeitraum auch auf das höhere Einkommen zu verzichten. Das Elterngeld beträgt in der Regel **67 Prozent** des in den letzten zwölf Kalendermonaten vor der Geburt pauschaliert berechneten Nettoerwerbseinkommens des betreuenden Elternteils, jedoch **maximal 1.800 Euro**. Bei einem Nettoeinkommen vor der Geburt von **mehr als 1.240 Euro** sinkt die Ersatzquote auf **65 Prozent**.

Arbeitet der/die Berechtigte in zulässigem Umfang Teilzeit, richtet sich die Höhe des Basiselterngeldes und des Elterngelds Plus nach dem tatsächlichen Verdienstaufschlag gegenüber dem zuvor maßgeblichen Monatsnetto.

Keinen Anspruch auf Elterngeld haben Alleinerziehende mit einem zu versteuernden Jahreseinkommen von mehr als **250.000 Euro** und Elternpaare von mehr als **500.000 Euro**. Bei Geringverdienern mit einem Einkommen **unter 1.000 Euro** im Monat wird das Elterngeld stufenweise auf bis zu 100 Prozent des Monatseinkommens aufgestockt.

Ein einkommensunabhängiger **Mindestbetrag von 300 Euro** (bei Wahl von Elterngeld Plus 150 Euro) ist allen Eltern garantiert, auch wenn sie vor der Geburt des Kindes nicht erwerbstätig waren (zum Beispiel Hausfrauen, Arbeitslose, Studierende).

Das Elterngeld wird vollständig auf Leistungen des SGB II (**Arbeitslosengeld II, Sozialgeld**), die Sozialhilfe nach dem SGB XII und den Kinderzuschlag nach dem BKKG angerechnet. Lediglich sogenannten Aufstockern, also Niedrigverdienern, die zusätzlich eine der genannten Leistungen beziehen, wird ein **Elterngeldfreibetrag** gewährt, der maximal 300 Euro beträgt. Dieser halbiert sich bei Wahl des Elterngelds Plus. Mütter müssen sich das nach der Entbindung bezogene Mutterschaftsgeld und den Arbeitgeberzuschuss voll auf das Elterngeld anrechnen lassen. Neben Entgeltersatzleistungen nach der Geburt wie zum Beispiel **Arbeitslosengeld** oder Krankengeld werden immer mindestens 300 Euro Basiselterngeld beziehungsweise 150 Euro Elterngeld Plus gezahlt.

Bei kurzer Geburtenfolge besteht Anspruch auf einen **Geschwisterbonus** in Höhe von zehn Prozent des aktuell zustehenden Elterngeldes, mindestens jedoch 75 Euro. Der Mindestgeschwisterbonus in Höhe von 75 Euro halbiert sich im Fall von Elterngeld Plus. Bei **Mehrlingsgeburten** erhöht sich das Elterngeld um jeweils 300 Euro (150 Euro bei Elterngeld Plus) für das zweite und jedes weitere Kind.

Das Elterngeld ist steuer- und sozialabgabenfrei, es unterliegt allerdings dem Progressionsvorbehalt. **Kindergeld** wird zusätzlich ohne Anrechnung gezahlt! Elterngeld muss schriftlich bei der zuständigen Elterngeldstelle beantragt werden, es wird maximal drei Monate rückwirkend gezahlt. Eltern müssen dabei angeben, für welche Monate sie Basiselterngeld oder aber Elterngeld Plus in Anspruch nehmen wollen.

Tipp

Auskünfte über Elterngeld und Elternzeit erteilen die Elterngeldstellen (siehe Seite 176). Darüber hinaus berät die Arbeitnehmerkammer Bremen im Rahmen ihrer Arbeits- und Sozialversicherungsrechtsberatung ihre Mitglieder kostenfrei in allen Einzelfragen des Elterngeldes und der Elternzeit einschließlich der sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen sowie der Durchsetzung der Rechte und Ansprüche.

02 Wer erhält Elterngeld?

➔ Basiselterngeld und Elterngeld Plus werden nur auf **Antrag** gewährt. Anspruch hat gemäß § 1 Abs. 1 BEEG (Ausnahmen siehe unten) jeder, der

- ▶ seinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland hat,
- ▶ mit seinem Kind in einem Haushalt lebt,
- ▶ dieses Kind selbst betreut und erzieht und
- ▶ keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausübt.

Elterngeld kann also gleichermaßen Hausfrauen/Hausmännern und Arbeitnehmern, Heimarbeitern, Beamten, Selbstständigen und Erwerbslosen zustehen, aber auch Personen, die sich in schulischer oder beruflicher Ausbildung, Fortbildung oder Umschulung befinden. Das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses ist keine Anspruchsvoraussetzung!

Grundsätzlich müssen alle oben genannten Anspruchsvoraussetzungen bei Beginn und während des gesamten Leistungszeitraums, also auch während jedes einzelnen Anspruchsmonats, vorliegen. **Ausnahmen** bestehen nur bei vorübergehender Unterbrechung der Betreuung und für den Monat, in dem eine Voraussetzung wegfällt (§§ 1 Abs. 5, 4 Abs. 2 Satz 3 BEEG). Generell keinen Anspruch auf Elterngeld haben Topverdiener, das heißt, Alleinerziehende mit einem im Kalenderjahr vor der Geburt zu versteuernden Einkommen von mehr als 250.000 Euro beziehungsweise Elternpaare von zusammen mehr als 500.000 Euro.

1. Wohnsitz / Staatsangehörigkeit

Auch ohne Wohnsitz in Deutschland haben bestimmte Personen Anspruch auf Elterngeld, zum Beispiel die im Rahmen eines in Deutschland bestehenden Arbeitsverhältnisses oder öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses vorübergehend ins Ausland entsandt sind, aber weiterhin dem deutschen Sozialversicherungsrecht unterliegen (§ 1 Abs. 2 Nr. 1 BEEG). Diese Ausnahmeregelung gilt auch für die mit den entsandten Personen im Ausland in häuslicher Gemeinschaft lebenden **Ehegatten / Lebenspartner**, das heißt auch diese haben Anspruch auf Elterngeld, wenn sie die sonstigen Voraussetzungen erfüllen. Ausländische Eltern mit der Staatsangehörigkeit eines Mitgliedstaates der Europäischen Union oder eines Vertragsstaates des Europäischen Wirtschaftsraums (**EU / EWR-Bürger**) oder **der Schweiz** (freizügigkeitsberechtigte Ausländer) haben in der Regel Anspruch auf Elterngeld, wenn sie in Deutschland erwerbstätig sind (einschließlich sogenannter Grenzgänger) oder in Deutschland wohnen. **Andere** (nicht freizügigkeitsberechtigte) Ausländer können Elterngeld nur beziehen, wenn ihr Aufenthalt in Deutschland voraussichtlich dauerhaft ist (vgl. § 1 Abs. 7 BEEG).

Dauerhaft ist der Aufenthalt ohne Weiteres bei Vorliegen einer **Niederlassungserlaubnis** (unbefristeter Aufenthaltstitel, der zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit berechtigt) oder bei Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis (befristeter Aufenthaltstitel), wenn diese zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit berechtigt oder berechtigt hat. Personen, denen eine **Aufenthaltserlaubnis** beispielsweise aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen wegen eines Krieges in ihrem Heimatland oder in bestimmten Härtefällen erteilt wurde, haben nur Anspruch, wenn sie sich mindestens drei Jahre rechtmäßig, gestattet oder geduldet in Deutschland aufhalten und sie die allgemeinen weiteren Voraussetzungen des Elterngeldes erfüllen.

Das Bundesverfassungsgericht hat in diesem Zusammenhang den § 1 Abs. 7 Nr. 3 Buchst. b) BEEG für verfassungswidrig erklärt, der außerdem eine Erwerbstätigkeit, Elternzeit oder aber die Inanspruchnahme von Arbeitslosengeld als Voraussetzung eines Elterngeldanspruchs gefordert hat. Diese Regelung ist damit unwirksam (BVerfG vom 10.7.2012 in NVwZ-RR 2012, 825).

Nach der europäischen Richtlinie 2011/98/EU vom 13. Dezember 2011 über **drittstaatsangehörige Arbeitnehmer**, die bis zum 25. Dezember 2013 in Deutschland umgesetzt werden sollte, muss § 1 Abs. 7 BEEG nun europarechtskonform angewendet werden. Danach haben auch solche Ausländer Anspruch auf Elterngeld, die über eine Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der betrieblichen Aus- und Weiterbildung verfügen, sofern der Aufenthalt nicht nur für höchstens sechs Monate gestattet ist. Erfasst sind weiter Ausländer, die einer Beschäftigung nach der Beschäftigungsverordnung für einen bestimmten Höchstzeitraum nachgehen, insbesondere hochqualifizierte ausländische Arbeitnehmer. Kein Elterngeldanspruch besteht jedoch für Saisonbeschäftigte, Au-pair, entsandte oder innerbetrieblich versetzte Arbeitnehmer sowie Studierende, Schüler und Ausländer, die in Deutschland einen Sprachkurs besuchen.

2. Häusliche Gemeinschaft mit seinem Kind

Weitere Voraussetzung für den Bezug von Elterngeld ist, dass der Antragsteller mit seinem Kind (auf Dauer angelegt) in einem Haushalt lebt. Anspruchsberechtigt sind in erster Linie die **leiblichen Eltern**. Um das eigene Kind des Vaters handelt es sich gem. § 1592 BGB, wenn dieser zum Zeitpunkt der Geburt mit der Mutter verheiratet ist, die Vaterschaft anerkannt hat oder seine Vaterschaft gerichtlich festgestellt ist. Auch bei einem angenommenen (adoptierten) Kind handelt es sich um ein „eigenes“ Kind. Gleichgestellt und somit elterngeldberechtigt ist gem. § 1 Abs. 3 BEEG auch eine Person, die (noch) nicht mit dem Kind verwandt ist, wenn sie

- ▶ ein Kind mit dem Ziel der Annahme (Adoption) oder
- ▶ ein Kind des Ehegatten (Stiefkind) oder eingetragenen Lebenspartners in ihren Haushalt aufgenommen hat oder
- ▶ mit einem Kind in einem Haushalt lebt und die von ihm selbst erklärte Anerkennung der Vaterschaft noch nicht wirksam oder über die von ihm beantragte Vaterschaftsfeststellung noch nicht entschieden ist.

Die Aufnahme und Betreuung eines Kindes des **Partners einer eheähnlichen Lebensgemeinschaft** ergibt also keinen Anspruch auf Elterngeld. Dagegen sind **nicht eheliche Väter** bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen elterngeldberechtigt, selbst wenn das Verfahren über die Anerkennung oder Feststellung der Vaterschaft noch nicht abgeschlossen ist.

Nicht sorgeberechtigte Elternteile sowie Personen, die ein Kind des Ehe- oder Lebenspartners in ihren Haushalt aufgenommen haben und Väter, deren Vaterschaft noch nicht wirksam anerkannt oder festgestellt ist, bedürfen in jedem Fall zum Elterngeldbezug der Zustimmung des allein sorgeberechtigten Elternteils (§ 4 Abs. 7 Satz 2 BEEG). In bestimmten **Härtefällen**, das heißt wenn beide Eltern (bzw. der alleinerziehende Elternteil) wegen schwerer Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod ihr Kind in den ersten 14 Lebensmonaten nicht betreuen können, haben **Verwandte bis dritten Grades** und ihre Ehegatten oder Lebenspartner Anspruch auf Elterngeld,

wenn die sonstigen Voraussetzungen erfüllt sind und kein anderer Berechtigter (zum Beispiel Stiefeltern oder Personen, die das Kind in Adoptionspflege genommen haben) die Leistung beansprucht (§ 1 Abs. 4 BEEG). **Wirtschaftliche Gründe** reichen als „Härtefall“ nicht aus. Zu den Verwandten bis dritten Grades gehören Urgroßeltern, Großeltern, Tanten, Onkel und Geschwister des Kindes. Kein Elterngeld wird gezahlt für Kinder, die auf der Grundlage des Kinder- und Jugendhilfrechts nach SGB VIII in **Pflegefamilien** leben.

3. Eigene Betreuung und Erziehung

Der Anspruch auf Elterngeld ist weiter davon abhängig, dass der Antragsteller das Kind (überwiegend) selbst betreut und erzieht. Davon ist grundsätzlich auszugehen, wenn er mit dem Kind in einem **gemeinsamen Haushalt** lebt. Selbst betreuen heißt nicht „allein betreuen“. Andere Personen oder Institutionen (zum Beispiel Krippe) können in die Betreuung und Erziehung des Kindes einbezogen sein. Auch bei zulässiger Teilzeitarbeit (bis 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats) sowie bei **Schülern, Studenten, Auszubildenden** und anderen zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten geht das Gesetz davon aus, dass ein erheblicher Teil der Betreuung und Erziehung von anderen übernommen wird, der Antragsteller das Kind aber dennoch „selbst betreut und erzieht“.

Beispiel 1

Frau A nimmt nach der Geburt ihres Kindes an fünf Vormittagen in der Woche an einem längeren Fortbildungslehrgang teil. Während dieser Zeit betreut eine Kinderfrau das Kind. Frau A hat trotzdem Anspruch auf Elterngeld.

Beispiel 2

Frau B beantragt Elterngeld und Elternzeit, um mit ihrem Mann für ein halbes Jahr ins Ausland zu gehen. Das Kind ist während dieser Zeit bei der Großmutter. Frau B erhält weder Elterngeld noch Elternzeit, da sie die Kinderbetreuung vollständig auf eine andere Person übertragen hat.

Kann die Betreuung aus einem wichtigen Grund nicht sofort aufgenommen oder muss sie vorübergehend unterbrochen werden, spielt das für den Anspruch auf Elterngeld keine Rolle (§ 1 Abs. 5 BEEG). **Wichtige Gründe** sind z. B. Krankheit des Berechtigten, des Kindes oder eine notwendige Prüfung. Ob eine Unterbrechung **vorübergehend** ist, richtet sich nach den Umständen des Einzelfalls, eine Unterbrechung bis zu **drei Monaten** dürfte in der Regel unschädlich sein.

Beispiel 1

Nach der Geburt ihres Kindes muss Frau A wegen einer Lungenentzündung noch vier Wochen im Krankenhaus bleiben, während ihr Kind nach einer Woche entlassen wird. Frau A erhält trotzdem ab dem Tag der Geburt Elterngeld.

Beispiel 2

Das drei Monate alte Kind muss wegen Keuchhustens für zwei Wochen ins Krankenhaus. Auch für diese Zeit besteht Anspruch auf Elterngeld.

4. Keine Erwerbstätigkeit oder nur Teilzeitarbeit bis zu 30 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt

Schließlich setzt die Zahlung von Elterngeld – Basiselterngeld wie Elterngeld Plus – grundsätzlich noch voraus, dass der Antragsteller nicht (mehr) oder nicht (mehr) voll erwerbstätig ist. Erwerbstätigkeit ist jede Tätigkeit als Arbeitnehmer, Beamter, Selbstständiger oder mithelfender Familienangehöriger, die auf die Erzielung von Gewinn oder Einkommen gerichtet ist. Bei Erwerbstätigkeit spielt das Arbeitseinkommen keine Rolle, sondern maßgeblich ist allein die (sich aus dem Arbeitsvertrag oder der Natur der Sache nach ergebende) wöchentliche Arbeitszeit. Übersteigt diese 30 Stunden im Durchschnitt des Monats, ist der Antragsteller voll erwerbstätig und hat keinen Anspruch auf Elterngeld (§ 1 Abs. 6 BEEG). Wird die maßgebende Arbeitszeitgrenze überschritten, ist dies unschädlich, wenn im **Monatsdurchschnitt** (Lebensmonat des Kindes, vergleiche Bayerisches LSG vom 18.8.2010, Az. L 12 EG 50/09) nicht mehr als 30 Stunden wöchentlich gearbeitet wird.

Beispiel

Frau A hat einen Arbeitsvertrag über 30 Wochenstunden, die flexibel ausgestaltet sind. So arbeitet sie im April 2018 in der 15. Kalenderwoche 28 Stunden, in der 16. Kalenderwoche 32 Stunden, in der 17. Kalenderwoche 34 Stunden und in der 18. Kalenderwoche nur 26 Stunden. Auch im Mai 2018 ist die Verteilung ihrer Wochenstunden unterschiedlich. Sie erhält gleichwohl Elterngeld, wenn sie im Monatsdurchschnitt auf nicht mehr als 30 Wochenstunden kommt. Dies ermöglicht Eltern im Elterngeldbezug eine flexiblere Gestaltung der Arbeitszeit, da die frühere Arbeitszeitgrenze von maximal 30 Wochenstunden als zu starr empfunden wurde.

Eine Erwerbstätigkeit, die zwar von vornherein auf nicht mehr als 30 Stunden beschränkt ist, aber zusammen mit der für ihre Ausübung notwendigen Vor- und Nachbereitungszeit 30 Stunden in der Woche regelmäßig übersteigt (zum Beispiel bei Lehrkräften), steht dem Anspruch auf Elterngeld entgegen.

Beispiel

Bei Lehrern mit einer Pflichtstundenzahl von 27 Stunden entsprechen einer Teilzeitarbeit von 30 Stunden 20,71 Pflichtstunden (27 : 39,12 x 30) in Bundesländern mit 39,12 Wochenstunden (öffentlicher Dienst in Bremen nach dem Anhang zu § 6 Abs. 1 TV-L) und 20,25 Pflichtstunden (27 : 40 x 30) in Bundesländern mit 40 Wochenstunden.

Bei schwankenden Arbeitszeiten ist der voraussichtliche Durchschnitt der Wochenstunden während des Elterngeldbezugs maßgebend. Werden mehrere Beschäftigungen nebeneinander ausgeübt, müssen die Arbeitszeiten zusammengerechnet werden. In Zeiten, in denen Erwerbseinkommen ohne Arbeitsleistung bezogen wird, zum Beispiel bei Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder im Erholungsurlaub, gilt die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit.

Die Dauer der Beschäftigung und die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit sind der Elterngeldstelle durch eine Bescheinigung des Arbeitgebers nachzuweisen. **Selbstständige** müssen erklären und glaubhaft machen, welche Maßnahmen sie getroffen haben, um die Unterbrechung oder Reduzierung ihrer Tätigkeit aufzufangen (zum Beispiel Einstellung einer Ersatzkraft oder Übertragung von Aufgaben an andere Mitarbeiter).

Gem. § 1 Abs. 6 BEEG üben zu ihrer **Berufsbildung** Beschäftigte unabhängig von ihrer zeitlichen Beanspruchung generell keine volle Erwerbstätigkeit aus, das heißt auch bei einer Tätigkeit über 30 Wochenstunden. Somit können zum Beispiel **Schüler und Studenten, Auszubildende, Praktikanten, Volontäre** und Teilnehmer an **Maßnahmen zur beruflichen Fortbildung und Umschulung** sowie Personen im **freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr** Elterngeld beziehen, ohne ihre Ausbildung bzw. das FSJ/FÖJ unterbrechen zu müssen. Sind allerdings Personen neben einem Studium zusätzlich erwerbstätig, so muss noch genügend Zeit für die Betreuung des Kindes bleiben; deshalb darf die Zeit für Lehrveranstaltungen und Erwerbstätigkeit zusammen i. d. R. eine Grenze von 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten (BSG vom 13.5.1998, Az. B 14 EG 2 /97 R). Auch geeignete **Tagespflegepersonen** i.S. des § 23 SGB VIII, die bis zu fünf Kinder in Tagespflege betreuen (ohne Berücksichtigung eigener Kinder) verlieren ihren Anspruch auf Elterngeld ausnahmsweise nicht, wenn sie über 30 Wochenstunden arbeiten.

03 Beginn des Elterngeldanspruchs

➔ Anspruch auf Elterngeld (Basiselterngeld und Elterngeld Plus) besteht bei leiblichen Kindern grundsätzlich ab dem **Tag der Geburt** des Kindes beziehungsweise für **angenommene (adoptierte)** oder mit dem Ziel der **Annahme** aufgenommene Kinder ab der Aufnahme bei der berechtigten Person (§ 4 Abs. 1 BEEG). Berufstätige Mütter erhalten das Elterngeld aber in der Regel erst im Anschluss an die Mutterschutzfrist ab der neunten Woche nach der Entbindung, da das Mutterschaftsgeld und der Arbeitgeberzuschuss voll auf ihr Elterngeld **angerechnet** werden (Einzelheiten und Ausnahmen siehe Seite 74 ff.). Väter können das Elterngeld auch schon **ab der Geburt** des Kindes oder während der Mutterschutzfrist nach der Entbindung in Anspruch nehmen.

! Wichtig

Der schriftliche Antrag auf Elterngeld sollte möglichst bald nach der Entbindung gestellt werden. Eine rückwirkende Zahlung ist maximal für die letzten drei Lebensmonate vor Beginn des Lebensmonats des Kindes möglich, in dem der Elterngeldantrag bei der Elterngeldstelle eingegangen ist (§ 7 Abs. 1 Satz 2 BEEG).

🕒 Beispiel 1

Frau A, die nicht berufstätig ist, bekommt am 20. März ein Kind und beantragt am 15. Juli Elterngeld. Da ihr Antrag im vierten Lebensmonat des Kindes eingegangen ist, kann sie rückwirkend noch für die letzten drei Lebensmonate davor, das heißt hier also ab der Geburt des Kindes, Elterngeld beziehen.

🕒 Beispiel 2

Das Kind von Frau B ist ebenfalls am 20. März geboren. Ihr Antrag auf Elterngeld geht aber erst am 1. August (im fünften Lebensmonat des Kindes) bei der zuständigen Behörde ein. Dies hat zur Folge, dass sie rückwirkend erst ab dem 20. April, dem Beginn des zweiten Lebensmonats (für den zweiten, dritten und vierten Lebensmonat) Elterngeld erhält. Für die Zeit vom 20. März bis zum 19. April besteht kein Anspruch mehr.

Bei **unverschuldeter Fristversäumnis** ist eine sogenannte **Wiedereinsetzung in den vorigen Stand** gem. § 27 SGB zulässig (BSG vom 16.12.1999, Az. B 14 EG 3 / 98 R und BSG vom 23.1.2008, Az. B 10 EG 6 / 07 R). Allerdings muss der

Wiedereinsetzungsantrag innerhalb von **zwei Wochen** nach Wegfall des Hindernisses gestellt werden. Im Übrigen kommt bei rechtswidrigem Verhalten der Behörde ein sozialrechtlicher Herstellungsanspruch, bei schuldhafter Pflichtverletzung ein Amtshaftungsanspruch in Betracht. Auch bei einem späteren Wechsel der Betreuungsperson (siehe Seite 80 ff.) muss der die Betreuung des Kindes übernehmende Elternteil seinen Antrag rechtzeitig stellen, da auch sein Elterngeld in jedem Fall rückwirkend höchstens für drei Monate vor Beginn des Antragsmonats gezahlt wird.

04 Höhe des Elterngeldes

➔ Mit dem Gesetz zur Einführung des Elterngelds Plus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz vom 18. Dezember 2014 wird das bisherige Elterngeld nunmehr Basiselterngeld (§ 4 Abs. 2 S. 2 BEEG) genannt, um es von dem neu eingeführten Elterngeld Plus (§ 4 Abs. 3 S. 1 BEEG) abzugrenzen. Die Neuregelungen gelten für Geburten ab dem 1. Juli 2015. Während es sich beim Basiselterngeld um das altbewährte und bekannte Elterngeld handelt, ist das Elterngeld Plus eine neue eigenständige Gestaltungsmöglichkeit für Eltern. „Elterngeld“ ist dabei der Oberbegriff für das Basiselterngeld und das Elterngeld Plus. § 2 BEEG legt die Grundsätze zur Höhe des Elterngeldes fest. Die Berechnung erfolgt nach Maßgabe der §§ 2 a bis 2 f BEEG. Die Unterscheidung zwischen Basiselterngeld und Elterngeld Plus spielt hier bei der Berechnung des sogenannten Teilerterngeldes bei Teilzeit während des Elterngeldbezugs eine Rolle. Darüber hinaus ist sie bei der Frage nach der Art (Wahl von Basiselterngeld oder Elterngeld Plus) und der Dauer des Elterngeldbezugs für Eltern entscheidend.

1. Berechnung allgemein

Das Basiselterngeld wird wie das bisherige Elterngeld ausschließlich nach den §§ 2 bis 3 BEEG berechnet. Auch das Elterngeld Plus wird auf der Basis der §§ 2 bis 3 BEEG ermittelt, jedoch sind zusätzlich die Vorgaben aus § 4 Abs. 3 Satz 2 und 3 BEEG zu beachten. Elterngeld beträgt grundsätzlich 67 Prozent des durch die Unterbrechung oder Reduzierung der Erwerbstätigkeit **wegfallenden pauschal errechneten (fiktiven) Nettoeinkommens, höchstens jedoch 1.800 Euro und immer mindestens 300 Euro** (§ 2 Abs. 1 und 4 BEEG). Zur Erhöhung der Ersatzrate von 67 Prozent auf maximal 100 Prozent für sogenannte Geringverdiener mit unter 1.000 Euro Monatseinkommen siehe Seite 74. War das monatliche Einkommen aus Erwerbstätigkeit vor der Geburt des Kindes höher als 1.200 Euro, sinkt die Ersatzrate stufenweise für je zwei Euro des übersteigenden Betrages um 0,1 Prozent von 67 auf bis zu 65 Prozent bei einem zu berücksichtigenden Einkommen ab 1.240 Euro.

Beispiel

Bei einem zu berücksichtigenden Nettoeinkommen von 1.230 Euro beträgt die Ersatzrate des Elterngeldes 65,5 Prozent.

Zur Höhe des Elterngeldes ist aber an dieser Stelle einschränkend darauf hinzuweisen, dass

- ▶ Zeiten ohne Erwerbseinkommen im Bemessungszeitraum unter Umständen zu einer Verringerung des Elterngeldes führen,
- ▶ Einmalzahlungen bei der Berechnung nicht berücksichtigt werden,
- ▶ während des Bezuges von Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss der Mutter (Arbeitnehmerin) in der Regel kein Elterngeld zusteht,
- ▶ die Mutter (Arbeitnehmerin) durch den Bezug von Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss immer bereits (in der Regel) zwei Monate als Basiselterngeld von ihrem maximal zwölfmonatigen Basiselterngeldanspruch verbraucht hat und
- ▶ das Elterngeld selbst zwar steuerfrei ist, aber der Steuerprogression unterliegt.

Elterngeld wird in Monatsbeträgen für **Lebensmonate** des Kindes gezahlt. Die Obergrenze des Elterngeldes von **1.800 Euro netto**, die nur ausnahmsweise durch einen **Geschwisterbonus** oder einen **Mehrlingszuschlag überschritten** werden kann, entspricht einem zu berücksichtigenden Nettoeinkommen des Anspruchstellers von 2.769,90 Euro (in etwa 4.875 Euro brutto bei Steuerklasse IV).

Beispiel

Bei Herrn A ist ein fiktives Nettoeinkommen von 3.000 Euro zu berücksichtigen. Nimmt er (frühestens) ab der Geburt seines Kindes eine Auszeit, stünde ihm bei einer Ersatzrate von 65 Prozent normalerweise Basiselterngeld in Höhe von 1.950 Euro monatlich zu. Gezahlt wird aber nur der Höchstbetrag von 1.800 Euro.

Die Geburt oder die Betreuung des Kindes müssen für den Einkommensverlust nicht ursächlich sein; das Fortbestehen eines Arbeitsverhältnisses zum oder nach dem Zeitpunkt der Geburt ist nicht erforderlich (zum Beispiel bei Beendigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses). Wird während des Elterngeldbezuges keine Erwerbstätigkeit ausgeübt, ist für die Berechnung des ausfallenden Nettoeinkommens maßgebend der individuelle

monatlich erzielte Durchschnittsverdienst des Antragstellers in den **vergangenen zwölf Kalendermonaten vor dem Kalendermonat der Geburt** des Kindes; dies gilt auch, wenn Elterngeld nicht ab der Geburt des Kindes, sondern erst für einen späteren Zeitraum bezogen wird. Nicht mitgezählt werden dabei gem. § 2 b Abs. 1 BEEG Kalendermonate, in denen die berechnete Person

- ▶ laufendes Mutterschaftsgeld (bei kurzer Geburtenfolge gegebenenfalls auch nach der Geburt des älteren Kindes; gilt grundsätzlich nicht für das einmalige Mutterschaftsgeld nach § 19 Abs. 2 MuSchG) oder
- ▶ Elterngeld für ein älteres Kind bezogen hat (Elternzeit ohne Elterngeldbezug genügt nicht) oder
- ▶ in denen während der Schwangerschaft das Erwerbseinkommen aufgrund einer schwangerschaftsbedingten Erkrankung (ärztliches Attest erforderlich) oder
- ▶ wegen Wehr- oder Zivildienstzeiten das Erwerbseinkommen ganz oder teilweise weggefallen ist.

Der Bemessungszeitraum **verschiebt** sich also um die Zahl der unberücksichtigt gebliebenen Kalendermonate **in die Vergangenheit**, ohne dass sich die Zahl der zwölf zu berücksichtigenden Monate ändert!

Beispiel 1

Das Kind von Frau A wird am 3. Januar 2018 geboren. Mutterschaftsgeld (und Arbeitgeberzuschuss) hat sie ab dem 22. November 2017 bezogen. Somit bleiben für die Einkommensermittlung vor der Geburt die Monate November und Dezember 2017 unberücksichtigt, der Bemessungszeitraum reicht vom 1. November 2016 bis zum 31. Oktober 2017.

Beispiel 2

Wie Beispiel 1. Zusätzlich hat Frau A aufgrund einer schwangerschaftsbedingten Erkrankung nach Ende der Entgeltfortzahlung vom 10. Juni bis 24. Juli 2017 kein Erwerbseinkommen, sondern nur Krankengeld bezogen. In diesem Fall bleiben auch die Monate Juni und Juli unberücksichtigt. Der zwölfmonatige Bemessungszeitraum umfasst somit die Monate September 2016 bis Mai 2017 sowie August bis Oktober 2017.

Alle sonstigen Ausfälle von Erwerbseinkommen im zwölfmonatigen Bemessungszeitraum vor der Geburt des Kindes senken den monatlichen Durchschnittsverdienst und **mindern** damit das zustehende **Elterngeld**.

Beispiel 1

Herr A beantragt Basiselterngeld für den 13. und 14. Lebensmonat seines Kindes. Im zwölfmonatigen Bemessungszeitraum vor der Geburt war er zunächst fünf Monate arbeitslos mit Bezug von Arbeitslosengeld und hat dann wieder eine Arbeit aufgenommen. Zur Berechnung seines Elterngeldes wird nun das in den sieben Monaten erzielte Erwerbseinkommen addiert und durch zwölf geteilt, zum Beispiel 7×1.500 Euro netto geteilt durch $12 = 875$ Euro monatlicher Durchschnittsverdienst. Zur Aufstockung der 67 prozentigen Ersatzrate bei Geringverdienern siehe Seite 74.

Beispiel 2

Frau B hat für ihr erstes Kind drei Jahre Elternzeit (ohne Teilzeitarbeit) genommen. Nach Ende der Mutterschutzfrist bezog sie bis zur Vollendung des zwölfsten Lebensmonats Basiselterngeld, berechnet nach ihrem vorherigen Erwerbseinkommen. Kurz vor Ende der Elternzeit beginnt eine neue Schutzfrist vor der Geburt ihres zweiten Kindes. Nach Bezug von Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss bis zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung und Beginn der neuen Elternzeit erhält sie Basiselterngeld nur in Höhe des Mindestbetrages von 300 Euro (150 Euro bei Elterngeld Plus), da sie im Bemessungszeitraum (zwölf Monate vor Beginn der Mutterschutzfrist) kein Erwerbseinkommen hatte. Ihr ursprünglicher Verdienst vor der Geburt des ersten Kindes spielt insoweit keine Rolle mehr.

2. Berechnung von Elterngeld Plus

Für das **Elterngeld Plus** gelten zusätzliche Vorgaben bei der Berechnung, die die allgemeine Berechnung des Elterngeldes (vergleiche Seite 68 f.) ergänzen. Wird vom Antragsteller Elterngeld Plus anstelle des Basiselterngeldes gewählt, dann beträgt es **höchstens die Hälfte des Basiselterngeldes**, wenn die elterngeldberechtigte Person während des Elterngeldbezugs kein Einkommen aus Erwerbstätigkeit hätte oder hat (§ 4 Abs. 3 Satz 2 BEEG). Damit verdoppelt sich der Bezugszeitraum, wobei aber in jedem Bezugsmonat die oben genannten Anspruchsvoraussetzungen vorliegen müssen. Auch das Mindestelterngeld in Höhe von 300 Euro monatlich halbiert sich bei Wahl des Elterngelds Plus. Die frühere Verlängerungsmöglichkeit aus § 6 Satz 2 BEEG a.F. ist mit der Einführung des Elterngelds Plus gestrichen worden.

Die Berechnung von Elterngeld Plus erfolgt dabei in 3 Schritten:

1. Zunächst wird das normale Elterngeld ohne Einkommen nach der Geburt berechnet.

Beispiel: Das durchschnittliche Einkommen vor der Geburt beträgt 1.600 Euro; bei der Ersatzrate von 65 Prozent beträgt das monatliche Elterngeld 1.040 Euro (= Basiselterngeld).

2. Danach wird das Elterngeld mit einer Teilzeittätigkeit berechnet.

Beispiel: Bei einem Einkommen vor der Geburt von 1.600 Euro abzüglich eines Teilzeiteinkommens nach der Geburt von 500 Euro beträgt die Differenz 1.100 Euro Einkommensverlust; bei einer Ersatzrate von 65 Prozent beträgt das Teilbasiselterngeld (vgl. unten unter 05.) 715 Euro monatlich.

3. Schließlich wird das Elterngeld Plus mit Teilzeittätigkeit berechnet.

Beispiel: Das Teilbasiselterngeld beträgt 715 Euro; Elterngeld Plus darf aber höchstens halb so hoch wie das normale Elterngeld beziehungsweise Basiselterngeld ohne Erwerbstätigkeit sein, d. h. $1.040 \text{ Euro} : 2 = 520$ Euro Elterngeld Plus monatlich für einen doppelt so langen Zeitraum.

Nehmen also Mutter oder Vater Elterngeld Plus in Anspruch, so haben sie durch die Verdoppelung des Anspruchszeitraums keinen Verlust gegenüber dem Basiselterngeld, denn im Ergebnis erhalten sie ebenfalls 1.040 Euro. Deutlich wird an der Berechnung im 3. Schritt aber auch, dass sich Teilzeitarbeit bei gleichzeitiger Inanspruchnahme von Elterngeld Plus lohnt und dies ist das erklärte Ziel des Gesetzgebers gewesen.

Beispiel 1

Frau A, deren Kind im Juli 2017 geboren worden ist, hat vor der Geburt durchschnittlich 1.800 Euro netto verdient. Nach der Geburt nimmt sie zwei Jahre Elternzeit ohne Teilzeitarbeit und beantragt Elterngeld Plus. Sie erhält nach Auslaufen des Mutterschaftsgeldes und Arbeitgeberzuschusses ab der neunten Lebenswoche ihres Kindes bei einer Einkommensersatzrate von 65 Prozent für die Dauer von 20 Monaten 585 Euro Elterngeld Plus. Hätte sie Basiselterngeld in Anspruch genommen, so hätte sie zehn Monate lang 1.170 Euro Basiselterngeld erhalten. Hintergrund der 20 Monate Elterngeld Plus (bzw. zehn Monate Basiselterngeld) ist, dass die durch das Mutterschaftsgeld und den Arbeitgeberzuschuss abgedeckten acht Wochen Mutterschutzfrist nach der Geburt als Monate gelten, in denen die berechtigte Person bereits zwei Monate Basiselterngeld verbraucht hat (§ 4 Abs. 5 Satz 3 BEEG) und ihr alleine lediglich maximal zwölf Monate Basiselterngeld (maximal 24 Monate Elterngeld Plus) zustehen, wenn ihr Partner die ihm zustehenden weiteren zwei Partnermonate nicht nutzt (vgl. § 4 Abs. 5 S. 1 BEEG).

Beispiel 2

Zur Berechnung des eigenen Basiselterngeldes oder Elterngeld Plus bzw. zur Überprüfung des Bescheides der Elterngeldstelle kann auch der Elterngeldrechner des Bundesfamilienministeriums unter www.familienwegweiser.de/Elterngeldrechner genutzt werden.

3. Bemessungszeitraum bei Mischeinkünften

Haben Sie sogenannte **Mischeinkünfte**, also Einnahmen aus einem Arbeitsverhältnis und aus einer selbständigen Tätigkeit, sind nicht die letzten zwölf Monate vor dem Monat der Geburt für die Berechnung Ihres Elterngeldes maßgeblich, sondern vielmehr der für Selbstständiger geltende Bemessungszeitraum (§ 2 b Abs. 3 BEEG). Das bedeutet, dass für Ihr Elterngeld der Einkommenssteuerbescheid des letzten abgeschlossenen Veranlagungszeitraum im Kalenderjahr vor der Geburt entscheidend ist. Dies kann zu erheblichen finanziellen Einbußen bei der Höhe des Elterngeldes führen, insbesondere bei Eltern in der Übergangszeit von einem Studium in einen Beruf.

Beispiel

Eine Studentin hat ihr Psychologiestudium im Februar 2018 erfolgreich abgeschlossen und überbrückt die zwei Monate bis zur Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses als angestellte Psychologin im Mai 2018 mit einem Bruttomonatseinkommen von 3.000 Euro mit freiberuflicher Beratungstätigkeit. Ihr Kind wird im Dezember 2018 geboren. Für die Berechnung des Elterngeldes wird gem. § 2 b Abs. 3 BEEG das Jahr 2017 als letzter abgeschlossener steuerlicher Veranlagungszeitraum zugrunde gelegt. In 2017 hat sie als Studentin aber über keine elterngeldrelevanten Einkünfte verfügt, denn das erhaltene BAföG bleibt für Berechnung außer Betracht. Sie erhält das Mindestelterngeld von 300 Euro nach § 2 Abs. 4 BEEG.

Für die betroffene Arbeitnehmerin stellt dieses Ergebnis eine unzumutbare Härte dar, da sie unter Zugrundelegung des Bemessungszeitraums für Arbeitnehmer gem.

§ 2 b Abs. 1 BEEG ein deutlich höheres Elterngeld als 300 Euro erhalten hätte. Das LSG Bremen-Niedersachsen (Urteil vom 25.2.2015, Az. L 2 EG 4 / 14 nicht rechtskräftig; a.A. SG München vom 8.1.2015, Az. S 33 EG 17 / 14 und SG Karlsruhe vom 30.6.2015, Az. S 11 EG 1430 / 15) hat deshalb in einem ähnlichen Fall entschieden, dass damit eine besonders schwerwiegende Belastung verbunden ist und eine unzumutbare Härte für die betroffenen Eltern dann anzunehmen ist, wenn das Elterngeld durch die Anwendung des § 2 b Abs. 3 BEEG für Mischeinkünfte mehr als 20 Prozent niedriger ausfällt. Schon das Bundesverfassungsgericht hat klargestellt, dass das Elterngeld eine Einkommensersatzfunktion hat (BVerfG vom 6.6.2011, Az. 1 BvR 2712 / 09) und vor allen Dingen das Einkommen ausgleichen soll, welches unmittelbar vor der Geburt des Kindes erzielt worden ist.

Immerhin spiegeln sich in der unterschiedlichen Höhe des Elterngeldes auch die unterschiedlichen Einkommensverhältnisse der Eltern vor der Geburt des Kindes wider (BSG vom 17.2.2011, Az. B 10 EG 21 / 09 R), sodass durch die strikte Anwendung des § 2 Abs. 3 BEEG durch die Elterngeldstelle Eltern mit Mischeinkünften und selbstständige Eltern aus sachwidrigen Gründen heraus gleichbehandelt werden. Der Gleichheitsgrundsatz aus Art. 3 Abs. 1 GG verbietet es nämlich, ungleiche Situationen gleichzubehandeln (LSG Bremen-Niedersachsen vom 25.2.2015, a.a.O., Rn. 53). Gegen das Urteil des LSG Bremen-Niedersachsen ist Revision zum Bundessozialgericht eingelegt worden. Inzwischen hat das BSG klargestellt, dass bei Mischeinkünften aus nichtselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit vor der Geburt des Kindes die Verschiebung des Bemessungszeitraums aus § 2 Abs. 3 BEEG rechtmäßig ist und nicht gegen den allgemeinen Gleichheitsgrundsatz aus dem Grundgesetz verstößt (BSG vom 21.6.2016, Az. B 10 EG 8/15 R und BSG vom 27.10.2016, Az. B 10 EG 8/15 R). Das bedeutet, dass Eltern mit Mischeinkünften auf den letzten steuerlichen Veranschlagungszeitraum vor der Geburt zurückfallen, auch wenn dadurch das Elterngeld geringer ausfällt.

4. Was gilt als „Erwerbseinkommen“?

Das Einkommen aus Erwerbstätigkeit wird nach Maßgabe der §§ 2 c bis 2 f BEEG berechnet aus der um die Abzüge für Steuern und Sozialabgaben verminderten Summe der positiven Einkünfte aus

- ▶ nicht selbständiger Arbeit,
- ▶ selbständiger Arbeit,
- ▶ Gewerbebetrieb und
- ▶ Land- und Forstwirtschaft

i.S. des § 2 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 bis 4 EStG.

Im Inland zu versteuernde Einkünften sind Erwerbseinkommen gleichgestellt, das in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union oder in Island, Liechtenstein, Norwegen oder in der Schweiz versteuert wird. Bei nicht selbstständig Beschäftigten (Arbeitnehmer / Beamte) ist für die Berechnung des Elterngeldes ein fiktives **Nettoeinkommen** maßgebend (§ 2 c Abs. 1 BEEG), das heißt, vom Bruttogehalt sind pauschal abzuziehen:

- ▶ **Lohnsteuer** (§ 2 e BEEG sieht eine fiktive, EDV-gesteuerte Berechnung anhand des am 1. Januar des Kalenderjahres vor der Geburt des Kindes geltenden amtlichen Programmablaufplanes des Bundesfinanzministeriums vor; maßgeblich sind die in den vom Arbeitgeber im Bemessungszeitraum erstellten Gehaltsabrechnungen ausgewiesenen Abzugsmerkmale, das heißt Steuerklasse, Solidaritätszuschlag und gegebenenfalls Kirchensteuer).
- ▶ **Pflichtbeiträge zur Sozialversicherung** (§ 2 f Abs. 1 BEEG sieht einen pauschalen Abzug von neun Prozent für die Kranken- und Pflegeversicherung, zehn Prozent für die Rentenversicherung und zwei Prozent für die Arbeitslosenversicherung vor und
- ▶ ein Zwölftel der **Werbungskostenpauschale**, das heißt monatlich 83,33 Euro (gilt nicht für vom Arbeitgeber gem. § 40 a EStG pauschal versteuerte 450-Euro-Jobs).

Tipp

Überstundenvergütung ist als Einkommen bei der Berechnung des Elterngeldes zu berücksichtigen. werdende Mütter oder Väter, die im zwölfmonatigen Bemessungszeitraum Überstunden leisten (zum Beispiel in Teilzeit arbeitende schwangere Frauen) und dafür zwischen Freizeitausgleich und Bezahlung wählen können, sollten daher die Auszahlung in Betracht ziehen.

Zum Einkommen zählen auch Entgeltansprüche im Bemessungszeitraum während eines Erholungsurlaubs (Urlaubsentgelt), einer Krankheit (maximal sechswöchige Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber) oder eines Beschäftigungsverbots (Mutterschutzlohn). Nicht zu berücksichtigen sind dagegen steuerfreie Einnahmen wie zum Beispiel **Arbeitslosengeld, Krankengeld oder Streikgeld** (vgl. BSG vom 17.2.2011, Az. B 10 EG 17/09 R, B 10 EG 20/09 R und B 10 EG 21/09 R).

Tipp

Da auch (steuerfreies) Kurzarbeitergeld im Bemessungszeitraum zu einer Verringerung des Elterngeldes führt, sollten Schwangere oder werdende Väter, die später in Elternzeit gehen und Elterngeld erhalten, von der Kurzarbeit ausgenommen werden (ggf. im Rahmen einer Betriebsvereinbarung).

Ebenfalls unberücksichtigt bleiben steuerfreie **Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit**, da sie steuerrechtlich nicht zu den Einkünften rechnen (BSG vom 5.4.2012, Az. B 10 EG 3/11 R). **Einmalzahlungen** werden bei der Einkommensermittlung nicht berücksichtigt (§ 2 c Abs. 1 Satz 2 BEEG), dazu zählen zum Beispiel

- ▶ Weihnachtswendung,
- ▶ Urlaubsgeld, -abgeltung,
- ▶ 13. Monatsgehalt,
- ▶ einmalige Abfindung,
- ▶ jährliche Leistungsprämie,
- ▶ Jubiläumswendung.

Nicht als Einmalzahlung, sondern als **laufenden Arbeitslohn** und somit das Elterngeld steigerndes Einkommen hat das Bundessozialgericht **Umsatzbeteiligungen (Provisionen)** angesehen, die neben dem monatlichen Grundgehalt mehrmals im Jahr (hier in sechs Raten) regelmäßig gezahlt werden (Urteil vom 3.12.2009 in NJW 2010, 3804). Nach Auffassung des SG Münster (vgl. Urteil vom 25.9.2007, Az. S 2 EG 26/07) stellt auch die auf das gesamte Kalenderjahr verteilte monatliche Auszahlung eines 13. Monatsgehalts keine Einmalzahlung, sondern laufenden Arbeitslohn dar. Das BSG hat seine Rechtsprechung inzwischen mehrfach bestätigt (BSG vom 26.3.2014, Az. B 10 EG 14/13 R, B 10 EG 12/13 R, B 10 EG 7/13 R). Auch das Hessische LSG ist dem gefolgt (Urteil vom 27.2.2015, Az. L 5 EG 15/12) und hat die regelmäßige Zahlung von Provisionen und Umsatzbeteiligungen klar von Einmalzahlungen wie Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld oder einem 13. Monatsgehalt abgegrenzt.

Der Gesetzgeber hat inzwischen aber auf diese Rechtsprechung reagiert und seit dem 1.1.2015 den § 2 c Abs. 1 Satz 2 BEEG so formuliert, dass Einnahmen, die nach lohnsteuerrechtlichen Vorgaben als „sonstige Bezüge“ zu behandeln sind, nicht für die Berechnung des Elterngeldes berücksichtigt werden. Damit ist jedoch immer noch keine eindeutige Regelung geschaffen worden, sodass es bis auf Weiteres bei der oben zitierten Rechtsprechung bleibt. Nach der Rechtsprechung des BSG (Urteil vom 30.9.2010 in DB 2011, 538) war früher der Berechnung des Elterngeldes nicht nur das vor der Geburt des Kindes tatsächlich gezahlte, sondern auch das vom Arbeitgeber (schuldhaft) verspätet nachgezahlte Arbeitsentgelt zugrunde zu legen. Mit der „versteckten“ Regelung in § 2 Abs. 1 BEEG hat der Gesetzgeber erreicht, dass lediglich steuerrechtliche Grundsätze gelten. Das bedeutet, dass nur noch das tatsächlich zugeflossene Arbeitsentgelt im Bemessungszeitraum als Berechnungsgrundlage dient. Auch eine rückwirkende (zum Beispiel tarifliche) Lohnerhöhung oder eine spätere Steuererstattung bleiben außer Betracht (LSG Rheinland-Pfalz vom 21.10.2010, Az. L 5 EG 4/10).

Zu beachten ist auch, dass durch Beiträge für die betriebliche Altersvorsorge das für die Berechnung des Elterngeldes maßgebliche Nettoeinkommen und damit das Elterngeld selbst sinken kann. Dies ist der Fall, wenn der Arbeitgeber für einen Arbeitnehmer (steuerfreie) Beiträge durch Gehaltsumwandlung in eine Pensionskasse, Direktversicherung oder einen Pensionsfond einzahlt (BSG vom 25.6.2009, Az. B 10 EG 9/08 R). Die Einkünfte aus mehreren vor der Geburt des Kindes (auch gleichzeitig) ausgeübten Arbeitsverhältnissen (einschließlich 450-Euro-Jobs) werden zusammengerechnet. Bei **Selbstständigen** sind nach § 2 b Abs. 2 S. 1 BEEG nur noch die im Einkommensbescheid ausgewiesenen positiven Gewinneinkünfte im steuerlichen Gewinnermittlungszeitraum des letzten abgeschlossenen steuerlichen Veranlagungszeitraums vor der Geburt des Kindes maßgeblich. Gleiches gilt für Mischeinkünfte aus selbstständiger und abhängiger Erwerbsarbeit. Das Nettoeinkommen Selbstständiger wird wie bei den Arbeitnehmern auch durch pauschalen Abzug für Steuern und Sozialabgaben errechnet, § 2 d Abs. 1 BEEG. Betriebsausgaben werden nach § 2 d Abs. 3 BEEG nunmehr immer pauschal mit 25 Prozent von den Einnahmen abgesetzt. Soweit erforderlich, hat der Arbeitgeber Beschäftigten auf Verlangen deren Arbeitsentgelt, die abgezogene Lohnsteuer und den Arbeitnehmeranteil der Sozialversicherungsbeiträge zu bescheinigen (§ 9 BEEG). Zum Einkommensnachweis siehe auch Seite 86 f.

5. Steuerklassenwechsel

Da für die Höhe des Elterngeldes das pauschal berechnete (fiktive) **Nettoerwerbseinkommen** im zwölfmonatigen Bemessungszeitraum vor der Geburt des Kindes maßgebend ist, kann eine Steigerung durch einen **rechtzeitigen Steuerklassenwechsel** bei Ehegatten oder eine entsprechende Steuerklassenwahl nach einer Eheschließung in Betracht kommen. So ist zum Beispiel ein Steuerklassenwechsel des Elternteils, der nach der Geburt des Kindes zu Hause bleiben und Elterngeld beziehen will, von Steuerklasse V nach IV oder III oder von Steuerklasse IV nach III, um das Nettoeinkommen und damit das Elterngeld zu erhöhen, **zulässig** und nicht rechtsmissbräuchlich (BSG vom 25.6.2009, Az. B 10 EG 3/08 R und B 10 EG 4/08 R).



Tipp

Bei Wechsel eines Ehegatten von Steuerklasse V nach IV oder III zahlt das Paar zunächst mehr Lohnsteuer. Nach Abgabe der Steuererklärung erstattet das Finanzamt aber die zu viel gezahlten Steuern. Zu beachten ist auch, dass der Partner im Fall von Arbeitslosigkeit oder längerer Krankheit durch sein gesunkenes Nettogehalt weniger Arbeitslosengeld oder Krankengeld erhält.

Aber: Beim Steuerklassenwechsel ist zu beachten, dass dieser nach § 2 c Abs. 3 S. 2 BEEG bereits **sieben Monate vor der Geburt des Kindes** beim zuständigen Finanzamt beantragt werden muss. Anderenfalls bleibt es bei den ursprünglichen Steuerklassen im zwölfmonatigen Bemessungszeitraum vor der Geburt des Kindes mit der Folge, dass das Elterngeld entsprechend geringer ausfällt.

Neben einem Steuerklassenwechsel des antragstellenden Elternteils im Bemessungszeitraum des Elterngeldes vor der Geburt des Kindes, ist auch ein Steuerklassenwechsel des nach der Geburt **Elterngeld beziehenden** Elternteils denkbar, um sein Teilzeit-Nettoeinkommen zu verringern und damit das **Teilelterngeld** (siehe Seite 76 ff.) zu erhöhen. Von einem Steuerklassenwechsel des verheirateten Elternteils, der Elterngeld beantragen will beziehungsweise später tatsächlich bezieht, ist ein Wechsel des anderen Ehegatten zu unterscheiden, der nach der Geburt des Kindes ohne Elterngeldbezug weiterarbeitet. Für diesen kann eine Änderung der Steuerklassenkombination (z. B. von IV nach III) sinnvoll sein, um das Familieneinkommen zu erhöhen, ein „Rechtsmissbrauch“ kann nicht vorliegen. In **einem Kalenderjahr** kann grundsätzlich jeweils nur ein Antrag auf Steuerklassenwechsel gestellt werden. Das gilt nicht, wenn die Änderung beantragt wird, weil ein Ehegatte keinen steuerpflichtigen Arbeitslohn mehr bezieht oder verstorben ist, weil sich die Ehegatten auf Dauer getrennt haben oder wenn nach einer Arbeitslosigkeit ein Arbeitsverhältnis wieder aufgenommen wird.

Ein Steuerklassenwechsel darf frühestens mit Wirkung vom Beginn des Kalendermonats an erfolgen, der auf die Antragstellung folgt. Der Antrag kann nur bis zum 30. November des Kalenderjahres gestellt werden, für das die jeweiligen elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM) gelten. **Individuelle** Freibeträge, die im Rahmen des elektronischen Lohnsteuerabzugsverfahrens berücksichtigt werden und die nach früherer Rechtslage zu einem geringeren Steuerabzug und damit zur Steigerung des Elterngeldes geführt haben, spielen für Eltern, deren Kinder ab dem 1. Januar 2013 geboren worden sind, keine Rolle mehr (§ 2 e Abs. 6 BEEG). So werden weder Freibeträge für berufstätige Eltern mit Behinderung oder eines behinderten Kindes noch Freibeträge für hohe Werbungskosten, zum Beispiel aufgrund doppelter Haushaltsführung oder langer Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte, berücksichtigt.

6. Mindestelterngeld

Elterngeld wird immer **mindestens in Höhe von 300 Euro** gezahlt, sofern die berechtigte Person das Basiselterngeld gewählt hat (§ 2 Abs. 4 BEEG). Wird dagegen **Elterngeld Plus** in Anspruch genommen, **halbiert sich das Mindestelterngeld** (§ 4 Abs. 3 Satz 3 Nr. 1 BEEG), sodass für einen doppelt so langen Zeitraum lediglich 150 Euro monatlich als Mindestelterngeld ausgezahlt werden. Der Bezug von Erwerbseinkommen vor der Geburt des Kindes ist nicht Voraussetzung! Der Mindestbetrag von 300 Euro beziehungsweise 150 Euro monatlich kommt somit zur Anwendung, wenn

- ▶ vor der Geburt kein Einkommen aus Erwerbstätigkeit erzielt wurde, z. B. bei Hausfrauen / Hausmännern, Studierenden, Rentnern, Beziehern von Arbeitslosengeld I und II,
- ▶ das Einkommen vor der Geburt so gering war, dass das normal berechnete Elterngeld trotz Anhebung der Ersatzrate für Geringverdiener (siehe unten) unter 300 Euro liegen würde (dann Aufstockung) oder
- ▶ der Einkommensverlust nach der Geburt so gering ist, dass das Teilelterngeld (siehe Seite 77) unter 300 Euro betragen würde, zum Beispiel bei geringfügiger Reduzierung der Arbeitszeit oder überhaupt kein Einkommensverlust vorliegt, zum Beispiel gleiche Teilzeit vor und nach der Geburt.

Beispiel

Frau A übt vor der Geburt ihres Kindes eine Teilzeittätigkeit mit 30 Wochenstunden aus und arbeitet nach der Mutterschutzfrist nach der Entbindung im gleichen (zulässigen) Umfang weiter. Sie erhält Basiselterngeld in Höhe von 300 Euro oder bei Wahl von Elterngeld Plus doppelt so lange das halbe Mindestelterngeld in Höhe von 150 Euro.

7. Geringverdienerzuschlag

Sogenannte Geringverdiener mit einem durchschnittlichen Nettoerwerbseinkommen vor der Geburt des Kindes von unter 1.000 Euro erhalten ein erhöhtes Elterngeld. Die Ersatzrate von 67 Prozent steigt stufenweise auf maximal 100 Prozent und zwar um ein Prozent für je 20 Euro, die das Einkommen den Betrag von 1.000 Euro unterschreitet (§ 2 Abs. 2 BEEG). Die maximale Ersatzrate wird bei einem maßgeblichen Einkommen von monatlich 340 Euro vor der Geburt erreicht.

Beispiel 1

Frau A hat vor der Geburt des Kindes ein zu berücksichtigendes Einkommen von 800 Euro. Somit steigt die Ersatzrate um 10 Prozent von 67 auf 77 Prozent. Frau A erhält 616 Euro (statt 536 Euro) als Basiselterngeld, wenn sie während des Elterngeldbezugs nicht weiterarbeitet. Würde sie Elterngeld Plus in Anspruch nehmen, bekäme sie die Hälfte des Basiselterngeldes, das heißt 308 Euro monatlich, für einen doppelt so langen Zeitraum.

Beispiel 2

Frau B arbeitet vor der Geburt ihres Kindes in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis (maximal 450 Euro), in dem sie monatlich 420 Euro verdient hat. Sie bezieht Basiselterngeld in Höhe von 403,20 Euro (Ersatzrate 96 Prozent) statt des Mindestbetrags von 300 Euro, der ihr ohne den Geringverdienerzuschlag zugestanden hätte. Hat sie Elterngeld Plus gewählt, erhält sie 201,60 Euro Elterngeld Plus monatlich für einen doppelt so langen Zeitraum.

8. Anrechnung Mutterschaftsgeld / Arbeitgeberzuschuss

Das laufende Mutterschaftsgeld nach § 24 i SGB V, das der Mutter ab dem Tag der Geburt für acht Wochen (bei Früh- und Mehrlingsgeburten sowie bei Geburt eines behinderten Kindes für zwölf Wochen) zusteht sowie der Arbeitgeberzuschuss werden **voll auf das Elterngeld angerechnet**, da diese Leistungen bereits den Lebensunterhalt der Frau sichern (§ 3 Abs. 1 BEEG). Das Gleiche gilt für Dienstbezüge, Anwärterbezüge und Zuschüsse nach beamten- und soldatenrechtlichen Vorschriften für die Zeit der Beschäftigungsverbote. Für die Anrechnung genügt das Bestehen der Ansprüche unabhängig von einer Beantragung oder Auszahlung der Leistungen.

Wichtig

Durch das Elterngeld-Plus-Gesetz erfolgt für alle ab dem 1. Juli 2015 geborenen Kinder eine Anrechnung als Basiselterngeld – unabhängig davon, ob die Mutter Elterngeld Plus oder Basiselterngeld beantragt hat (§ 4 Abs. 5 Satz 3 BEEG). Das bedeutet für die elterngeldberechtigte Mutter, dass sie bei der Wahl von Elterngeld Plus nach Ablauf der achtwöchigen Mutterschutzfrist nach der Geburt lediglich 20 weitere Monate Elterngeld Plus beziehen kann. Bei Wahl des Basiselterngeldes hätte sie Anspruch auf zehn Monate Elterngeld bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres ihres Kindes.

Nicht angerechnet wird das **einmalige Mutterschaftsgeld** (aber gegebenenfalls der Arbeitgeberzuschuss) in Höhe von 210 Euro gemäß § 19 Abs. 2 MuSchG, das vom Bundesversicherungsamt gezahlt wird (siehe Seite 61; § 3 Abs. 1 S. 1 BEEG), insbesondere an privat krankenversicherte Arbeitnehmerinnen oder an nicht krankenversicherte Frauen mit einer geringfügigen Beschäftigung (450-Euro-Job). Hat die Mutter **während des Elterngeldbezuges**, das heißt also bei **kurzer Geburtenfolge**, Anspruch auf laufendes Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss für die Zeit vor der Geburt eines weiteren Kindes, werden auch diese Leistungen auf das Elterngeld für das zuvor geborene Kind angerechnet (§ 3 Abs. 1 S. 1 BEEG).

Beispiel

Frau A bezieht Basiselterngeld bis zur Vollendung des zwölften Lebensmonats ihres ersten Kindes. Bereits elf Monate nach dem ersten Kind wird ihr zweites Kind geboren. Auch das vor der Entbindung gezahlte Mutterschaftsgeld (sowie gegebenenfalls der Arbeitgeberzuschuss) wird auf das noch für das erste Kind zustehende Elterngeld angerechnet.

Da das laufende Mutterschaftsgeld und der Arbeitgeberzuschuss zusammen das **volle Nettogehalt** der Arbeitnehmerin während der Mutterschutzfristen ersetzen und somit das Elterngeld (Basiselterngeld gleichermaßen wie Elterngeld Plus) übersteigen, erhält eine Arbeitnehmerin in der Regel für die Dauer der Schutzfristen nach der Entbindung kein Elterngeld. Soweit Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss nur für einen Teil des Lebensmonats des Kindes zustehen (in der Regel zum Ende des achtwöchigen Anspruchszeitraums), erfolgt eine **zeitanteilige (taggenaue)** Anrechnung (§ 3 Abs. 1 S. 2 BEEG).

Beispiel

Das Kind von Frau A wird am 12. März geboren. Bis zum Ende der achtwöchigen Schutzfrist am 7. Mai bezieht sie Mutterschaftsgeld und den Arbeitgeberzuschuss, ab dem 8. Mai Basiselterngeld. Für den zweiten Lebensmonat des Kindes (vom 12. April bis zum 11. Mai = 30 Kalendertage) stehen ihr also für 26 Kalendertage Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss zu, sodass ihr Anspruch auf Basiselterngeld um 26/30 zu kürzen ist. Dies gilt auch für das Elterngeld Plus, denn die Berechnung folgt denselben Grundsätzen.

Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss werden immer nur auf den Elterngeldanspruch der Mutter (als Basiselterngeld!) angerechnet, nicht auf den Anspruch eines anderen Berechtigten, zum Beispiel des Vaters; dieser kann ab der Geburt des Kindes entweder Basiselterngeld oder Elterngeld Plus beziehen (vgl. BSG vom 26.5.2011, Az. B 10 EG 11 / 10 R).

9. Mehrlingszuschlag

Bei Mehrlingsgeburten erhöht sich das normal berechnete Elterngeld für das **zweite und jedes weitere Kind um pauschal 300 Euro** (§ 2 a Abs. 4 BEEG), also bei Zwillingen um 300 Euro, bei Drillingen um 600 Euro. Mit § 1 Abs. 1 Satz 2 BEEG hat der Gesetzgeber außerdem klargestellt, dass bei Mehrlingsgeburten nur **ein Anspruch** auf Elterngeld besteht. Hintergrund sind die beiden Urteile des Bundessozialgerichts vom 27.6.2013 (Az. B 10 EG 3 / 12 R, B 10 EG 8 / 12 R) gewesen, in denen das BSG bis zu einem gesetzgeberischen Tätigwerden beiden Eltern einer Mehrlingsgeburt jeweils im Umfang von bis zu 14 Monaten zuzüglich den Mehrlingszuschlag Elterngeld zugesprochen hatte. Diese Klarstellung ist durch das Elterngeld-Plus-Gesetz zum 1. Januar 2015 eingeführt worden. Durch den Mehrlingszuschlag kann ausnahmsweise der **Höchstbetrag** des Elterngeldes von **1.800 Euro überschritten** werden. Ein Geschwisterbonus für den Zwilling oder Drilling ect. wird nicht zusätzlich gezahlt (siehe Beispiel).

Beispiel

Frau A, die bisher noch keine Kinder hat, bekommt Zwillinge. Das pauschal errechnete (fiktive) Nettoerwerbseinkommen vor der Geburt betrug 2.500 Euro. Somit steht ihr Basiselterngeld in Höhe von 1.625 Euro (2.500 Euro x 65 Prozent) sowie 300 Euro für das zweite Kind zu, insgesamt also 1.925 Euro. Ein Geschwisterbonus wird nicht zusätzlich gezahlt.

Wichtig

Der Mehrlingszuschlag wird schließlich bei Inanspruchnahme von Elterngeld Plus halbiert, § 4 Abs. 3 Satz 3 Nr. 3 BEEG.

10. Geschwisterbonus

Als Ausgleich dafür, dass nach der Geburt eines Kindes Einkommen häufig zunächst durch Unterbrechung oder Reduzierung der Erwerbstätigkeit ausfällt oder absinkt und sich damit unter Umständen auch das Elterngeld für ein weiteres Kind mindert, wird zusätzlich zum normal berechneten Elterngeld ein Geschwisterbonus gezahlt, wenn im Haushalt einschließlich des Neugeborenen

- ▶ zwei Kinder unter drei Jahren oder
- ▶ drei oder mehr Kinder unter sechs Jahren leben (§ 2 a Abs. 1 BEEG).

Es muss sich um **eigene** oder gem. § 1 Abs. 3 BEEG gleichgestellte Kinder handeln. Bei einer Mehrlingsgeburt werden das zweite oder jeder weitere Mehrling nicht mitgezählt, für die ja bereits ein Mehrlingszuschlag gezahlt wird. Handelt es sich bei den anderen Geschwistern um Mehrlinge, werden diese dagegen alle berücksichtigt.

Für **angenommene (adoptierte)** und mit dem Ziel der Adoption aufgenommene Kinder tritt für die Berechnung des Alters die Aufnahme in den Haushalt an die Stelle der Geburt und erreicht nach drei bzw. sechs Jahren die entsprechende Altersgrenze. Bei **behinderten** Kindern i. S. des § 2 Abs. 1 S. 1 SGB IX verschiebt sich die Altersgrenze auf 14 Jahre (§ 2 a Abs. 2 BEEG).

Beispiel

Das adoptierte Kind von Herrn A ist bei der Aufnahme in den Haushalt ein Jahr alt. Das bedeutet, dass er den Geschwisterbonus für ein weiteres Kind erhalten kann, bis das adoptierte Kind vier Jahre alt wird. Die Höhe des Geschwisterbonus beträgt zehn Prozent des normal berechneten Elterngeldes, mindestens aber 75 Euro, sofern Basiselterngeld in Anspruch genommen wird. Wird dagegen Elterngeld Plus, gewählt halbiert sich der Mindestgeschwisterbonus gemäß § 4 Abs. 3 S. 3 Nr. 2 BEEG.

Beispiel

Frau A hat bereits ein Kind im Alter von zwei Jahren als das zweite Kind geboren wird. Da sie zuvor nicht erwerbstätig gewesen ist, erhält sie das Mindestelterngeld von 300 Euro monatlich sowie 75 Euro monatlich als Geschwisterbonus (bei Elterngeld Plus erhält sie 187,50 Euro monatlich). Steht Frau A dagegen ein Elterngeld in Höhe von 850 Euro monatlich zu, so erhält sie einen Geschwisterbonus von 85 Euro, sodass sie auf 935 Euro monatliches Basiselterngeld kommt. Nimmt sie Elterngeld Plus in Anspruch, so erhält sie monatlich 467,50 Euro (425 Euro Elterngeld Plus + 42,50 Euro Geschwisterbonus).

Der Anspruch auf den Geschwisterbonus endet mit Ablauf des Lebensmonats, in dem eine der oben genannten Altersgrenzen überschritten wird, zum Beispiel bei zwei Geschwistern das ältere Kind das dritte Lebensjahr vollendet hat.

Beispiel

Frau A ist nicht berufstätig und betreut bei der Geburt ihres zweiten Kindes bereits ein zweieinhalbjähriges Kind. Zusätzlich zum Mindestbetrag des Basiselterngeldes in Höhe von 300 Euro für das neugeborene Kind erhält sie noch sechs Monate lang den Mindestgeschwisterbonus von 75 Euro (statt 10 Prozent = 30 Euro), insgesamt also 375 Euro, bis das ältere Kind drei Jahre alt wird. Anschließend bezieht sie für ein weiteres halbes Jahr Basiselterngeld in Höhe von 300 Euro ohne Geschwisterbonus, bis das jüngere Kind ein Jahr alt wird.

05 Teilzeitarbeit während des Elterngeldbezugs (Teilelterngeld), insbesondere Elterngeld Plus

▶ Während des Bezugs von Basiselterngeld und Elterngeld Plus darf eine Teilzeitarbeit 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats nicht überschreiten, § 1 Abs. 6 BEEG. In der Regel wird das daraus erzielte Teilzeiteinkommen geringer sein, als das vor der Geburt des Kindes bezogene Erwerbseinkommen. In diesem Fall erhält die Betreuungsperson als Teilelterngeld **67 beziehungsweise 65 Prozent der Differenz** zwischen dem durchschnittlichen Einkommen vor der Geburt und dem voraussichtlichen durchschnittlichen Einkommen nach der Geburt (§ 2 Abs. 3 BEEG); es wird die Ersatzrate angewendet, die für das Einkommen vor der Geburt gilt! Soweit zunächst nur Angaben zum voraussichtlichen Erwerbseinkommen gemacht werden können, ist gemäß § 8 Abs. 1 BEEG nach Ablauf des Elterngeldbezugs das in dieser Zeit tatsächlich erzielte Einkommen aus Erwerbstätigkeit nachzuweisen (siehe auch Seite 87).

Wichtig

Die Differenz bzw. der Unterschiedsbetrag zwischen dem durchschnittlichen Nettoerwerbseinkommen vor und nach der Geburt berechnet sich jedoch getrennt danach, ob die berechnete Person Basiselterngeld oder aber Elterngeld Plus in Anspruch nimmt, § 2 Abs. 3 S. 3 BEEG. Dies ermöglicht anspruchsberechtigten Eltern ihren jeweiligen Einkommensverhältnissen angepasste Elterngeldbeträge neben der Teilzeitarbeit. Sie können also sowohl Basiselterngeld als auch Elterngeld Plus beanspruchen und dies auch kombinieren.

 **Tipp**

So ist es sinnvoll, den Einkommensverlust in Monaten mit geringem Teilzeiteinkommen durch Basiselterngeld auszugleichen und Monate mit hohem Teilzeiteinkommen durch das Elterngeld Plus.

Als durchschnittlich erzielt monatliches Erwerbseinkommen vor der Geburt wird dabei **maximal** ein Einkommen von (netto) **2.770 Euro** berücksichtigt (§ 2 Abs. 3 S. 2 BEEG).

 **Beispiel**

Herr A hat vor der Geburt seines Kindes ein zu berücksichtigendes Nettoerwerbseinkommen von 3.200 Euro erzielt. Die Ersatzrate des Elterngeldes beträgt 65 Prozent. Danach arbeitet er Teilzeit und verdient monatlich netto 2.100 Euro. Als Einkommensminderung ist nur die Differenz zur Obergrenze von 2.770 Euro, also 670 Euro zu berücksichtigen, sodass sich ein Teilerntergeld als Basiselterngeld in Höhe von 435,50 Euro (670 Euro x 65 Prozent) ergibt. Beantragt Herr A anstelle des Basiselterngeldes das Elterngeld Plus, so hat er doppelt so lange Anspruch auf monatlich 900 Euro Elterngeld Plus, da er den Höchstbetrag des monatlichen Basiselterngeldes von 1.800 Euro ohne Erwerbstätigkeit beanspruchen könnte und bei Teilzeitarbeit das Elterngeld Plus höchstens die Hälfte des Basiselterngeldes ohne Erwerbstätigkeit beträgt (vgl. Rechenschritte Seite 70). Herr A kann aber auch Monate mit Basiselterngeld und Monate mit Elterngeld Plus während seiner Teilzeitarbeit kombinieren.

Ergibt 67 beziehungsweise 65 Prozent **weniger als 300 Euro oder ist die Differenz Null** (zum Beispiel Fortführung der Teilzeitarbeit im gleichen Umfang wie vor der Geburt des Kindes oder höherer Verdienst als vor der Geburt), so ist das Elterngeld auf den Mindestbetrag von 300 Euro aufzustocken und als Basiselterngeld in derselben Höhe beziehungsweise als Elterngeld Plus in Höhe von 150 Euro auszus zahlen. Eine Erhöhung der Ersatzrate von 67 Prozent für Geringverdiener erfolgt auch bei Teilzeitarbeit während des Elterngeldbezugs nur, wenn das pauschal errechnete **Nettoerwerbseinkommen vor der Geburt** des Kindes **unter 1.000 Euro** lag, die Höhe der Einkommensminderung ist nicht entscheidend.

 **Beispiel**

Das maßgebliche Einkommen von Frau B in Höhe von 900 Euro vor der Geburt ihres Kindes sinkt infolge Reduzierung der Arbeitszeit nach der Mutterschutzfrist nach der Entbindung auf 400 Euro. In diesem Fall erhöht sich die Ersatzrate von 67 auf 72 Prozent des Einkommensverlustes von 500 Euro, sodass sie ein Teilerntergeld in Höhe von 360 Euro monatlich als Basiselterngeld (324 Euro bei Wahl von Elterngeld Plus) beanspruchen kann. Ohne Teilzeitarbeit nach der Geburt könnte sie ein monatliches Basiselterngeld in Höhe von 648 Euro (900 x 72 Prozent) beziehen, sodass ihr bei Teilzeitarbeit ein Elterngeld Plus in Höhe des hälftigen Basiselterngeldes ohne Erwerbstätigkeit zusteht.

Das Elterngeld wird für Monate ohne Erwerbstätigkeit und für Monate mit Teilzeitarbeit während des Leistungsbezuges gesondert berechnet, das heißt Lebensmonate des Kindes ohne Erwerbseinkommen mindern (anders als bei der Ermittlung des durchschnittlichen Erwerbseinkommens vor der Geburt des Kindes) nicht das Elterngeld.

 **Beispiel**

Frau C bezieht nach Ablauf der Mutterschutzfrist nach der Entbindung bis zur Vollendung des zwölften Lebensmonats ihres Kindes Basiselterngeld, zunächst in voller Höhe. Ab dem siebten Lebensmonat des Kindes nimmt sie eine Teilzeittätigkeit mit einem Nettoeinkommen von monatlich 700 Euro auf, ab dem zehnten Lebensmonat in Höhe von 800 Euro. Für die Berechnung des Teilerntergeldes ab dem siebten Lebensmonat ist der in der Zeit vom siebten bis zwölften Lebensmonat erzielte Verdienst nur durch die sechs Monate mit Erwerbseinkommen nach der Geburt zu teilen (= durchschnittlich 750 Euro) und nicht etwa durch zehn Monate Leistungsbezug.

Wird das Einkommen wie üblich nach **Kalendermonaten** gezahlt, ist es taggenau auf die jeweiligen Lebensmonate umzurechnen. Monate mit Teilzeiterwerbseinkommen müssen im Übrigen nicht zeitlich aufeinanderfolgen.

 **Wichtig**

Die Aufnahme, die Aufstockung oder Reduzierung einer Teilzeittätigkeit während des Elterngeldbezugs ist der Elterngeldstelle sofort mitzuteilen; das Teilerntergeld kann dann, falls erforderlich, neu berechnet werden.

06 Dauer des Elterngeldanspruchs, Partnermonate und Partnerschaftsbonus

► Elterngeld kann gem. § 4 Abs. 1 S. 1 BEEG grundsätzlich in dem **Zeitraum ab der Geburt** bis längstens zur Vervollendung des **14. Lebensmonats** des Kindes bezogen werden. An diesem Grundsatz hat das Elterngeld-Plus-Gesetz nichts geändert. Eine Änderung ergibt sich aber aus § 4 Abs. 1 S. 2 BEEG, demnach das Elterngeld Plus auch nach dem 14. Lebensmonat bezogen werden kann, solange es ab dem 15. Lebensmonat in aufeinander folgenden Lebensmonaten zumindest von einem Elternteil in Anspruch genommen wird. Dies bedeutet, dass es beim Bezug von Elterngeld Plus ab dem 15. Lebensmonat **keine Unterbrechung** geben darf, um einen kontinuierlichen Erwerbsverlauf und eine bessere Planung durch den Arbeitgeber zu ermöglichen. Elterngeld Plus wird maximal bis zur Vervollendung des 28. Lebensmonats gezahlt.

! Wichtig

Dabei wird Basiselterngeld und Elterngeld Plus immer in Monatsbeträgen für Lebensmonate des Kindes gezahlt und nicht für Kalendermonate! Gem. § 188 Abs. 2 BGB wird ein Lebensmonat mit Ablauf des dem entsprechenden Tag der Geburt vorangehenden Tag vollendet.

👤 Beispiel

Herr und Frau A wechseln sich bei der Betreuung ihres am 20. Juli 2018 geborenen Kindes ab. Sie können Basiselterngeld maximal bis zum 19. September 2019 beziehen, Elterngeld Plus maximal bis zum 19. November 2020.

Auch für angenommene (adoptierte) Kinder und Kinder in Adoptionspflege wird Elterngeld für maximal 14 Monate bzw. 28 Monate im Fall von Elterngeld Plus ab der Aufnahme in den Haushalt bei der berechtigten Person gezahlt, allerdings längstens bis zur Vervollendung des achten Lebensjahres des Kindes (§ 4 Abs. 1 S. 3 BEEG). Somit können also beispielsweise Adoptiveltern die Bezugsdauer des Basiselterngeldes auch für ein Kind, das sie erst 14 Monate vor **Vollendung des achten Lebensjahres** bei sich aufgenommen haben, noch voll ausschöpfen. Eventuell bereits vor der Aufnahme an die leiblichen Eltern gezahltes Elterngeld wird nicht angerechnet.

Ein Elternteil kann mindestens für zwei Monate Elterngeld und höchstens für **zwölf Lebensmonate Basiselterngeld** erhalten (§ 4 Abs. 5 S. 1 und 2 BEEG). **Zwei weitere Monatsbeträge** werden nur gezahlt, wenn auch der andere Elternteil für **mindestens zwei Monate Basiselterngeld** bezieht. Es handelt sich hierbei um die sog. **Partnermonate** nach § 4 Abs. 4 S. 2 BEEG. Voraussetzung dafür ist, dass dieser Elternteil höchstens 30 Stunden wöchentlich im Monatsdurchschnitt erwerbstätig ist und sich mindestens zwei Monate das Erwerbseinkommen nach der Geburt gegenüber dem Einkommen vor der Geburt vermindert, zum Beispiel durch Reduzierung der Arbeitszeit oder komplette Unterbrechung der Erwerbstätigkeit. Hatten beide Eltern vor der Geburt ihres Kindes dagegen kein Erwerbseinkommen, stehen ihnen höchstens zwölf Monatsbeträge Basiselterngeld zu, die auch in maximal 24 Monate Elterngeld Plus umgewandelt werden können.

In Ausnahmefällen kann ein Elternteil allein für die vollen **14 Lebensmonate** des Kindes Basiselterngeld beziehen. Dies betrifft insbesondere **Alleinerziehende**. Voraussetzung ist immer, dass bei der berechtigten Person (für mindestens zwei Monate) eine **Minderung des Erwerbseinkommens** eintritt gegenüber dem maßgeblichen Einkommen aus einer (zumindest zeitweisen) Erwerbstätigkeit im Zwölfmonatszeitraum vor der Geburt des Kindes. Die zusätzlichen Partnermonate stehen einem Elternteil allein in folgenden Fällen zu:

- Mit der Betreuung durch den anderen Elternteil wäre eine **erhebliche Gefährdung des Kindeswohls** i. S. des § 1666 BGB verbunden,
- die Betreuung des Kindes durch den anderen Elternteil ist unmöglich, insbesondere wegen einer schweren Krankheit oder Schwerbehinderung (wirtschaftliche Gründe oder Verhinderung wegen einer anderen Tätigkeit reichen nicht aus) oder
- bei der berechtigten Person liegen die Voraussetzungen für den steuerrechtlichen Entlastungsbetrag für Alleinerziehende vor und der andere Elternteil lebt weder mit ihr noch mit dem Kind in einer Wohnung (ein gemeinsames Sorgerecht der Eltern hindert den Anspruch auf die zusätzlichen Partnermonate jetzt nicht mehr).

Neu ist jetzt der sog. Partnerschaftsbonus, der von den Partnermonaten unabhängig ist. Nach § 4 Abs. 4 S. 3 BEEG können beide Eltern jeweils vier weitere Monate Elterngeld Plus beziehen, wenn sie beide zeitgleich

- im Monatsdurchschnitt 25 bis 30 Wochenstunden erwerbstätig sind und
- die weiteren allgemeinen Voraussetzungen des Elterngeldanspruchs (Seite 65 bis 67) erfüllen.

Reduziert nur ein Elternteil seine Arbeitszeit auf 25 bis 30 Wochenstunden, so haben die Eltern keinen Anspruch auf den Partnerschaftsbonus. Er entfällt außerdem, wenn bei einem Elternteil im Verlauf der vier Monate die Arbeitszeit unter 25 Wochenstunden fällt oder über 30 Wochenstunden steigt. Schließlich können die Eltern den Partnerschaftsbonus auch nur dann nutzen, wenn sie parallel zueinander ihre Arbeitszeit entsprechend angepasst haben. Arbeiten beide zeitlich versetzt 25 bis 30 Wochenstunden, so gibt es ebenfalls keinen Partnerschaftsbonus. Die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme des Partnerschaftsbonus sind damit sehr eng gefasst, auch wenn die partnerschaftliche Aufteilung der Kinderbetreuung zwischen Vater und Mutter durch den Partnerschaftsbonus finanziell belohnt wird.

Auch **Alleinerziehende** können vom Partnerschaftsbonus profitieren (§ 4 Abs. 6 S. 2 BEEG), wenn sie ihre Arbeitszeit auf 25 bis 30 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt reduzieren. Der Partnerschaftsbonus kann sowohl an das Ende der Bezugszeit von Basiselterngeld als auch von Elterngeld Plus angehängt werden. Der Partnerschaftsbonus kann aber auch zwischen Bezugsmonaten mit Basiselterngeld oder Elterngeld Plus liegen. Zu beachten ist jedoch, dass das Elterngeld **nahtlos** von zumindest einem Elternteil bezogen werden muss. Bei nur einer Unterbrechung von einem Monat entfallen die restlichen, zur Verfügung stehenden Elterngeldmonate.

Beispiel

Frau A hat am 1. September 2017 ihr erstes Kind bekommen. Sie will zunächst sechs Monate Basiselterngeld in Anspruch nehmen. Ab dem siebten Lebensmonat werden sie und ihr Mann jeweils den Partnerschaftsbonus nutzen und bis zum zehnten Lebensmonat zeitgleich ihre Arbeitszeit auf 25 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt reduzieren, um Elterngeld Plus zu erhalten. Ab dem elften Lebensmonat plant Frau A weiter in Teilzeit zu arbeiten und kann entweder sechs Monate Teilbasiselterngeld oder Teilelterngeld als Elterngeld Plus für die Dauer von zwölf Monaten beziehen. Frau A könnte aber auch die ersten zwölf Lebensmonate ihres Kindes Basiselterngeld beziehen und ab dem 13. Lebensmonat des Kindes zeitgleich mit ihrem Mann für die Dauer von vier Monaten die Arbeitszeit auf 25 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt reduzieren, um den Partnerschaftsbonus zu erhalten. Auch die Partnermonate für ihren Mann verfallen nicht, denn ihr Mann kann diese zum Beispiel während ihres Basiselterngeldbezugs verbrauchen. Wäre Frau A

alleinerziehend, so könnte sie zum Beispiel bis zum 14. Lebensmonat ihres Kindes Basiselterngeld beziehen und vom 15. bis 18. Lebensmonat den Partnerschaftsbonus in Form des Elterngelds Plus, sofern sie ihre Arbeitszeit vier Monate lang auf 25 bis 30 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt reduziert.

Wichtig

Zu beachten ist, dass gemäß § 4 Abs. 5 S. 3 BEEG Lebensmonate des Kindes, in denen laufendes (nicht einmaliges) Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss zustehen, als Monate gelten, für die dieser Elternteil Basiselterngeld bezieht (Elterngeld Plus ist somit ausgeschlossen!). Dies gilt auch für Monate, in denen der Mutter bei kurzer Geburtenfolge im Bezugszeitraum des Elterngeldes anzurechnendes Mutterschaftsgeld und gegebenenfalls Arbeitgeberzuschuss vor der Geburt eines weiteren Kindes zusteht. Diese Monate gelten immer als von der Mutter „verbraucht“, verlängern nicht ihren Anspruchszeitraum und werden nicht beim Vater auf die Bezugsdauer angerechnet, es sei denn, dass er in dieser Zeit Elterngeld beansprucht.

Ein voller Monat Bezugsdauer wird auch dann verbraucht, wenn Mutterschaftsgeld nur für einen Teil des (in der Regel zweiten) Lebensmonats des Kindes zusteht, selbst wenn die Mutter in diesem Monat noch ergänzend Anspruch auf tageweise berechnetes Elterngeld hat.

Beispiel

Frau A erhält für ihr am 10. August geborenes Kind Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss bis zum 5. Oktober. Der zweite Lebensmonat des Kindes endet am 9. Oktober. Obwohl Frau A nach Ablauf der Mutterschaftsleistungen für den zweiten Lebensmonat noch vom 6. bis 9. Oktober taggenau berechnetes Elterngeld beanspruchen kann, hat sie von ihrer maximal zwölfmonatigen Bezugsdauer des Basiselterngeldes bereits zwei Monate verbraucht. Die Lebensmonate 13 und 14 kann sie nicht mehr erhalten, wenn sie Basiselterngeld vom 6. Oktober bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes am 9. August des Folgejahres bezieht. Dies ist nur möglich, wenn sie ausschließlich Elterngeld Plus beantragt oder Basiselterngeld mit Elterngeld Plus kombiniert hat.

07 Aufteilung unter Partnern

Wird ein Kind einige Tage vor dem errechneten Entbindungstermin geboren, verlängert sich der in der Regel achtwöchige Bezug des auf das Elterngeld anzurechnenden Mutterschaftsgeldes nach der Entbindung entsprechend und reicht unter Umständen nur einen Tag oder wenige Tage in den dritten Lebensmonat des Kindes. Das BSG hat mit Urteil vom 26. Mai 2011 (Az. B 10 11 / 10 R) klargestellt, dass die volle Anrechnung auch nur eines Tages Mutterschaftsgeldbezugs auf Lebensmonate des Kindes als fiktive Bezugszeit von (Basis-) Elterngeld der Mutter i.S.d. § 4 Abs. 5 S. 3 BEEG zulässig ist. Der Gesetzgeber hat diese Rechtsprechung zum Anlass genommen, in der Vorgängerregelung des § 4 Abs. 5 S. 3 BEEG die ursprünglich verwendete Formulierung „berechtigte Person“ durch „Elternteil“ zu ersetzen, um damit hervorzuheben, dass tatsächlich ein voller Bezugsmonat Elterngeld verbraucht wird, auch wenn die betroffene Mutter gar nicht berechtigt ist, zum Beispiel weil sie nach Ablauf der (verlängerten) Mutterschutzfrist wieder Vollzeit erwerbstätig ist (vergleiche dazu Dau in jurisPR-SozR 20 / 2012 Anm. 1). Daraus folgt eine Verkürzung des Bezugszeitraums von Basiselterngeld auf neun Monate (bei Elterngeld Plus auf 18 Monate), die sich zum Nachteil der Mütter mit vorzeitiger Entbindung auswirkt.

Fällt während des beantragten Bezugszeitraums vorzeitig eine der **Anspruchsvoraussetzungen weg**, endet der Anspruch auf Basiselterngeld beziehungsweise Elterngeld Plus, und zwar gem. § 4 Abs. 2 S. 3 BEEG mit Ablauf des zu diesem Zeitpunkt laufenden **Lebensmonats** des Kindes (nicht Kalendermonat). Die Änderung ist der Elterngeldstelle unverzüglich mitzuteilen.

Beispiel

Für ihr am 15. März geborenes Kind erhält Frau A Basiselterngeld, bewilligt bis zur Vollendung des zwölften Lebensmonats des Kindes. Ab 1. August arbeitet sie vorzeitig wieder voll mit 40 Wochenstunden. Obwohl ab diesem Tag die Anspruchsvoraussetzungen entfallen sind, erhält Frau A noch Basiselterngeld in voller Höhe für den gesamten fünften Lebensmonat des Kindes, d. h. bis einschließlich 14. August. Eine Kürzung für die Zeit vom 1. bis 14. August wird nicht vorgenommen. Dies gilt auch für die Inanspruchnahme von Elterngeld Plus.

Auch für den Fall, dass das Kind **stirbt**, besteht der Anspruch auf Basiselterngeld oder Elterngeld Plus bis zum Ende des laufenden Lebensmonats. Dies gilt unabhängig davon, ob sich der Elterngeldberechtigte gleichzeitig in Elternzeit befindet und das diese gem. § 16 Abs. 4 BEEG spätestens drei Wochen nach dem Tod des Kindes endet.

➔ Die Eltern können die ihnen **insgesamt zustehenden zwölf oder 14 Monatsbeträge Basiselterngeld** (24 oder 28 Monatsbeträge Elterngeld Plus) **grundsätzlich frei untereinander aufteilen**, das heißt sie abwechselnd oder gleichzeitig beziehen beziehungsweise beides kombinieren. Lediglich die **Partnermonate** müssen immer **mindestens zwei Monate umfassen** – sie können auch in Elterngeld-Plus-Monate umgewandelt werden mit der Folge, dass sie vier Monate betragen. Möchten die Eltern darüber hinaus den **Partnerschaftsbonus** von vier Monaten Elterngeld Plus pro Elternteil nutzen, so können sie diese vier Monate nicht nacheinander oder abwechselnd nehmen. Vielmehr bedarf es hier zwingend der zeitgleichen Teilzeitarbeit im Umfang von 25 bis 30 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt. Ansonsten können die Eltern selbstverständlich auch weniger als die ihnen zustehenden Monatsbeträge beanspruchen. Auch müssen die Monatsbeträge bis zum 14. Lebensmonat des Kindes nicht zusammenhängend bezogen werden, auch nicht die zwei Partnermonate. Ab dem 15. Lebensmonat des Kindes verlangt § 4 Abs. 1 S. 2 BEEG für die Inanspruchnahme des Elterngelds Plus aber, dass zumindest ein Elternteil in aufeinander folgenden Lebensmonaten, das heißt also nahtlos, Elterngeld Plus bezieht.

Bei **gleichzeitigem** Bezug von Basiselterngeld werden mit jedem Lebensmonat des Kindes zwei Monatsbeträge verbraucht, das heißt der **Bezugszeitraum** des Basiselterngeldes **verkürzt sich entsprechend**. Auch bei der Aufteilung der Bezugsmonate auf die Eltern ist besonders zu beachten, dass die Lebensmonate des Kindes, in denen laufendes Mutterschaftsgeld gezahlt wird, beim Elterngeld immer als Bezugsmonate von Basiselterngeld (bei der Mutter) gelten und anzurechnen sind (siehe Seite 74 f.)! Deshalb haben Eltern, die das Basiselterngeld gewählt haben, zusammen lediglich Anspruch auf zwölf Monate Basiselterngeld. Wird von ihnen aber Elterngeld Plus in Anspruch genommen, dann verdoppelt sich der Anspruchszeitraum mit der Folge, dass bei gleichzeitigem Bezug von Elterngeld Plus beiden Eltern jeweils maximal zwölf Monate Elterngeld Plus zustehen.

Wichtig

Der Partnerschaftsbonus von weiteren vier Monaten Elterngeld Plus pro Elternteil kann sowohl für Eltern im Basiselterngeldbezug als auch für Eltern, die Elterngeld Plus beziehen, hinzukommen, sofern beide Eltern die Voraussetzungen erfüllen und der Partnerschaftsbonus nahtlos an den vorangegangenen Elterngeldbezug anknüpft.

Beispiel 1

Frau A ist Hausfrau und bezieht ab der Geburt ihres Kindes bis zur Vollendung des zwölften Lebensmonats monatlich den Mindestbetrag des Basiselterngeldes in Höhe von 300 Euro. Anschließend unterbricht oder reduziert Herr A seine Arbeit und erhält die Partnermonate als Basiselterngeld für die Lebensmonate 13 und 14.

Beispiel 2

Frau B bezieht als Arbeitnehmerin für acht Wochen nach der Entbindung Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss als vollen Ausgleich für ihr Nettogehalt und erst dann Basiselterngeld bis zur Vollendung des siebten Lebensmonats ihres Kindes. Anschließend nimmt Herr B Elternzeit und betreut sein Kind, während Frau B wieder ihre Vollzeittätigkeit ausübt. Herr B bezieht Basiselterngeld für die Lebensmonate acht bis 14. Damit ist die maximale Bezugszeit für das Basiselterngeld erschöpft.

Beispiel 3

Herr und Frau C, die beide berufstätig sind, nehmen Elternzeit und reduzieren ihre Arbeitszeit auf 20 Wochenstunden, Herr C ab der Geburt des Kindes, Frau C nach Ende der Mutterschutzfrist. Beide können gleichzeitig Basiselterngeld inklusive Partnermonate bis zur Vollendung des siebten Lebensmonats ihres Kindes beziehen, dann sind die 14 Monatsbeträge verbraucht. Stocken beide ab dem achten Lebensmonat ihre Arbeitszeit zeitgleich auf 25 Wochenstunden auf, können sie vom achten bis elften Lebensmonat den Partnerschaftsbonus in Form des Elterngeld Plus nutzen.

Beispiel 4

Frau D betreut ihr Kind zunächst allein und bezieht ab der Geburt Basiselterngeld, da sie zuvor geringfügig beschäftigt war und während der Mutterschutzfrist nur das einmalige Mutterschaftsgeld in Höhe von 210 Euro erhalten hat. Ab Vollendung des achten Lebensmonats betreuen die Eltern das Kind gemeinsam und Herr D beantragt ebenfalls Basiselterngeld. Dies ist bei beiden Elternteilen noch für jeweils drei Monate möglich, da mit Vollendung des elften Lebensmonats des Kindes das Gesamtkontingent von 14 Monatsbeträgen Basiselterngeld ausgeschöpft ist. Den Partnerschaftsbonus von weiteren vier Monaten Elterngeld Plus pro Elternteil können sie nicht nutzen, da Frau D ihre Arbeitszeit dafür auf mindestens 25 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt aufstocken müsste, sie aber als geringfügig Beschäftigte diese erhöhte Arbeitszeit aufgrund der Geringfügigkeitsgrenze von maximal 450 Euro monatlich und einem zwingenden Mindestlohn von 8,84 Euro brutto pro Stunde monatlich nicht erreicht.

Beispiel 5

Herr und Frau E sind beide berufstätig. Herr E nimmt ab der Geburt seines Kindes Elternzeit für die ersten beiden Lebensmonate und bezieht Basiselterngeld. Er könnte auch für die ersten vier Lebensmonate Elterngeld Plus beziehen. Frau E kann ab der neunten Woche nach der Geburt Basiselterngeld bis zur Vollendung des zwölften Lebensmonats ihres Kindes erhalten, das heißt also für zirka zehn Monate. Wählt sie Elterngeld Plus, dann verdoppelt sich der verbleibende zehnmonatige Anspruchszeitraum, sodass sie nach dem Auslaufen des Mutterschaftsgeldes und des Arbeitgeberzuschusses ab der neunten Woche nach der Geburt bis zur Vollendung des 22. Lebensmonats ihres Kindes Elterngeld Plus erhält. Der Partnerschaftsbonus von vier Monaten Elterngeld Plus kann von beiden Eltern zeitgleich entweder an den Basiselterngeldbezug oder aber den Bezug von Elterngeld Plus angehängt werden. Möglich ist es auch, den Partnerschaftsbonus zwischen die Bezugsmonate von Basiselterngeld und /oder Elterngeld Plus zu legen.

Wollen beide Elternteile Elterngeld (Basiselterngeld oder Elterngeld Plus) beziehen und erfüllen beide die Anspruchsvoraussetzungen, müssen sie gem. § 5 BEEG für den **gesamten Bezugszeitraum** im Antrag (möglichst **einvernehmlich**) **festlegen**, wer von ihnen welche Monatsbeträge Elterngeld aus dem insgesamt zustehenden **Elterngeld-Kontingent** beansprucht. So haben Eltern nach § 4 Abs. 4 S. 1 BEEG zunächst nur Anspruch auf zwölf Monatsbeträge Basiselterngeld (24 Monate Elterngeld Plus). Erfüllen sie die weiteren Voraussetzungen für die Partnermonate i. S. des § 4 Abs. 4 S. 2 BEEG, stehen ihnen insgesamt 14 Basiselterngeldbeträge zur Verfügung (28 Monate Elterngeld Plus). Schließlich können sie zusätzlich zu den zwölf oder 14 Monatsbeträgen Basiselterngeld noch vier Elterngeld-Plus-Beträge als Partnerschaftsbonus erhalten, wenn bei ihnen die Voraussetzungen des § 4 Abs. 3 S. 3 BEEG vorliegen. Wird anstatt des Basiselterngeldes das Elterngeld Plus gewählt, sind gegebenenfalls zwei Monatsbeträge Elterngeld Plus in einen Monatsbetrag Basiselterngeld umzurechnen.

Machen beide Elternteile zusammen mehr als die ihnen zustehenden Monatsbeträge Elterngeld geltend (zum Beispiel weil sie sich insoweit nicht einigen), besteht der Anspruch eines Elternteils, der nicht mehr als die Hälfte der Monate beantragt, ungekürzt, der Anspruch des anderen Elternteils reduziert sich auf die verbleibenden Monatsbeträge. Beantragen beide Elternteile für sich jeweils mehr als die Hälfte der insgesamt zustehenden Monate, erhält jeder die Hälfte der Monatsbeträge.

Beispiel 1

Herr und Frau A stehen zusammen 14 Monatsbeträge Basiselterngeld zu. Trotz entsprechenden Hinweises der Elterngeldstelle beantragt Herr A sechs Monate, Frau A zwölf Monate Basiselterngeld. Frau A erhält somit nur acht Monatsbeträge Basiselterngeld. Sie könnte ihren Antrag jedoch ändern und anstelle der acht Monate Basiselterngeld 16 Monate Elterngeld Plus beziehen.

Beispiel 2

Herr B beantragt acht, Frau B zehn Monatsbeträge Basiselterngeld. Beiden kann jeweils nur für sieben Lebensmonate des Kindes Basiselterngeld bewilligt werden (für 14 Lebensmonate Elterngeld Plus).

Die Regelungen über den **Bezugszeitraum** des Elterngeldes und die mögliche Aufteilung gelten bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen nicht nur für die (leiblichen oder Adoptiv-) Eltern, sondern gemäß § 4 Abs. 7 und § 5 Abs. 3 BEEG zum Beispiel auch für Personen, die ein Kind in Adoptionspflege aufgenommen haben, Stiefeltern, Väter, deren Vaterschaft noch nicht wirksam anerkannt oder festgestellt ist sowie in bestimmten Härtefällen für Verwandte bis dritten Grades oder deren Ehegatten und Lebenspartner. **Nicht sorgeberechtigte Personen** können Elterngeld nur beziehen, wenn der **allein sorgeberechtigte Elternteil** (schriftlich) **zustimmt**. Umgekehrt ist der allein sorgeberechtigte Elternteil nicht auf die Zustimmung eines anderen Berechtigten angewiesen. Auch bei Nichteinigung mit einer nicht sorgeberechtigten Person über die Aufteilung der Monatsbeträge kommt es allein auf die Entscheidung des sorgeberechtigten Elternteils an.

08 Anrechnungsregelungen

➔ Neben der (vollen) Anrechnung von Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss (siehe Seite 74 f.) ist zu unterscheiden zwischen der Anrechnung von **Entgeltersatzleistungen** auf das Elterngeld gem. § 3 Abs. 1 Nr. 5 i.V.m. Abs. 2 BEEG und der Anrechnung von Elterngeld auf **Sozialleistungen** nach § 10 BEEG bzw. auf **Unterhaltspflichten** nach § 11 BEEG. § 4 Abs. 3 S. 3 Nr. 4 BEEG stellt nunmehr klar, dass sich für Geburten ab dem 1. Juli 2015 die von der Anrechnung freigestellten Beträge i.S. des § 3 Abs. 2 BEEG halbieren, sofern Elterngeld Plus in Anspruch genommen wird. Gleiches gilt für Sozialleistungen und Unterhaltspflichten.

1. Elterngeld und Entgeltersatzleistungen, insbesondere Arbeitslosengeld

Geldleistungen, die nach ihrer Zweckbestimmung an Stelle des vor der Geburt des Kindes erzielten Einkommens während des Elterngeldbezuges gezahlt werden, werden auf das Elterngeld angerechnet, soweit dieses den Mindestbetrag in Höhe von 300 Euro Basiselterngeld beziehungsweise 150 Euro Elterngeld Plus im Monat übersteigt. Ist die Entgeltersatzleistung geringer als das Elterngeld, wird Elterngeld in Höhe des Unterschiedsbetrages gezahlt, in jedem Fall aber in Höhe von 300 Euro beziehungsweise 150 Euro zusätzlich neben der Entgeltersatzleistung. Nur wenn die Entgeltersatzleistung deutlich (mehr als 300 Euro) geringer als das Elterngeld ist, kann das Elterngeld über 300 Euro betragen. Das so berechnete Elterngeld erhöht sich bei Mehrlingsgeburten um je 300 Euro für das zweite und jedes weitere Kind. Bei Inanspruchnahme des Elterngeld Plus gilt der halbierte Freibetrag von 150 Euro. Wird die Entgeltersatzleistung kalendermonatlich ausgezahlt, ist sie auf die jeweiligen Lebensmonate des Kindes als Bezugsmonate des Elterngeldes umzurechnen. Die Anrechnung erfolgt taggenau. Die wichtigsten Entgeltersatzleistungen sind:

- ▶ Elterngeld für ein älteres Kind, § 3 Abs. 1 Nr. 4 BEEG
- ▶ Arbeitslosengeld
- ▶ Kurzarbeitergeld
- ▶ Insolvenzgeld
- ▶ Krankengeld
- ▶ Verletztengeld, -rente
- ▶ Erwerbsminderungsrente/Altersrente

Beispiel

Nach der Geburt ihres Kindes bezieht Frau A eine Erwerbsminderungsrente in Höhe von 600 Euro statt des zuvor pauschal errechneten (fiktiven) Nettoerwerbseinkommens in Höhe von monatlich 1.400 Euro. Auf das Basiselterngeld in Höhe von 910 Euro (1.400 Euro x 65 Prozent) ist die Rente von 600 Euro voll anzurechnen, da sie geringer als der eigentliche Anrechnungsbetrag von 610 Euro (910 Euro Basiselterngeld abzüglich 300 Euro Freibetrag) ist, sodass neben der Rente ein Elterngeld in Höhe von 310 Euro zu zahlen ist.

Arbeitslosengeldbezieher, die auch elterngeldberechtigt sind, haben nach der Geburt ihres Kindes grundsätzlich ein **Wahlrecht**. Entweder beziehen sie wieder Arbeitslosengeld und daneben zusätzlich Elterngeld (in der Regel den Mindestbetrag von 300 Euro beziehungsweise 150 Euro) oder zunächst nur das normal berechnete Elterngeld in Höhe von 67 beziehungsweise 65 Prozent des im zwölfmonatigen Bemessungszeitraum vor der Geburt erzielten Erwerbseinkommens und anschließend gegebenenfalls Arbeitslosengeld. Der Anspruch auf Arbeitslosengeld (neben einem gleichzeitigen Bezug von Elterngeld) setzt aber voraus, dass der betreffende Elternteil der **Vermittlung** der Agentur für Arbeit **zur Verfügung steht** (die Betreuung des Kindes muss im Fall der Arbeitsaufnahme sichergestellt und der Arbeitslose bereit sein, die Beschäftigungslosigkeit jederzeit zu beenden) und die übrigen Voraussetzungen für diese Entgeltersatzleistung erfüllt. Dabei können sich arbeitslose Bezieher von Elterngeld wegen der Betreuung des Kindes auch auf versicherungspflichtige, mindestens 15 Stunden wöchentlich umfassende Teilzeittätigkeiten beschränken, die den üblichen Bedingungen des für sie in Betracht kommenden Arbeitsmarktes entsprechen.

Beispiel

Frau A, die zuvor Vollzeit gearbeitet hat und arbeitslos geworden ist, bezieht vor der Geburt ihres Kindes Arbeitslosengeld. Während der Mutterschutzfristen erhält sie in derselben Höhe Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse. Anschließend kann sie sich für mindestens 15 Wochenstunden wieder arbeitslos melden und Arbeitslosengeld zusätzlich zum Elterngeld (Basiselterngeld oder Elterngeld Plus) beziehen.

Tipp

Vor einer eventuellen (erneuten) Arbeitslosmeldung nach den Mutterschutzfristen oder während des Elterngeldbezuges sollte man sich beraten lassen (Agentur für Arbeit/Elterngeldstelle), auch hinsichtlich der Auswirkungen der Anrechnung des Arbeitslosengeldes auf das Elterngeld. Dabei ist zu bedenken, dass ein noch bestehender (Rest-) Anspruch auf Arbeitslosengeld während des Elterngeldbezuges nicht „aufgebraucht“ wird, sondern erhalten bleibt. Unter Umständen besteht neben Elterngeld und/oder Arbeitslosengeld auch noch Anspruch auf Arbeitslosengeld II; in der Regel ist ein Alleinerziehender bzw. in einer Familie ein Partner mit einem Kind, das das dritte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, nicht verpflichtet, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen! Schließlich ist zu berücksichtigen, dass das Arbeitslosengeld sich nur nach der Teilzeit berechnet, für die man sich gegebenenfalls der Vermittlung der Agentur für Arbeit zur Verfügung stellt.

2. Elterngeld und Sozialleistungen, insbesondere Arbeitslosengeld II

Das Elterngeld bleibt gem. § 10 Abs. 1 bis 4 BEEG ebenso wie gegebenenfalls erhaltenes Landeselterngeld (siehe Seite 85) und nach der Entbindung auf Elterngeld angerechnetes Mutterchaftsgeld/Arbeitgeberzuschuss bei einkommensabhängigen Sozialleistungen und bestimmten Ermessensleistungen bis zu einer Höhe von insgesamt 300 Euro (150 Euro im Fall von Elterngeld Plus) im Monat als Einkommen grundsätzlich unberücksichtigt, das heißt **300 Euro** (150 Euro) werden **zusätzlich** gezahlt. Angerechnet wird dagegen ein neben dem Mindestbetrag eventuell gewährter **Geschwisterbonus** von mindestens 75 Euro monatlich. Einkommensabhängige Sozialleistungen in diesem Sinne sind insbesondere **Wohngeld** und **Bafög**.

Bei **Mehrlingen** gilt auch hier ein erhöhter Freibetrag von je 300 Euro für das zweite und jedes weitere Kind. Bei Zwillingen werden also zum Beispiel 600 Euro Basiselterngeld, also 300 Euro Mindestelterngeld plus 300 Euro Mehrlingszuschlag für das zweite Kind (150 Euro plus 150 Euro = 300 Euro Elterngeld Plus), anrechnungsfrei neben Wohngeld und Bafög gezahlt.

Mit Wirkung ab 1. Januar 2011 wurde die bisherige teilweise Anrechnungsfreiheit des Elterngeldes auf **Arbeitslosengeld II, Sozialhilfe und Kinderzuschlag** ohne Übergangsregelung gestrichen, das heißt das Elterngeld wird jetzt in voller Höhe (auch in Höhe des Mindestbetrages von 300 Euro beziehungsweise 150 Euro) als Einkommen bei der Berechnung dieser Leistungen berücksichtigt (§ 10 Abs. 5 BEEG). Diese Regelung der Anrechnung wird von den Sozialgerichten auch als verfassungsgemäß angesehen (vgl. LSG Nordrhein-Westfalen vom 18.4.2012, Az. L 19 AS 2012/11; LSG Hessen vom 1.2.2013, Az. L6 AS 817/12B; LSG Nordrhein-Westfalen vom 19.4.2013,

Az. L2 AS 99/13B). Zur Klarstellung: Das **Elterngeld selbst** wird in Höhe von 300 Euro (150 Euro bei Elterngeld Plus) weiterhin neben den genannten (gekürzten) Sozialleistungen **zusätzlich** gezahlt.

Einen **Elterngeldfreibetrag** bei der Anrechnung erhalten die Eltern, die Arbeitslosengeld II, Sozialhilfe oder Kinderzuschlag beziehen und **vor der Geburt des Kindes erwerbstätig** waren (§ 10 Abs. 5 S. 2 BEEG). Dies betrifft insbesondere die sogenannten Aufstocker, also Niedrigverdiener oder Minijobber, die zur Sicherung ihres Existenzminimums zusätzlich eine dieser Leistungen erhalten. Der Freibetrag entspricht dem Einkommen vor der Geburt, höchstens jedoch 300 Euro Basiselterngeld beziehungsweise 150 Euro bei Wahl des Elterngelds Plus (§ 10 Abs. 5 S. 3 BEEG). Eine Mehrlingsgeburt führt nicht zu einer Erhöhung dieses Elterngeldfreibetrags.

Beispiel

Frau A bezieht Arbeitslosengeld II. Vor der Geburt ihres Kindes hatte sie aus einem Minijob ein monatliches Nettoeinkommen von 200 Euro (= Freibetrag). Da sie Basiselterngeld gewählt hat, erhält sie das Mindestelterngeld in Höhe von 300 Euro, davon werden lediglich 100 Euro auf das Arbeitslosengeld II angerechnet, das heißt, diese Leistung wird entsprechend gekürzt. Bei Wahl des Elterngeld Plus unterbleibt eine Anrechnung, weil ihr Freibetrag von 200 Euro um 50 Euro höher ist als das Mindestelterngeld Plus. Zum Anspruch auf Kindergeld, Kinderzuschlag, Arbeitslosengeld II/Sozialhilfe, Wohngeld und Unterhaltsvorschuss siehe auch Seite 130 f. und 131 f.).

3. Elterngeld und Unterhaltspflichten

Unterhaltspflichten werden durch die Zahlung von Elterngeld (und gegebenenfalls Landeselterngeld) nur insoweit berührt, als das die Leistung 300 Euro beziehungsweise 150 Euro monatlich übersteigt, das heißt, der **Mindestbetrag** des Basiselterngeldes oder Elterngeld Plus wird weder beim Unterhaltsberechtigten noch beim Unterhaltspflichtigen als Einkommen angerechnet.

Bei **Mehrlingsgeburten** erhöht sich auch hier der anrechnungsfreie Betrag um je 300 Euro (150 Euro bei Elterngeld Plus) für das zweite und jedes weitere Kind. In bestimmten im Bürgerlichen Gesetzbuch geregelten Fällen ist zur Vermeidung von groben Unbilligkeiten ausnahmsweise (zum Beispiel bei Unterhaltsansprüchen minderjähriger Kinder) das volle Elterngeld als Einkommen zu berücksichtigen (§ 11 S. 4 BEEG).

09 Landeselterngeld

➔ In den Bundesländern **Baden-Württemberg** (das Landeserziehungsgeld Baden Württembergs ist für Geburten ab dem 1. Oktober 2012 eingestellt worden), **Bayern, Sachsen und Thüringen** (das Landeserziehungsgeld Thüringens ist für Geburten ab dem 1. Juli 2015 eingestellt worden) wird im Anschluss an das Elterngeld des Bundes unter bestimmten Voraussetzungen bis zu zwölf Monate lang im zweiten oder dritten Lebensjahr des Kindes noch ein sogenanntes Landeselterngeld beziehungsweise Landeserziehungsgeld zwischen 150 Euro und 300 Euro pro Monat gezahlt. Die Höhe und Dauer der Leistung hängt dabei unter anderem von der Kinderzahl und in einigen Bundesländern von der Einhaltung bestimmter Einkommensgrenzen ab. Für die Beantragung und Auszahlung sind dieselben Behörden zuständig, die auch über die Bewilligung des Elterngeldes des Bundes entscheiden.

10 Auswirkungen auf die Sozialversicherung

➔ In der gesetzlichen **Kranken- und Pflegeversicherung** bleibt die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger erhalten, solange Elterngeld (oder Landeselterngeld) bezogen oder Elternzeit in Anspruch genommen wird. Auch die freiwillige Mitgliedschaft besteht in dieser Zeit grundsätzlich weiter. Das **Elterngeld** – Basiselterngeld wie Elterngeld Plus – ist **beitragsfrei**. Die beitragsfreie Weiterversicherung gilt für Elterngeldbezieher auch ohne Elternzeit. Für diejenigen, die vor der Geburt des Kindes durch den Ehepartner **familienversichert** waren, ändert sich nichts; das Elterngeld wird beim Gesamteinkommen nicht berücksichtigt. Personen, die in einer **privaten** Krankenversicherung versichert sind, müssen ihre Prämien während des Bezuges von Elterngeld und während der gesamten Elternzeit weiterzahlen und zwar auch den bisher vom Arbeitgeber übernommenen Anteil.

In der gesetzlichen **Rentenversicherung** ist die soziale Absicherung vom Bezug von Elterngeld bzw. der Inanspruchnahme von Elternzeit unabhängig. Für die Erziehung von ab 1992 geborenen Kindern gelten jeweils die ersten **drei Lebensjahre als vollwertige Beitragszeiten**, das heißt diese Jahre werden als rentenbegründende und –steigernde Kindererziehungszeit angerechnet. Daneben werden Berücksichtigungszeiten wegen Kindererziehung bis zum zehnten Lebensjahr des Kindes gewährt. Für die vor 1992 geborenen Kinder hat der Gesetzgeber mit der sog. „Mütterrente“ zum 1. Juli 2014 eine Verbesserung zur Anerkennung der Erziehungsleistung in der gesetzlichen Rentenversicherung eingeführt, indem nunmehr eine Kindererziehungszeit von 24 Monaten ab der Geburt vorgesehen ist (§ 249 Abs. 1 SGB VI).

In der **Arbeitslosenversicherung** sind Personen in der Zeit versicherungspflichtig, in der sie ein Kind erziehen, das das dritte Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Voraussetzung ist, dass die Erziehenden unmittelbar vor der Kindererziehung versicherungspflichtig waren oder eine laufende Entgeltersatzleistung nach dem SGB III bezogen haben. Die Versicherungspflicht tritt unabhängig vom Elterngeldbezug ein. Haben mehrere Personen ein Kind gemeinsam erzogen, besteht die Versicherungspflicht aber nur für die Person, der die Kindererziehungszeit in der gesetzlichen Rentenversicherung zuzuordnen ist (siehe Seite 133 ff.). Weitere Einzelheiten zur Sozialversicherung siehe Seite 125 ff.

11 Steuer- und Beitragsfreiheit

➔ Das Elterngeld (und Landeselterngeld) einschließlich des Mindestbetrages in Höhe von 300 Euro beziehungsweise 150 Euro bei Elterngeld Plus ist steuerfrei (aber Progressionsvorbehalt) und in der Sozialversicherung beitragsfrei. **Progressionsvorbehalt** bedeutet, dass das Elterngeld den Steuersatz in Bezug auf das sonstige zu versteuernde Einkommen erhöht und in vielen Fällen Steuern nachzuzahlen sind. Bei der Wahl des Elterngeld Plus wird der Progressionseffekt gemildert. Grundsätzlich sind alle, die in einem Jahr mehr als 410 Euro Lohnersatzleistungen (Elterngeld, Mutterschaftsgeld, Arbeitslosengeld etc.) beziehen, zur Abgabe einer **Einkommenssteuererklärung verpflichtet**. Bis zur Höhe des jeweiligen Mindestbetrages (300 Euro beziehungsweise 150 Euro) können Ansprüche auf Elterngeld im Übrigen auch nicht gepfändet werden.

12 Elterngeldantrag /Auszahlung

➔ Der Antrag auf Elterngeld muss **schriftlich** bei der zuständigen Behörde (nach Wohnsitz) gestellt werden (§ 7 Abs. 1 BEEG), ein mündlicher Antrag, zum Beispiel telefonisch, reicht nicht aus.

Tipp

Der Elterngeldantrag sollte möglichst bald nach der Geburt des Kindes gestellt werden. Eine rückwirkende Zahlung ist maximal für die letzten drei Lebensmonate vor Beginn des Lebensmonats des Kindes möglich, in dem der Antrag bei der Behörde eingegangen ist. Bei unverschuldeter Fristversäumnis ist eine sog. Wiedereinsetzung in den vorigen Stand zulässig. Im Einzelnen mit Beispielen siehe Seite 68.

Die zuständigen Behörden (Elterngeldstellen) sind je nach Bundesland unterschiedlich:

- ▶ Baden-Württemberg: Landeskreditbank
- ▶ Bayern: Zentrum Bayern Familie und Soziales
- ▶ Berlin: Bezirksämter (Jugendamt)
- ▶ Brandenburg: Landkreise, kreisfreie und große kreisangehörige Städte
- ▶ Bremen (Stadtgemeinde): Amt für soziale Dienste
- ▶ Bremerhaven: Magistrat der Stadt Bremerhaven
- ▶ Hamburg: Bezirksämter
- ▶ Hessen: Ämter für Versorgung und Soziales
- ▶ Mecklenburg-Vorpommern: Versorgungsämter
- ▶ Niedersachsen: Landkreise, kreisfreie Städte und einige kreisangehörige Gemeinden
- ▶ Nordrhein-Westfalen: Landkreise und kreisfreie Städte
- ▶ Rheinland-Pfalz: Jugendämter
- ▶ Saarland: Landesamt für Soziales, Gesundheit und Verbraucherschutz
- ▶ Sachsen: Landkreise und kreisfreie Städte
- ▶ Sachsen-Anhalt: Landesverwaltungsämter
- ▶ Schleswig-Holstein: Landesamt für soziale Dienste
- ▶ Thüringen: Jugendämter der Landkreise und kreisfreien Städte

Gem. § 16 SGB I kann Elterngeld aber auch bei allen anderen Trägern von Sozialleistungen, allen Gemeinden und bei Auslandsaufenthalt den amtlichen Vertretungen der Bundesrepublik Deutschland beantragt werden. Der Antrag gilt als zu dem Zeitpunkt gestellt, in dem er bei einer dieser Stellen eingegangen ist. In dem Antrag ist anzugeben, für **wie viele und welche** der ersten **14 Lebensmonate des Kindes** konkret Basiselterngeld und/oder Elterngeld Plus auch über den 14. Lebensmonat hinaus bis maximal 28. Lebensmonat des Kindes beansprucht wird. Dies gilt auch für die Beantragung des Partnerschaftsbonus von weiteren vier Monaten Elterngeld Plus je Elternteil. Jeder Antragsteller, muss einen eigenen Antrag abgeben, das heißt, sind mehrere Personen anspruchsberechtigt (in der Regel beide Elternteile), muss jeder von ihnen einen Antrag stellen, wenn er Elterngeld beziehen will. Die dabei erfolgte Festlegung auf Zahl und Lage der Bezugsmonate ist für die gesamte Dauer des Elterngeldbezuges grundsätzlich verbindlich. Der Antrag kann ohne Angabe von Gründen und zusätzlich in besonderen Härtefällen geändert werden (maximal drei Monate rückwirkende Zahlung!). Der Gesetzgeber hat in § 7 Abs. 2 darauf verzichtet, die Härtefälle exemplarisch zu benennen – es handelt sich aber nach wie vor zum Beispiel um Fälle wie den Tod eines Elternteils oder Kindes, den Eintritt einer schweren Krankheit oder eine erhebliche Gefährdung der wirtschaftlichen Existenz der Eltern, die nach der Antragstellung eingetreten sind. Eine Änderung ist ausgeschlossen, soweit Monatsbeträge bereits ausgezahlt worden sind. Dies gilt nicht für Härtefallgründe (§ 7 Abs. 2 S. 3 BEEG).

Mit dem Elterngeld-Plus-Gesetz ist in § 7 Abs. 2 S. 4 BEEG neu aufgenommen, dass nachträglich für einen Monat, in dem bereits Elterngeld Plus bezogen worden ist, jetzt Basiselterngeld beantragt werden kann. Damit kann eine einmal getroffene Entscheidung für das Elterngeld Plus später noch einmal korrigiert werden, wenn die elterngeldberechtigte Person früher als geplant wieder in Vollzeit arbeitet.

Außer bei Antragstellung durch eine allein sorgeberechtigte Person (§ 4 Abs. 6 BEEG) ist der Antrag von **beiden Elternteilen** beziehungsweise anderen anspruchsberechtigten Personen zu **unterschreiben**. Damit wird sichergestellt, dass die andere berechtigte Person Kenntnis vom Antrag hat und eine für sie nachteilige Aufteilung des Elterngeldes verhindern kann. Das kommt insbesondere in Betracht, wenn mehr als die Hälfte der insgesamt zustehenden Monatsbeträge beantragt wird. Die andere Person (in der Regel der andere Elternteil) hat nunmehr gem. § 7 Abs. 3 BEEG mehrere Möglichkeiten: Entweder unterschreibt sie lediglich den Antrag des antragstellenden Elternteils ohne weitere eigene Erklärungen, dann akzeptiert sie die antragsgemäße Bewilligung des Elterngeldes und kann bei einem eventuellen späteren eigenen Antrag abweichend von § 5 Abs. 2 BEEG nur noch die verbleibenden Monate erhalten. Stattdessen kann sie gleichzeitig einen eigenen Antrag stellen oder der Elterngeldstelle lediglich anzeigen, für wie viele Monate sie selbst Elterngeld beansprucht. Mit dieser Anzeige wird nur die **Absicht eines späteren Antrages** erklärt, sie stellt selbst noch keinen eigenen Antrag dar. Beanspruchen beide Elternteile mehr als die ihnen insgesamt zustehenden Monatsbeträge, wird der Anspruch des **antragstellenden Elternteils** durch die Anzeige aber bereits **verbindlich** gem. § 5 Abs. 2 BEEG **beschränkt**. Dies gilt auch für den Fall, dass die „anzeigende“ Person ihren Elterngeldanspruch später ganz oder teilweise nicht geltend macht (Ausnahme nur in besonderen Härtefällen).

Der schriftliche Antrag muss **alle Angaben** enthalten, die für die Leistung erheblich sind: zum Beispiel für welches Kind Basiselterngeld oder Elterngeld Plus beansprucht wird, die Festlegung der Bezugszeiträume für Basiselterngeld und/oder Elterngeld Plus, Erwerbstätigkeit nach der Geburt des Kindes, Bezug von Mutterschaftsgeld/Arbeitgeberzuschuss, Erwerbseinkommen vor und (voraussichtlich) nach der Geburt. Soweit es zum Nachweis des **Erwerbseinkommens** oder der wöchentlichen **Arbeitszeit** erforderlich ist, hat der **Arbeitgeber** (oder ehemalige Arbeitgeber) der Elterngeldstelle auf Verlangen des Arbeitnehmers das Arbeitsentgelt, die für die Ermittlung der nach den §§ 2 e und 2 f BEEG erforderlichen Abzugsmerkmale für Steuern und Sozialabgaben sowie die Arbeitszeit zu bescheinigen (§ 9 BEEG).

Tipp

Zur Beantragung des Elterngeldes empfiehlt es sich, die Antragsformulare zu benutzen, die es bei den Elterngeldstellen, aber auch bei vielen Gemeindeverwaltungen, den Krankenkassen oder in Krankenhäusern mit Entbindungsstationen gibt. Die Vordrucke enthalten auch Angaben darüber, welche Nachweise vorgelegt werden müssen. Sinnvollerweise sollten die Antragsformulare schon vor der Geburt des Kindes besorgt und weitestgehend ausgefüllt werden.

Regelmäßig sind folgende **Bescheinigungen** insbesondere erforderlich:

- ▶ Geburtsurkunde des Kindes,
- ▶ Einkommensnachweise für die Zeit vor und nach der Geburt des Kindes, Verdienstbescheinigungen des Arbeitgebers, bei Selbständigen in der Regel Steuerbescheid,
- ▶ bei Teilzeitarbeit im Bezugszeitraum des Elterngeldes Arbeitszeitbestätigung durch den Arbeitgeber und
- ▶ gegebenenfalls Bescheinigung der Krankenkasse über das Mutterschaftsgeld und des Arbeitgebers über den Zuschuss.

Das Elterngeld ist gem. § 6 BEEG im Laufe des **Lebensmonats** des Kindes auszuführen, für den es bestimmt ist, das heißt spätestens am letzten Werktag dieses Lebensmonats muss es beim Berechtigten eingegangen sein. Dementsprechend muss die erste Zahlung spätestens einen Monat nach Eingang des vollständigen schriftlichen Antrags bei der Elterngeldstelle erfolgen.

13 Mitteilungspflichten / Nachträgliche Veränderungen

➔ Nach Beantragung des Elterngeldes besteht die Verpflichtung, der Elterngeldstelle **unverzüglich alle Änderungen** in den Verhältnissen mitzuteilen, die für die Leistung erheblich sind oder über die im Zusammenhang mit dem Elterngeld Erklärungen abgegeben wurden (§ 60 Abs. 1 SGB I). Diese Verpflichtung besteht auch, solange über den Antrag noch nicht entschieden worden ist. Eine Mitteilungspflicht des Antragstellers besteht insbesondere, wenn

- ▶ ihm das Recht auf **Personensorge entzogen** wird,
- ▶ er das Kind **nicht mehr selbst betreut** und erzieht (zum Beispiel bei einem nicht nur kurzfristigen Krankenhausaufenthalt),
- ▶ das Kind **nicht mehr in seinem Haushalt lebt**,
- ▶ das Kind **verstirbt**,
- ▶ er eine (auch nur geringfügige) **Erwerbstätigkeit aufnimmt** oder bei einer Teilzeitbeschäftigung die **Arbeitszeit erhöht**,
- ▶ sich das **Erwerbseinkommen** oder die Prognose des voraussichtlichen Erwerbseinkommens) während des Elterngeldbezuges ändert,

- ▶ ihm laufendes **Mutterschaftsgeld** oder eine **Einkommensersatzleistung** gezahlt wird,
- ▶ die Voraussetzungen für die Gewährung des Elterngeldes für die vollen beantragten **14 Monate Basiselterngeld** beziehungsweise **28 Monate Elterngeld Plus** nicht mehr vorliegen,
- ▶ die Voraussetzungen für den **Partnerschaftsbonus** nicht mehr vorliegen,
- ▶ bei einem Überschreiten der Einkommensgrenze des zu versteuernden Einkommens auch der anderen berechtigten Person in Höhe von 250.000 Euro oder 500.000 Euro (**Spitzenverdiener**)
- ▶ sich sein **Personenstand, seine Anschrift oder Kontoverbindung** ändert.

Bei Antragstellung kann hinsichtlich (geplanter) zulässiger **Teilzeitarbeit während des Bezugszeitraums** von Basiselterngeld oder Elterngeld Plus naturgemäß nur eine Prognose über das voraussichtliche Erwerbseinkommen abgegeben werden. Soweit dazu im Antrag Angaben gemacht wurden, ist nach Ablauf des Bezugszeitraums das in dieser Zeit tatsächlich erzielte Einkommen nachzuweisen (§ 8 Abs. 1 BEEG). Wird nach den Angaben im Antrag im Bezugszeitraum voraussichtlich kein Erwerbseinkommen bezogen, wird Elterngeld unter dem **Vorbehalt des Widerrufs** für den Fall gezahlt, dass entgegen den Angaben doch Erwerbseinkommen erzielt wurde (§ 8 Abs. 2 BEEG). Wird dagegen nach den Angaben im Antrag im Bezugszeitraum voraussichtlich Erwerbseinkommen bezogen, das aber oft noch nicht genau beziffert werden kann (oder kann das vor der Geburt des Kindes erhaltene Erwerbseinkommen nicht ermittelt werden), wird Elterngeld gemäß § 8 Abs. 3 BEEG bis zum Nachweis des tatsächlich zu berücksichtigenden Einkommens aus Erwerbstätigkeit **vorläufig** unter Berücksichtigung des zunächst glaubhaft gemachten Einkommens gezahlt.

14 Rechtsweg

➔ Hat die Elterngeldstelle dem Antrag auf Elterngeld entsprochen, erteilt sie einen Bewilligungsbescheid. Bei völliger oder teilweiser Ablehnung kann der Anspruchsteller gegen die Entscheidung schriftlich oder bei der Behörde persönlich zur Niederschrift **Widerspruch** einlegen (Widerspruchsfrist: ein Monat nach Bekanntgabe/Zustellung des Bescheides). Gegen einen abweisenden Widerspruchsbescheid kann binnen eines Monats nach Zustellung schriftlich **Klage** beim zuständigen **Sozialgericht** (Wohnsitz oder Beschäftigungsort) erhoben werden (vgl. § 13 BEEG). Widerspruch und Anfechtungsklage haben keine aufschiebende Wirkung.

3

Elternzeit

01 Überblick

➔ Ziel der Elternzeit ist es, Müttern und ganz besonders auch Vätern Möglichkeiten zur individuellen und flexiblen Lebensgestaltung zu bieten. Beide Eltern sollen sich sowohl der Betreuung ihres Kindes als auch ihrem Beruf widmen können, ohne befürchten zu müssen, zu wenig gemeinsame Zeit für ihr Kind zu haben oder ihre berufliche Zukunft zu gefährden. Durch das Gesetz zur Einführung des Elterngelds Plus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz vom 18.12.2014 ist die Elternzeit und insbesondere ihre Übertragung auf die Zeit nach dem dritten Geburtstag des Kindes weiter flexibilisiert worden, um Eltern auch für spätere Lebensphasen des Kindes mehr Zeitsouveränität zu geben und den Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, das heißt also Mütter und Väter, die ihr Kind selbst betreuen und erziehen, können im Anschluss an die Mutterschutzfrist (beziehungsweise Väter ab der Geburt) bis zur **Vollendung des dritten Lebensjahres** des Kindes Elternzeit nehmen. Berechtigt hierzu sind ebenso (eingetragene) Lebenspartner. Auch Großeltern, die mit ihrem Enkelkind in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen, können von ihrem Arbeitgeber Elternzeit (sogenannte Großelternzeit) beanspruchen. Voraussetzung ist jedoch, dass ein Elternteil des Kindes minderjährig ist oder aber sich in einer Ausbildung befindet, die vor dem 18. Lebensjahr begonnen wurde (§ 15 Abs. 1 a BEEG). Neu ist, dass ohne Zustimmung des Arbeitgebers von jedem Elternteil ein Teil der Elternzeit von bis zu 24 Monaten auf den Zeitraum zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes übertragen werden kann (ohne Anrechnung der Elternzeit des Partners), zum Beispiel während des ersten Schuljahres. Dies gilt für jedes Kind auch bei Mehrlingsgeburten und bei kurzer Geburtsfolge.

Während der Elternzeit ruht das **Arbeitsverhältnis**; Nebenpflichten (zum Beispiel Verschwiegenheitspflicht) bleiben aber grundsätzlich bestehen. Die Inanspruchnahme von Elternzeit ist unabhängig von der Inanspruchnahme beziehungsweise Bezugsdauer des **Elterngeldes**.

Die Elternzeit kann von der Mutter oder dem Vater allein oder abwechselnd, von beiden Eltern aber auch ganz oder zeitweise gemeinsam genommen werden. Die Elternzeit wird bei **jedem Elternteil separat betrachtet**. Die Inanspruchnahme von Elternzeit setzt im Übrigen nicht voraus, dass der andere Elternteil einer Erwerbstätigkeit nachgeht (EuGH vom 16.7.2015, RS. C-222 / 14 Maistrellis). Durch das Elterngeld-Plus-Gesetz ist neu, dass jeder Elternteil seine Elternzeit in drei (mit Zustimmung des Arbeitgebers auch mehr) **Zeitanteilen aufteilen** kann, die auch durch Zeiten einer vollen Erwerbstätigkeit unterbrochen sein können.

Die Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes muss spätestens **sieben Wochen** vor ihrem Beginn beim Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. Gleichzeitig muss verbindlich erklärt werden, für welche Zeiten bis zur Vollendung des **zweiten Lebensjahres** des Kindes Elternzeit genommen wird. Soll die Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und der Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes liegen, so muss sie spätestens 13 Wochen vor dem gewünschten Beginn schriftlich vom Arbeitgeber verlangt werden.

Während der Elternzeit bleibt das Arbeitsverhältnis bestehen. Es gilt in dieser Zeit für den Arbeitgeber das gleiche **Kündigungsverbot** wie während der Schwangerschaft und der Schutzzeit nach der Geburt. Der Kündigungsschutz beginnt mit der Anmeldung der Elternzeit, frühestens jedoch acht Wochen vor deren Beginn (14 Wochen vor dem Beginn bei Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und der Vollendung des achten Lebensjahres).

Während der Elternzeit ist **eine Teilzeittätigkeit mit einer Arbeitszeit von 30 Stunden wöchentlich im Monatsdurchschnitt** beim bisherigen Arbeitgeber und mit dessen Zustimmung auch bei einem anderen Arbeitgeber oder als Selbstständiger zulässig.

Unter bestimmten Voraussetzungen haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer während der Elternzeit gegen einen Arbeitgeber mit mehr als 15 Beschäftigten einen **Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit** im Rahmen von 15 bis 30 Wochenstunden und nach der Elternzeit auf **Rückkehr zur vorherigen Arbeitszeit**. Der Anspruch auf die Teilzeitarbeit (einschließlich Beginn und Umfang der verringerten Arbeitszeit) muss dem Arbeitgeber spätestens **sieben Wochen** vor ihrem Beginn schriftlich mitgeteilt werden und er muss mindestens für zwei Monate beantragt worden sein. Teilzeitarbeit während einer Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und der Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes muss dagegen 13 Wochen vorher schriftlich angemeldet werden.

Die soziale Absicherung ist während der Elternzeit gewährleistet. Wer Mitglied der gesetzlichen Krankenversicherung ist, bleibt weiter versichert. Pflichtmitglieder brauchen während der Elternzeit in der Regel keinen Beitrag zu zahlen. Nach der Elternzeit besteht auch regelmäßig Arbeitslosenversicherungsschutz. In der Rentenversicherung werden für Kinder, die ab 1992 geboren werden, drei Erziehungsjahre anerkannt.

Aufgrund des **Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge** haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen in einem Unternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten auch außerhalb (zum Beispiel nach einer Elternzeit) einen Rechtsanspruch auf Verringerung ihrer vereinbarten Arbeitszeit und Berücksichtigung ihrer Arbeitszeit-Verteilungswünsche. Dieser Teilzeitananspruch muss spätestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn geltend gemacht werden.

02 Anspruch für Arbeitnehmer/ Voraussetzungen

➔ Der Anspruch auf Elternzeit ist ein **arbeitsrechtlicher** Anspruch gegen den Arbeitgeber auf unbezahlte Freistellung von der Arbeit zur Betreuung und Erziehung von Kindern. Er steht nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu, einschließlich den in Heimarbeit Beschäftigten (§§ 15 Abs. 1, 20 Abs. 2 BEEG).

Es muss sich um ein Arbeitsverhältnis handeln, auf das die arbeitsrechtlichen Vorschriften der Bundesrepublik Deutschland Anwendung finden. Dies gilt grundsätzlich für alle Arbeitsverhältnisse im Bundesgebiet unabhängig von Wohnsitz oder Staatsangehörigkeit des Arbeitnehmers oder Arbeitgebers.

Auch Arbeitnehmer in **Teilzeit** (einschließlich geringfügig Beschäftigte) oder in einem befristeten Arbeitsverhältnis haben Anspruch auf Elternzeit. Ein befristetes Arbeitsverhältnis verlängert sich aber nicht um die Dauer der Elternzeit (Ausnahme zum Beispiel Ausbildungsverhältnisse, siehe unten).

Die zur ihrer **Berufsbildung** Beschäftigten gelten ebenfalls als Arbeitnehmer. Dies sind etwa **Auszubildende**, Praktikanten (nur wenn das Praktikum nicht integrierter Bestandteil einer Schulausbildung oder eines Hochschulstudiums ist) und zur beruflichen Weiterbildung nach dem SGB III Beschäftigte. Die Elternzeit wird jedoch nicht auf Berufsbildungszeiten angerechnet (§ 20 Abs. 1 BEEG). Dies gilt unabhängig davon, ob der Berechtigte ganz mit der Ausbildung aussetzt oder eine ›Teilzeit-Ausbildung‹ nach § 8 Abs. 1 S. 2 BBiG während der Elternzeit ausübt.

Soweit bestimmte Berufsbildungszeiten vereinbart worden sind, verlängert sich damit das der Berufsbildung dienende Vertragsverhältnis um die in Anspruch genommene Elternzeit. Eine entsprechende Sonderregelung gilt für wissenschaftliche Mitarbeiter mit ihrem Einverständnis nach § 2 Abs. 5 S. 1 Nr. 3 Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Die Verlängerung schließt sich dabei automatisch an das vom Arbeitsvertrag vorgesehene Befristungsende an, sofern der wissenschaftliche Mitarbeiter damit einverstanden ist (BAG vom 28.5.2014, Az. 7 AZR 456 / 12). Hat der Arbeitnehmer vor Beginn der Elternzeit **mehrere Arbeitsverhältnisse**, so steht es ihm frei, Elternzeit nur in einem von ihnen zu nehmen und in dem oder den anderen Arbeitsverhältnissen (bis zu 30 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt) weiterzuarbeiten. Er ist nicht verpflichtet, Elternzeit in allen Arbeitsverhältnissen zu nehmen.

Für einen Anspruch auf Elternzeit müssen Arbeitnehmer gemäß § 15 Abs. 1 und 4 BEEG grundsätzlich drei Voraussetzungen erfüllen:

- ➔ Die Arbeitnehmerin beziehungsweise der Arbeitnehmer muss mit einem Kind in einem gemeinsamen Haushalt leben.
- ➔ Außerdem muss der Berechtigte wie beim Anspruch auf Elterngeld das Kind in seinem Haushalt (überwiegend) selbst betreuen und erziehen.
- ➔ Der Berechtigte darf während der Elternzeit nicht mehr als 30 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt Teilzeit arbeiten.

Was das **Kindschaftsverhältnis** anbelangt, können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Elternzeit geltend machen (nicht sorgeberechtigte Personen bedürfen der Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils) zur Betreuung

- ➔ ihres Kindes,
- ➔ des Kindes eines Vaters, der noch nicht wirksam als Vater anerkannt worden ist oder über dessen Antrag auf Vaterschaftsfeststellung noch nicht entschieden wurde,
- ➔ eines Kindes des Ehegatten oder des (eingetragenen) Lebenspartners,
- ➔ eines Kindes, das sie in Adoptionspflege oder Vollzeitpflege (§ 33 SGB VIII) aufgenommen haben sowie
- ➔ eines Enkelkindes, Bruders, Neffen oder einer Schwester oder Nichte bei schwerer Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod der Eltern sowie
- ➔ eines Enkelkindes, wenn ein Elternteil des Kindes minderjährig ist oder sich in einer Ausbildung befindet, die vor Vollendung des 18. Lebensjahres begonnen wurde. Kein Anspruch auf Elternzeit besteht für die Großeltern, wenn ein Elternteil des Kindes selbst Elternzeit nimmt § 15 Abs. 1 a S. 2 BEEG. Das Elterngeld können nur die Eltern beziehen, nicht aber die Großeltern. (eine Ausnahme besteht nur im Fall von schwerer Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod der Eltern, § 1 Abs. 4 BEEG).

Eine **Änderung** in der Anspruchsberechtigung ist dem **Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen** (§ 16 Abs. 5 BEEG).

! Wichtig

Der Anspruch auf Elternzeit ist bei Vorliegen der Voraussetzungen nicht von der Zustimmung des Arbeitgebers abhängig und kann nicht durch Vertrag (Arbeitsvertrag, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung etc.) ausgeschlossen oder eingeschränkt werden (§ 15 Abs. 2 S. 6 BEEG). Dies gilt sowohl für einen bereits entstandenen als auch für einen erst künftig entstehenden Anspruch auf Elternzeit. Abweichende Vereinbarungen zugunsten des Arbeitnehmers sind dagegen zulässig.

03 Aufteilung/Gemeinsame Elternzeit

→ Die Elternzeit kann ganz oder teilweise von einem Elternteil allein oder von beiden Eltern gemeinsam in Anspruch genommen werden (§ 15 Abs. 3 S. 1 BEEG). Dabei wird die Elternzeit für jeden **Elternteil separat**, das heißt vollkommen unabhängig voneinander betrachtet.

Sind beide Eltern berufstätig, steht ihnen also frei, wer von ihnen Elternzeit nimmt und für welche Zeiträume. Sie können die Elternzeit auch untereinander aufteilen und sich bei der Elternzeit abwechseln. Die Eltern können die Elternzeit aber auch gleichzeitig in Anspruch nehmen, das heißt Anteile der Elternzeit oder sogar die gesamte dreijährige Elternzeit komplett gemeinsam nutzen. Auch bei gleichzeitiger Elternzeit dauert diese für jeden Elternteil maximal drei Jahre (und nicht etwa nur 1,5 Jahre).

Grundsätzlich besteht der Anspruch auf Elternzeit längstens bis zur Vollendung des **dritten Lebensjahres des Kindes** (§ 15 Abs. 2 S. 1 BEEG). Dies gilt auch bei Mehrlingsgeburten. Die Mutterschutzfrist nach der Entbindung wird auf die Elternzeit angerechnet, verlängert diese also nicht über die Vollendung des dritten Lebensjahres hinaus! **Ausnahmsweise** kann Anspruch auf Elternzeit bis zur Vollendung des **achten** Lebensjahres nur bestehen bei:

- ▶ Übertragung eines Teils der Elternzeit auf die Zeit nach dem dritten Geburtstag des Kindes (siehe Seite 99 f.),
- ▶ Adoption und Adoptionspflege sowie Vollzeitpflege (siehe Seite 96).

🕒 Beispiel 1

Die berufstätigen Eltern möchten sich in der Elternzeit abwechseln. Die Mutter nimmt für das erste und dritte Lebensjahr ihres Kindes Elternzeit, der Vater für das zweite Lebensjahr. Die Mutter bezieht nach Ablauf der Mutterschutzfrist Basiselterngeld bis zur Vollendung des zwölften Lebensmonats, der Vater für die Lebensmonate 13 und 14 (sogenannte Partnermonate als Basiselterngeld).

🕒 Beispiel 2

Die berufstätigen Eltern nehmen für das erste Jahr gemeinsam Elternzeit. Anschließend nimmt der Vater seine volle Erwerbstätigkeit wieder auf, während die Mutter noch bis zum zweiten Geburtstag des Kindes in der Elternzeit bleibt. Die ihnen insgesamt zustehenden 14 Monatsbeträge Basiselterngeld können die Eltern frei untereinander aufteilen. Da in jedem Fall die ersten beiden Lebensmonate des Kindes infolge des Bezuges von Mutterschaftsgeld / Arbeitgeberzuschuss bei der Mutter als Basiselterngeld »verbraucht« sind, kann auch die Mutter hier maximal bis zur Vollendung des zwölften Lebensmonats Basiselterngeld (oder bis zur Vollendung des 22. Lebensmonats Elterngeld Plus) beanspruchen.

Jeder Elternteil kann seine Elternzeit in maximal **drei Zeitabschnitte** aufteilen; eine Verteilung auf **weitere** Zeitabschnitte ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich (§ 16 Abs. 1 S. 6 BEEG). Als Zeitabschnitt in diesem Sinne zählt jeder Elternzeitabschnitt, den ein Elternteil bei seinem Arbeitgeber geltend macht. Wenn die drei Zeitabschnitte bei einem Elternteil verbraucht sind, ist für diesen Elternteil grundsätzlich keine weitere Elternzeit mehr möglich, es sei denn, dass der Arbeitgeber einer weiteren Aufteilung zustimmt. Das gilt auch im Fall der Übertragung eines Teils der Elternzeit auf die Zeit nach dem dritten Geburtstag des Kindes.

Zwischen den einzelnen Zeitabschnitten dürfen auch Zeiten der Erwerbstätigkeit (Vollzeit beziehungsweise über 30 Wochenstunden) liegen, die nicht als Elternzeitabschnitte mitzählen. Die Festlegung der Zeitabschnitte kann **im Einzelfall rechtsmissbräuchlich** und unwirksam sein, so zum Beispiel wenn eine Lehrerin ihre Elternzeit nur durch Schulferien (mit Anspruch auf Arbeitsvergütung) unterbrechen will (LAG Saarland vom 17.5.1995 in ZTR 1996, 325).

🕒 Beispiel

Für das erste Lebensjahr ihres Kindes nimmt die Mutter Elternzeit. Anschließend nimmt der Vater für ein Jahr Elternzeit, während die Mutter wieder voll arbeitet. Das dritte Lebensjahr des Kindes können die Eltern noch einmal untereinander aufteilen und abwechselnd Elternzeit in Anspruch nehmen.

04 Rechtzeitige Geltendmachung/ Anmeldefrist

➔ Die Elternzeit **tritt nicht kraft Gesetzes** ein. Sie wird vielmehr erst durch das **Verlangen** der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber bewirkt, Elternzeit zu nehmen. Einer Einverständniserklärung des Arbeitgebers bedarf es nicht (BAG vom 17.10.1990 in BB 1991, 414). Gleichzeitig mit der schriftlichen Anmeldung muss verbindlich festgelegt werden, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren die Elternzeit genommen wird (siehe Seite 94 ff.).

Damit die Elternzeit zum gewünschten Zeitpunkt beginnen kann, muss sie **rechtzeitig schriftlich** vom Arbeitgeber verlangt werden, und zwar **spätestens sieben Wochen vor Beginn der Elternzeit** (§ 16 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 BEEG) beziehungsweise spätestens 13 Wochen im Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und der Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes (§ 16 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 BEEG). Bei dringenden Gründen ist ausnahmsweise auch eine angemessene kürzere Frist möglich, zum Beispiel zu Beginn einer **Adoptionspflege**, soweit sich diese im Einzelfall nicht ausreichend vorplanen ließ oder bei einer **Frühgeburt** beziehungsweise **sonstigen vorzeitigen Entbindung** für die Elternzeit des Vaters.

Entscheidend für die fristgerechte Geltendmachung der Elternzeit ist der Zugang der schriftlichen Mitteilung beim Arbeitgeber! Die Schriftform ist zwingend erforderlich (BAG vom 10.5.2016 in NZA 2016, 1137).

Tipp

Aus Beweisgründen empfiehlt sich die persönliche Übergabe gegen Empfangsbestätigung auf der Kopie oder die Übersendung per Einschreiben mit Rückschein.

Im Einzelfall kann die Berufung des Arbeitgebers auf eine fehlende Schriftform des Elternzeitverlangens rechtsmissbräuchlich und unwirksam sein, wenn er sich dadurch mit seinem eigenen Verhalten in Widerspruch setzt (BAG vom 26.6.2008 in NZA 2008, 1241). Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer beziehungsweise der Arbeitnehmerin die Elternzeit (schriftlich) bescheinigen (§ 16 Abs. 1 S. 6 BEEG).

Für **Mütter beginnt die Elternzeit frühestens nach Ablauf der (in der Regel achtwöchigen) Mutterschutzfrist** nach der Entbindung, da während dieser Zeit aufgrund des Beschäftigungsverbots des § 3 MuSchG eine weitere Freistellung von der Arbeitspflicht und somit eine Elternzeit nicht mehr möglich ist.

Dagegen können **Väter** die Elternzeit bereits **ab der Geburt** des Kindes oder während der Mutterschutzfrist beginnen. Selbstverständlich kann, wenn die Eltern dies wünschen, die Elternzeit (oder Teile davon) auch erst später beginnen, zum Beispiel bei Aufteilung unter den Eltern oder im Übertragungsfall. Der Beginn der Elternzeit muss sich auch nicht mit vollen Lebensmonaten des Kindes oder vollen Kalendermonaten decken.

Beispiel 1

Die Mutter möchte während des ersten und dritten Lebensjahres des Kindes Elternzeit nehmen, der Vater für das zweite Lebensjahr. Somit muss die Mutter die Elternzeit für das erste Jahr spätestens sieben Wochen vor Ablauf der Mutterschutzfrist geltend machen. Sowohl ihre Elternzeit für das dritte Jahr als auch die Elternzeit des Vaters für das zweite Jahr müssen erst sieben Wochen vor dem geplanten Beginn beim jeweiligen Arbeitgeber schriftlich verlangt und verbindlich festgelegt werden.

Beispiel 2

Im Anschluss an die achtwöchige Mutterschutzfrist möchte die Mutter zunächst bis zum zweiten Geburtstag des Kindes Elternzeit beanspruchen. Dieser Teil der Elternzeit ist spätestens sieben Wochen vor Ablauf der Mutterschutzfrist beim Arbeitgeber schriftlich anzumelden und verbindlich festzulegen. Die restliche Elternzeit von einem Jahr wollen die Eltern während des ersten Schuljahres des Kindes gemeinsam nehmen. Die Eltern müssen diesen übertragenen Elternzeitanteil bei ihrem jeweiligen Arbeitgeber dreizehn Wochen vor dem gewünschten Beginn anmelden.

Die sieben- beziehungsweise 13-wöchige Anmeldefrist endet mit dem Tag der siebten beziehungsweise 13. Woche vor Beginn der Elternzeit, der in seiner Benennung dem Tag entspricht, der dem ersten Tag der Elternzeit vorausgeht. Fällt der letzte Tag der Anmeldefrist auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag, so gilt hier nicht § 193 BGB, das heißt, dies führt nicht zu einer Fristverlängerung bis zum Ablauf des nächsten Werktages (vgl. BAG vom 5.3.1970, AP Nr. 1 zu § 193 BGB).

Beispiel 1

Das Kind wurde wie vorausberechnet am Donnerstag, den 16. Juli 2017, geboren. Am Donnerstag, den 10. September 2017, endet die Mutterschutzfrist. Anschließend, also ab Freitag, den 11. September 2017, möchte die Mutter bis Ende des zweiten Lebensjahres ihres Kindes Elternzeit nehmen. Diese muss sie spätestens sieben Wochen vor dem Beginn der Elternzeit, das heißt am Donnerstag, den 23. Juli 2017, von ihrem Arbeitgeber schriftlich verlangen und ihm gleichzeitig mitteilen, dass sie erst am 16. Juli 2019 die Arbeit wieder aufnimmt.

Beispiel 2

Das Kind wird am Donnerstag, den 13. Juli 2017, geboren. Die Mutter möchte für das erste Lebensjahr Elternzeit nehmen, der Vater den 13. und 14. Lebensmonat. Da der Vater seine Elternzeit am Samstag, den 14. Juli 2018, antreten will, muss seine schriftliche Mitteilung spätestens bis einschließlich Freitag, den 25. Mai 2018, beim Arbeitgeber vorliegen.

Bei gewünschtem Beginn der Elternzeit in unmittelbarem Anschluss an die Mutterschutzfrist nach der Entbindung ist bei der Berechnung der Anmeldefrist aber zu beachten, dass sich bei medizinischen **Frühgeburten beziehungsweise sonstigen vorzeitigen Entbindungen** die zwölf- beziehungsweise achtwöchige **Mutterschutzfrist** nach der Entbindung um den Zeitraum **verlängert**, um den sich im Einzelfall die sechswöchige Schutzfrist vor der Geburt verkürzt hat (siehe Seite 44 f.).

Tipp

Soll sich die Elternzeit unmittelbar an die achtwöchige Mutterschutzfrist anschließen, sollte sie sinnvollerweise erst nach der Entbindung rechtzeitig geltend gemacht werden. Vorher sollte gegebenenfalls (auch bei Drängen des Arbeitgebers) nur eine unverbindliche Absichtserklärung erfolgen. Dabei muss auch die Frage des Kündigungsschutzes beachtet werden (siehe Seite 100 ff.).

Wird die siebenwöchige (beziehungsweise 13-wöchige) **Anmeldefrist versäumt**, so kann die Elternzeit nicht zum vorgesehenen Zeitpunkt genommen werden. Ein eigenmächtiger Antritt der Elternzeit dürfte in der Regel eine rechtswidrige Arbeitsverweigerung darstellen. Es besteht allerdings die Möglichkeit, dass der Arbeitgeber auf eine Einhaltung der Frist verzichtet und auch eine verspätete Mitteilung akzeptiert. Andernfalls kann die Elternzeit erst sieben Wochen (beziehungsweise 13 Wochen) nach Zugang der schriftlichen Geltendmachung beim Arbeitgeber angetreten werden; eine erneute Anmeldung ist insoweit nicht erforderlich!

Beispiel

Frau A, deren Kind am 26. August geboren wurde, möchte im Anschluss an die achtwöchige Mutterschutzfrist ab 22. Oktober Elternzeit nehmen. Ihrem Arbeitgeber teilt sie dies jedoch nicht schriftlich, wie erforderlich bis zum 2. September, sondern erst am 10. September mit. Also kann sie auch erst – da ihr Arbeitgeber auf Fristeinhalten besteht – ab 30. Oktober in Elternzeit gehen, das sind sieben Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung beim Arbeitgeber.

Auch von dieser Regelung gibt es gemäß § 16 Abs. 2 BEEG für **Härtefälle** eine **Ausnahme**. Will ein Arbeitnehmer unmittelbar im Anschluss an die Mutterschutzfrist in Elternzeit gehen (gilt nicht bei Beginn der Elternzeit zu einem früheren oder späteren Zeitpunkt), versäumt er aber die Sieben-Wochen-Frist für die Mitteilung an den Arbeitgeber, so ist dieses Versäumnis dann unerheblich, wenn es auf einem nicht vom Arbeitnehmer zu vertretenden Grund beruht. Voraussetzung ist jedoch, dass die Mitteilung an den Arbeitgeber innerhalb einer Woche nach Wegfall des Grundes nachgeholt wird.

Beispiel

Frau A hat im vorstehenden Beispiel die Anmeldefrist versäumt, da sie im Krankenhaus lag und nicht in der Lage war, den Arbeitgeber von ihrer Absicht, Elternzeit zu nehmen, zu unterrichten. Am 10. September war sie jedoch wieder soweit hergestellt, dass sie ihrem Arbeitgeber ihren Entschluss, in Elternzeit zu gehen, schriftlich mitteilen konnte.

Geht die Mitteilung ihrem Arbeitgeber bis zum 17. September zu, so kann sie trotz Versäumnisses der Sieben-Wochen-Frist am 22. Oktober die Elternzeit antreten, da sie den Grund für das Versäumnis nicht zu vertreten hatte und die Mitteilung rechtzeitig nachgeholt hat.

Tipp

Um Probleme möglichst zu vermeiden, sollte man versuchen, die Anmeldefrist auf jeden Fall einzuhalten, denn ob ein Fristversäumnis zu vertreten ist oder nicht, ist oft Auslegungssache. Unkenntnis über die Notwendigkeit einer Erklärung oder Erklärungsfrist hat in der Regel der Arbeitnehmer zu vertreten.

05 Bindungswirkung der Geltendmachung

➔ Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen mit der schriftlichen Geltendmachung der Elternzeit, die innerhalb der ersten drei Lebensjahre des Kindes liegen soll, beim Arbeitgeber **gleichzeitig (schriftlich) erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren** sie Elternzeit nehmen werden (§ 16 Abs. 1 S. 2 BEEG), das heißt es müssen die konkreten Daten für Beginn und Ende der Elternzeit angegeben werden. Andernfalls ist die Elternzeit nicht wirksam geltend gemacht! Die erforderliche **verbindliche** Festsetzung der Elternzeit auf einen begrenzten Zeitraum von nur zwei Jahren berücksichtigt, dass von den Eltern nicht erwartet werden kann, dass sie bereits bei Beginn der Elternzeit alle zulässigen Zeitabschnitte bis maximal zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes festlegen. Die Eltern sind aber nicht gehindert, zum Beispiel Elternzeit von vornherein bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes zu nehmen.

Die zweijährige Bindungszeit bezieht sich auf die Zeit von der Geburt bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres, das heißt auf **die ersten zwei Lebensjahre** des Kindes. Auch wenn die Mutter die Elternzeit im Anschluss an die Mutterschutzfrist beziehungsweise an einen auf die Mutterschutzfrist folgenden Erholungsurlaub nimmt, muss sie sich gem. § 16 Abs. 1 S. 4 und 5 BEEG zunächst nur bis zum **zweiten Geburtstag** des Kindes festlegen.

Wichtig

Wird nur für das erste Lebensjahr des Kindes Elternzeit genommen, ist die Elternzeit für das zweite Lebensjahr des Kindes »verbraucht« und kann nur mit Zustimmung des Arbeitgebers für das zweite Jahr verlängert werden, denn die Elternzeiterklärung für das erste Lebensjahr ist verbindlich für den gesamten Zweijahreszeitraum (BAG vom 18.10.2011 in DB 2012, 293).

Somit kann der Arbeitnehmer also, wenn er bisher nur für einen Zeitraum von bis zu zwei Jahren Elternzeit verlangt hatte, zum oder nach Ablauf des Zweijahreszeitraums (zweiter Geburtstag des Kindes) erneut fristgerecht Elternzeit verlangen, um den maximalen Anspruchszeitraum von drei Jahren (bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes oder mit Übertragung von höchstens zwölf Monaten auch später) weiter oder ganz auszuschöpfen. Bei einer erneuten Inanspruchnahme von Elternzeit zum oder nach Ablauf des zweijährigen Bindungszeitraums muss selbstverständlich die **siebenwöchige Anmeldefrist** vor Beginn des neuen Elternzeitabschnitts beachtet werden. Insoweit ist keine Zustimmung des Arbeitgebers erforderlich, da es sich nicht um eine Verlängerung der Elternzeit i. S. § 16 Abs. 3 S. 1 BEEG handelt. Zur ausnahmsweisen vorzeitigen Beendigung oder Verlängerung der Elternzeit siehe Seite 96 f.

Will der Arbeitnehmer stattdessen von vornherein länger als zwei Jahre Elternzeit nehmen, zum Beispiel die volle Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes ausschöpfen, kann er die Elternzeit auch gleich bei der Anmeldung entsprechend festlegen, die dann auch für Arbeitnehmer und Arbeitgeber verbindlich ist (BAG vom 19.04.2005 in BB 2006, 555).

Soll die verbleibende Elternzeit dagegen zwischen dem dritten Geburtstag und der Vollendung des achten Lebensjahres liegen, muss die Elternzeit spätestens dreizehn Wochen vor dem gewünschten Beginn vom Arbeitgeber verlangt werden (§ 16 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 BEEG). Eine Zustimmung des Arbeitgebers ist hierfür nicht erforderlich. Da maximal bis zu 24 Monate der insgesamt zur Verfügung stehenden Elternzeit auf die Zeit nach dem dritten Geburtstag übertragen werden können, stellt sich die Frage, ob auch in diesem Fall eine verbindliche Festlegung für zwei Jahre erfolgt. § 16 Abs. 1 S. 2 BEEG stellt in diesem Zusammenhang aber klar, dass es sich nur um die erste Inanspruchnahme der Elternzeit in den ersten zwei Lebensjahren des Kindes handelt. Wird die Elternzeit nach dem dritten Geburtstag angemeldet und hat die elternzeitberechtigte Arbeitnehmerin beziehungsweise Arbeitnehmer erst einmal Elternzeit für das erste Lebensjahr des Kindes genommen, so können zwei weitere Zeitabschnitte zwischen dem dritten Geburtstag und der Vollendung des achten Lebensjahres genommen werden. Lediglich die Inanspruchnahme eines **dritten Elternzeitabschnitts** in diesem Zeitraum kann der Arbeitgeber aus **dringenden betrieblichen Gründen innerhalb einer Frist von acht Wochen ab Zugang des Elternzeitantrags** ablehnen (§ 16 Abs. 1 S. 7 BEEG).

Tipp

In der Regel empfiehlt es sich aber, die Elternzeit zunächst nur für zwei Jahre anzumelden, um eine Entscheidung über die Gestaltung des dritten Jahres noch später treffen zu können!

Beispiel 1

Frau A will im Anschluss an die Mutterschutzfrist Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres ihres Kindes nehmen. Eine entsprechende Anmeldung für die gesamte Zeit ist verbindlich und kann gegen den Willen des Arbeitgebers, abgesehen von bestimmten Härtefällen und zur Inanspruchnahme der Mutterschutzfristen bei der Geburt eines weiteren Kindes (§ 16 Abs. 3 S. 3 BEEG), nicht mehr geändert werden. Will sich Frau A nicht so lange binden und die Möglichkeit vorbehalten, die Arbeit schon vor dem dritten Geburtstag des Kindes wieder voll aufzunehmen (und die Restelternzeit zum Beispiel während des ersten Schuljahres des Kindes zu nehmen), kann sie stattdessen auch Elternzeit zunächst nur beispielsweise bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes geltend machen und die restliche Elternzeit rechtzeitig mit 13-wöchiger Anmeldefrist vor ihrem gewünschten Beginn verlangen.

Beispiel 2

Herr A hat für ein Jahr Elternzeit ab der Geburt seines Kindes geltend gemacht. Damit ist er im doppelten Sinne für die ersten zwei Jahre gebunden. Zum einen muss er für ein Jahr tatsächlich in Elternzeit gehen und bleiben, zum anderen kann er mit Rücksicht auf die zweijährige Bindungswirkung für das zweite Lebensjahr des Kindes keine Elternzeit mehr verlangen. Er ist aber nicht gehindert, für den Zeitraum vom zweiten bis dritten Geburtstag des Kindes erneut Elternzeit zu nehmen. Insoweit muss er die Anmeldefrist von sieben Wochen einhalten und ist dann wieder an diese Erklärung gebunden.

Hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf Elternzeit und macht er diese ordnungsgemäß gegenüber seinem Arbeitgeber geltend, so bedarf es (anders als beim Erholungsurlaub) keiner ausdrücklichen Zustimmung oder Bewilligung durch den Arbeitgeber. Vielmehr bewirkt die Mitteilung, dass der Arbeitnehmer ab dem vorgesehenen Zeitpunkt von der Arbeit freigestellt ist (BAG vom 17.2.1994 in NZA 1994, 656). Andernfalls, zum Beispiel wenn der Arbeitnehmer nicht bei der schriftlichen Geltendmachung der Elternzeit beziehungsweise des ersten Elternzeitabschnitts gleichzeitig gegenüber dem Arbeitgeber erklärt hat, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren er Elternzeit nehmen wird, liegt kein wirksames Elternzeitverlangen vor. Dann kann die Elternzeit gegen den Willen des Arbeitgebers gegebenenfalls nicht zum gewünschten Zeitpunkt beginnen, es sei denn, der Mangel wird noch im Rahmen der Anmeldefrist durch eine erneute ordnungsgemäße Mitteilung behoben.

Hat der Arbeitnehmer Elternzeit verlangt und für eine bestimmte Zeit festgelegt (gegebenenfalls auch schon über die zweijährige Bindungsfrist hinaus), so ist er daran und an die geltend gemachte Dauer grundsätzlich gebunden und kann sein Verlangen nicht mehr einseitig widerrufen (Ausnahmen siehe unten; zu Verlängerung beziehungsweise vorzeitiger Beendigung der Elternzeit siehe Seite 96 f.). Einigt er sich jedoch mit seinem Arbeitgeber, so ist eine Abweichung oder Änderung der ursprünglich geplanten Elternzeit möglich.

Beispiel 1

Frau A hat ihrem Arbeitgeber rechtzeitig und ordnungsgemäß mitgeteilt, dass sie nach Ablauf der Mutterschutzfrist bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes Elternzeit nimmt. Sie möchte diese nun bis zum Ende des zweiten Lebensjahres ihres Kindes verlängern. Dies ist grundsätzlich nur möglich, wenn ihr Arbeitgeber damit einverstanden ist (Ausnahme siehe Seite 97 f.).

Beispiel 2

Frau B hat ihrem Arbeitgeber mitgeteilt, dass sie im Anschluss an die Mutterschutzfrist für das erste und dritte Lebensjahr des Kindes Elternzeit nimmt, obwohl sie sich wegen der zweijährigen Bindungsfrist für das dritte Lebensjahr des Kindes noch nicht so frühzeitig hätte festlegen müssen. Auch eine Änderung ihrer Planung für das dritte Lebensjahr ist jetzt grundsätzlich nur noch möglich, wenn sich ihr Arbeitgeber damit einverstanden erklärt.

Eine **Widerrufsmöglichkeit** des Arbeitnehmers besteht jedoch nach richtiger Ansicht immer bis sieben Wochen vor erstmaligem Antritt der Elternzeit, da dies der Zeitpunkt ist, für den der Arbeitgeber endgültig über die Planungen des Arbeitnehmers zu informieren ist beziehungsweise ab dem die Dispositionsinteressen des Arbeitgebers erst geschützt sind. Hat der Arbeitnehmer bereits vor diesem Zeitpunkt Elternzeit verlangt, so kann er dies wieder ändern, solange er die Sieben-Wochen-Frist für die rechtzeitige Geltendmachung einhält. Gleiches gilt für die Dreizehn-Wochen-Frist bei einer Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und der Vollendung des achten Lebensjahres.

Beispiel

Ab 1. September möchte Frau A nach Ablauf der Mutterschutzfrist in Elternzeit gehen, und zwar bis zum Ende des ersten Lebensjahres sowie für das dritte Lebensjahr ihres Kindes. Dies teilte sie ihrem Arbeitgeber bereits Mitte Juni mit. Bis 13. Juli – sieben Wochen vor (erstmaligem) Beginn der Elternzeit – hat sie nun noch Zeit zu überlegen, ob sie bei dieser Entscheidung bleiben möchte oder nicht.

Der einmal durch die Geltendmachung festgelegte Beginn der Elternzeit wird durch anschließende Arbeitsunfähigkeit vor Antritt der Elternzeit nicht berührt (siehe auch Seite 50 und 122 f.).

06 Dauer der Elternzeit

➔ Die Elternzeit endet spätestens mit Ende des dritten Lebensjahres des Kindes, bei Übertragung eines maximal 24-monatigen Anteils der Elternzeit auf die Zeit nach dem dritten Geburtstag mit Vollendung des achten Lebensjahres (§ 15 Abs. 2 S. 1 und 4 BEEG). Eine **Mindestdauer** der Elternzeit oder einzelner Elternzeitabschnitte ist nicht geregelt (anders beim Elterngeld, siehe Seite 78).

Die Berechnung des Lebensalters des Kindes erfolgt nach den §§ 187 Abs. 2 S. 2, 188 Abs. 2 BGB, wobei der Tag der Geburt mitzählt. Maßgebend ist somit der Tag des Monats, der dem Tag vorhergeht, der durch seine Zahl dem Anfangstag der Frist (also dem Tag der Geburt) entspricht.

Beispiel

Geburtstag ist der 9.7.2017. Die Elternzeit für dieses Kind endet spätestens am 8.7.2020, im Übertragungsfall spätestens am 8.7.2025.

Zur Klarstellung: Für **Mütter beginnt** die Elternzeit frühestens erst nach Ablauf der (in der Regel) achtwöchigen Mutterschutzfrist nach der Entbindung (siehe Seite 93). Das bedeutet, dass die **Anspruchsdauer** bis zum dritten Geburtstag des Kindes sich für sie entsprechend **verkürzt, in der Regel also nur etwa zwei Jahre und zehn Monate beträgt**.

Wichtig

Bei der Möglichkeit, Elternzeit in der Regel bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes zu nehmen, ist aber zu bedenken, dass das Basiselterngeld nur längstens bis zur Vollendung des zwölften beziehungsweise 14. Lebensmonats (bei Elterngeld Plus 24. beziehungsweise 28. Lebensmonats) des Kindes gezahlt wird. Lediglich bei Inanspruchnahme des Partnerschaftsbonus bei gleichzeitiger Teilzeitarbeit beider Eltern im Umfang von 25 bis 30 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt für die Dauer von vier Monaten kann für beide Eltern zusammen eine maximale Bezugsdauer des Elterngeldes Plus (!) von 36 Monaten insgesamt erreicht werden. Zu beachten ist auch, dass Elterngeld immer nur für Lebensmonate des Kindes und nicht für Kalendermonate gewährt wird.

Die Elternzeit kann selbstverständlich auch früher enden, wenn dies bei der Geltendmachung bereits so festgelegt wurde. Dabei kann ein beliebiger Endzeitpunkt gewählt werden. Dies muss also nicht jeweils das Ende eines Lebensmonats / Lebensjahres oder Kalendermonats / Kalenderjahres sein (eben so wenig wie die Elternzeit mit einem Lebensmonat / Lebensjahr oder Kalendermonat / Kalenderjahr beginnen muss).

Beispiel

Am 26. September wird das Kind von Frau A ein Jahr alt. Dennoch kann sie ohne weiteres, wenn dies vorher so festgelegt war, am 15. September ihre Arbeit wieder aufnehmen.

Bei einem adoptierten Kind und einem Kind in **Adoptions- oder Vollzeitpflege** kann Elternzeit von insgesamt **maximal 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).

Stirbt das Kind während der Elternzeit, so endet diese spätestens **drei Wochen** nach dem Tod des Kindes (§ 16 Abs. 4 BEEG), das heißt falls die Elternzeit nicht bereits durch die ursprüngliche Festlegung schon vor diesem Zeitpunkt endet. Das Elterngeld – Basiselterngeld wie Elterngeld Plus – wird bei Tod des Kindes längstens bis zum Ende des laufenden Lebensmonats gezahlt.

Ansonsten bedarf eine **vorzeitige Beendigung oder Verlängerung** einer einmal vom Arbeitnehmer verbindlich festgelegten Elternzeit grundsätzlich der **Zustimmung des Arbeitgebers** (§ 16 Abs. 3 S. 1 BEEG). Die Dauer und Lage der Elternzeit sollte daher von vornherein sehr sorgfältig geplant werden. Allerdings gibt es von der starren Regelung auch einige Ausnahmen:

Eine vorzeitige Beendigung der Elternzeit wegen

- ▶ der **Geburt eines weiteren Kindes** oder
- ▶ eines besonderen **Härtefalls** (insbesondere bei Eintritt einer schweren Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod eines Elternteils oder eines Kindes oder bei erheblich gefährdeter wirtschaftlicher Existenz der Eltern nach Antragstellung)

kann der Arbeitgeber nur innerhalb von **vier Wochen** ab der Geltendmachung aus **dringenden betrieblichen Gründen schriftlich** ablehnen (§ 16 Abs. 3 S. 2 BEEG). Bei Ablehnung der vorzeitigen Beendigung kann der Arbeitnehmer die Arbeit nicht wieder aufnehmen, es bleibt ihm nur die **Klagemöglichkeit** vor dem Arbeitsgericht, wenn er mit der Entscheidung des Arbeitgebers nicht einverstanden ist. Lehnt der Arbeitgeber die vorzeitige Beendigung der Elternzeit nicht form- und fristgerecht oder nicht aus dringenden betrieblichen Gründen ab, wird die Elternzeit aufgrund der Gestaltungserklärung des Arbeitnehmers beendet. Eine Zustimmung des Arbeitgebers zur vorzeitigen Beendigung ist nicht erforderlich, eine den genannten Anforderungen nicht entsprechende Ablehnung des Arbeitgebers ist unbeachtlich (BAG vom 21.4.2009 in BB 2009, 949).

Der Arbeitnehmer kann die ursprünglich festgelegte, aber wegen der vorzeitigen Beendigung nicht verbrauchte Restelternzeit mit einem Anteil von bis zu zwölf Monaten mit Zustimmung des Arbeitgebers auf die Zeit nach Vollendung des dritten bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes übertragen (BAG a. a. O.). Bei Geburten ab dem 1. Juli 2015 gilt anstelle der zwölfmonatigen Übertragung nicht verbrauchter Restelternzeit mit Zustimmung des Arbeitgebers eine Übertragungsmöglichkeit ohne Zustimmung des Arbeitgebers von bis zu 24 Monaten im Zeitraum zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes.

Ausdrücklich gesetzlich geregelt ist nunmehr in § 16 Abs. 3 S. 3 BEEG, dass eine Arbeitnehmerin ihre noch laufende Elternzeit wegen der einsetzenden Mutterschutzfristen für ein weiteres Kind vorzeitig beenden kann, um das Mutterschaftsgeld und den Arbeitgeberzuschuss in Anspruch zu nehmen. Eine Zustimmung des Arbeitgebers ist in diesem Fall nicht erforderlich. Mit der Neuregelung setzt der Gesetzgeber zwei Urteile des Europäischen Gerichtshofs vom 20.9.2007 (in NZA 2007, 1274) und vom 19.1.2010 (in NZA 2010, 85) um. Der EuGH hatte nämlich bereits 2007 entschieden, dass es mit europäischem Recht nicht vereinbar ist, wenn eine schwangere Arbeitnehmerin den Zeitraum ihrer noch laufenden Elternzeit nicht ändern kann, um die ihr zustehenden Mutterschutzfristen und die damit verbundenen Rechte in Anspruch zu nehmen.

Folge ist, dass die Arbeitnehmerin Anspruch auf das Mutterschaftsgeld von ihrer Krankenkasse nach § 24 i SGB V und den Arbeitgeberzuschuss gemäß § 20 MuSchG hat. Der EuGH hat in Bezug auf die Höhe der Leistung mit Urteil vom 13. Februar 2014 (RS. C-512 / 11 Terveys) ausgeführt, dass sie genauso hoch zu sein hat, wie in der Mutterschutzzeit vor Antritt der Elternzeit. Dies gilt im Übrigen auch für den Fall, dass die Arbeitnehmerin während der laufenden Elternzeit bei ihrem oder einem anderen Arbeitgeber in Teilzeit gearbeitet hat – sie erhält nicht etwa Leistungen auf der Basis ihres Teilzeitverdienstes, sondern in voller Höhe (Klenter, jurisPR-ArBR 12 / 2014 Anm. zu EuGH vom 13.2.2014, RS. C-512 / 11), wenn sie die Elternzeit beendet. Nach einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 27. Februar 2003 (in BB 2003, 686) ist eine Arbeitnehmerin, die **mit Zustimmung ihres Arbeitgebers** vor dem Ende der Elternzeit an ihren Arbeitsplatz zurückkehren möchte, **nicht verpflichtet**, dem Arbeitgeber eine ihr bekannte **erneute Schwangerschaft** mitzuteilen, selbst wenn sie wegen bestimmter gesetzlicher Beschäftigungsverbote ihre Tätigkeit nicht in vollem Umfang aufnehmen kann. Der Arbeitgeber ist in diesem Fall auch nicht zur Anfechtung seiner Zustimmung berechtigt.

Fraglich und ungeklärt ist bisher, ob der Arbeitnehmer bei **Wegfall der Anspruchsberechtigung auf Verlangen des Arbeitgebers** die Arbeit vorzeitig wieder aufnehmen muss. Dagegen spricht aber, dass der Gesetzgeber für den Fall einer Änderung in der Anspruchsberechtigung gerade nicht (außer bei Tod des Kindes) die vorzeitige Beendigung der Elternzeit, sondern lediglich eine **unverzügliche Mitteilungspflicht** des Arbeitnehmers an den Arbeitgeber geregelt hat (§ 16 Abs. 5 BEEG).

Soweit der gesamte Anspruchszeitraum bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes nicht bereits ausgeschöpft ist, ist eine Verlängerung der Elternzeit (falls sich der Arbeitgeber damit nicht einverstanden erklärt hat) im Rahmen des zweijährigen Bindungszeitraums auch in dem Ausnahmefall möglich, dass die Elternzeit aufgeteilt wurde, ein vorgesehener Wechsel in der Betreuungsperson aber aus wichtigem Grund nicht erfolgen kann (§ 16 Abs. 3 S. 4 BEEG).

Beispiel

Frau A wollte ursprünglich bis Ende des ersten Lebensjahres ihres Kindes Elternzeit nehmen. Anschließend sollte Herr A das Kind betreuen. Da Herr A plötzlich für längere Zeit erkrankt ist, kann er die Betreuung nicht übernehmen. Frau A kann in diesem Fall ausnahmsweise Verlängerung ihrer Elternzeit auch gegen den Willen ihres Arbeitgebers verlangen, obwohl diese für den zweijährigen Bindungszeitraum (bis zum zweiten Geburtstag des Kindes) bereits verbindlich festgelegt war.

Für eine solche Verlängerung bedarf es nicht der Zustimmung des Arbeitgebers.

Zwar ist das Verlängerungsbegehren nicht an die siebenwöchige Elternzeit-Anmeldefrist (beziehungsweise dreizehnwöchige Anmeldefrist bei Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und der Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes) gebunden, der Arbeitnehmer ist jedoch verpflichtet, den Arbeitgeber unverzüglich von seinen geänderten Plänen zu unterrichten, sobald feststeht, dass die vorgesehene Betreuungsperson ausfällt und die Elternzeit deshalb verlängert werden muss (§ 16 Abs. 5 BEEG).

Hatte der Arbeitnehmer im Rahmen der Bindungsfrist bisher nur bis zum zweiten Geburtstag des Kindes Elternzeit verbindlich festgelegt, kann er für die Zeit danach mit siebenwöchiger Anmeldefrist **erneut** Elternzeit verlangen, um den maximalen Anspruchszeitraum (in der Regel bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes) weiter oder ganz auszuschöpfen. Dies wäre kein Fall der ›Verlängerung‹ i. S. des § 16 Abs. 3 S. 1 BEEG, sodass insoweit auch eine Zustimmung des Arbeitgebers nicht erforderlich ist.

Auch ein **befristet** eingestellter Arbeitnehmer kann Elternzeit nehmen. Allerdings verlängert sich das befristete Arbeitsverhältnis nicht um die Dauer der Elternzeit (Ausnahme Berufsbildungsverhältnisse, siehe Seite 90). Die Elternzeit endet entweder vorzeitig mit Ablauf des befristeten Arbeitsverhältnisses (insoweit kein Kündigungsschutz) oder spätestens mit Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes beziehungsweise dem Ende des Übertragungszeitraums.

Beispiel 1

Frau A hat einen auf fünf Jahre befristeten Anstellungsvertrag. Dieser endet am 31. Dezember 2019. Am 15. Februar 2016 wurde ihr Kind geboren. Frau A kann zum Beispiel nach Ablauf der Mutterschutzfrist Elternzeit bis zum Ende des dritten Lebensjahres ihres Kindes, also dem 14. Februar 2019, nehmen.

Beispiel 2

In diesem Beispiel wurde das Kind von Frau A erst am 15. Februar 2017 geboren. Jetzt endet die Elternzeit von Frau A spätestens mit Ende ihres Anstellungsvertrages, das heißt am 31. Dezember 2019.

Außer in den genannten Fällen kann die Elternzeit **vorzeitig enden** durch:

- ▶ eine mit Zustimmung der Landesbehörde ausgesprochene Kündigung des Arbeitgebers,
- ▶ Kündigung des Arbeitnehmers oder
- ▶ einverständliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Tipp

Man sollte sich aber in der Regel nicht freiwillig auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf der Elternzeit einlassen, um nicht auf eine beitragsfreie Weiterversicherung in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung beziehungsweise für den Fall einer erneuten Schwangerschaft während der Elternzeit auf künftige Leistungen im Mutterschutz und die soziale Sicherung während einer zweiten Elternzeit zu verzichten!

07 Weiteres Kind während der Elternzeit

➔ Im Fall der Geburt eines weiteren Kindes während einer laufenden Elternzeit wird diese durch das Einsetzen der neuen Mutterschutzfrist nicht automatisch unterbrochen oder beendet. Es bleibt insoweit bei der verbindlichen ursprünglichen Anmeldung. In der Regel kann sich die **zweite** Elternzeit also erst an die **abgelaufene erste Elternzeit anschließen** und bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des zweiten Kindes beziehungsweise bis zum Ende des Übertragungszeitraums andauern.

Allerdings besteht gemäß § 16 Abs. 3 BEEG die Möglichkeit, mit Zustimmung des Arbeitgebers die Elternzeit auch vorzeitig zu beenden, um die zum Beispiel gemeinsame oder abwechselnde Kinderbetreuung neu zu planen (siehe Seite 97 f.). Ist der Arbeitgeber mit der vorzeitigen Beendigung der Elternzeit **wegen der Geburt des weiteren Kindes** nicht einverstanden, kann er dies aber nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen. Unabhängig von der Zustimmung des Arbeitgebers kann die Arbeitnehmerin aber eine laufende Elternzeit beenden, um die Mutterschutzfristen aus § 3 Abs. 1 und 2 MuSchG wahrzunehmen.

Dies ist für sie finanziell attraktiv, da sie sowohl das Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse als auch den Arbeitgeberzuschuss für die Dauer der Mutterschutzfristen erhält und zwar in der Höhe, in der sie Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss vor Beginn der Elternzeit erhalten hat (vergleiche EuGH vom 13.2.2014, RS. C-512 / 11 Terveys). § 16 Abs. 3 S. 3 BEEG verlangt lediglich, dass die Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber die Beendigung der Elternzeit rechtzeitig mitteilen soll. Was ›rechtzeitig‹ heißt, wird vom Gesetzgeber nicht näher definiert. Aufgrund der arbeitnehmerseitigen Treuepflicht sollte die Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber aber zumindest zwei Wochen vor Beginn der Mutterschutzfrist schriftlich und unter Vorlage des ärztlichen Attestes über den voraussichtlichen Geburtstermin mitteilen, dass sie die Elternzeit beenden will.

Im Anschluss an die in der Regel achtwöchige Mutterschutzfrist nach der Geburt kann erneut Elternzeit verlangt werden. Zu beachten ist jedoch, dass die erneute Elternzeit wiederum

sieben Wochen vor dem gewünschten Beginn beim Arbeitgeber schriftlich anzumelden ist, § 16 Abs. S. 1 Nr. 1 BEEG. Denkbar ist natürlich auch, dass der Berechtigte seine Elternzeit wie geplant fortsetzt und der andere Elternteil für das zweite Kind bei seinem Arbeitgeber Elternzeit nimmt.

Zu den Auswirkungen der Geburt eines weiteren Kindes während einer laufenden Elternzeit oder während des Elterngeldbezuges siehe auch:

- ▶ Seite 27 und 100 ff. Kündigungsschutz
- ▶ Seite 54 ff. Mutterschaftsgeld
- ▶ Seite 58 ff. Arbeitgeberzuschuss
- ▶ Seite 70 Elterngeld
- ▶ Seite 76 Geschwisterbonus
- ▶ Seite 99 Übertragung von Elternzeit
- ▶ Seite 118 Erholungsurlaub
- ▶ Seite 133 ff. Rentenversicherung

08 Übertragung von Elternzeit

➔ Ein Anteil der Elternzeit von bis zu **24 Monaten** kann auf die Zeit zwischen der **Vollendung des dritten und achten Lebensjahres** des Kindes übertragen werden (das heißt, auf die Zeit zwischen dem dritten und achten Geburtstag), zum Beispiel für die Betreuung des Kindes im ersten Schuljahr (§ 15 Abs. 2 S. 4 BEEG). Eine Zustimmung des Arbeitgebers ist hierfür nicht mehr erforderlich.

Beispiel 1

Im Anschluss an die achtwöchige Mutterschutzfrist nach der Entbindung nimmt die Mutter Elternzeit bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes. Die verbleibenden zwölf Monate Elternzeit muss sie nicht im dritten Lebensjahr des Kindes »verbrauchen«, sondern kann diese zwischen dem dritten Geburtstag und der Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes nehmen. Die Anmeldefrist beträgt in diesem Fall 13 Wochen vor dem gewünschten Beginn.

Beispiel 2

Die Mutter möchte im Anschluss an die Mutterschutzfrist nach der Geburt zunächst noch für zwei Jahre und sechs Monate Elternzeit nehmen. Da die Mutterschutzfrist nach der Geburt auf die Anspruchsdauer der Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes angerechnet wird, verbleibt ein Anteil von zirka vier Monaten, der ohne Zustimmung des Arbeitgebers noch nach dem dritten Geburtstag des Kindes genommen werden kann.

Die Elternzeit wird für jeden Elternteil separat betrachtet, das heißt bei einer Übertragung wird dem übertragenden Elternteil die Elternzeit des Partners nicht angerechnet.

Beispiel 1

Die Mutter hat Elternzeit bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes genommen und somit ihren Elternzeitananspruch voll ausgeschöpft, während der Vater in dieser Zeit keine Elternzeit genommen hat. Maximal 24 Monate seiner nicht in Anspruch genommenen Elternzeit können auf die Zeit zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes übertragen werden.

Beispiel 2

Die Mutter nimmt im Anschluss an die Mutterschutzfrist nach der Entbindung Elternzeit bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes. Der Vater nimmt Elternzeit ab der Geburt bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres. Da beide Elternteile ihre jeweiligen Elternzeitanprüche bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes noch nicht voll ausgeschöpft haben (Mutter Rest ein Jahr, Vater Rest zwei Jahre), besteht für die Mutter noch die Übertragungsmöglichkeit bis zu zwölf Monaten, für den Vater von bis zu 24 Monaten.

Auch bei **kurzer Geburtenfolge** und bei **Mehrlingsgeburten** stehen den Eltern (jedem Elternteil) bei einer Übertragung für jedes Kind drei Jahre Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres zu (§ 15 Abs. 2 S. 2 und 4 BEEG). Das bedeutet, dass eine Übertragung von bis zu 24 Monaten Elternzeit auf den Zeitraum bis zum achten Lebensjahr auch in diesen Fällen **für jedes der Kinder** möglich ist.

Beispiel 1

Kind A wird am 1. Juli 2017 und Kind B am 1. Juli 2018 geboren. Wenn keine Elternzeit übertragen wird, schließt sich im Normalfall die Elternzeit für Kind B an die Elternzeit für Kind A an und endet mit Vollendung des dritten Lebensjahres von Kind B am 30. Juni 2021. Beide Elternteile haben aber die Möglichkeit, jeweils bis zu 24 Monate zu übertragen, zum Beispiel: Die Mutter meldet für Kind A Elternzeit bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres am 30. Juni 2018 an. Danach nimmt sie drei Jahre Elternzeit für Kind B bis zu dessen Vollendung des dritten Lebensjahres am 30. Juni 2021. Im Anschluss daran nimmt sie die restlichen 24 Monate Elternzeit für Kind A (das zweite und dritte Lebensjahr) bis zum 30. Juni 2023.

Beispiel 2

Am 1. Juli 2015 werden Zwillinge geboren. Die Mutter kann für das Kind A die ersten beiden Lebensjahre Elternzeit bis zum 30. Juni 2017 nehmen und das dritte Jahr zum Beispiel auf die Zeit vom 1. Juli 2018 bis 30. Juni 2019 übertragen. Für das Kind B überträgt sie das erste Jahr auf die Zeit vom 1. Juni 2017 bis zum 30. Juni 2018. Die verbleibenden 24 Monate Elternzeit für Kind B kann sie weiter übertragen auf die Zeit vom 1. Juli 2019 bis 30. Juni 2021. Ohne die Übertragung bleibt es bei der (dreijährigen) Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres der Zwillinge.

In beiden Beispielen könnte der Vater der Kinder ebenfalls Elternzeit nehmen und im Übertragungsfall zum Beispiel bis zu 24 Monate pro Kind an die Elternzeit der Mutter anschließen. Zu beachten ist aber die zeitliche Obergrenze der Elternzeit, das heißt die Vollendung des achten Lebensjahres der Kinder.

Bei **adoptierten** Kindern und Kindern in Vollzeit- oder Adoptionspflege gelten die vorstehenden Übertragungsmöglichkeiten entsprechend (§ 15 Abs. 2 S. 5 BEEG). Das bedeutet, dass es zulässig ist, nach der Aufnahme des Kindes zunächst nur für eine geringere Zeit als drei Jahre Elternzeit zu nehmen und den verbleibenden Teil, allerdings maximal zwölf Monate, auf einen späteren Zeitraum zu übertragen; dabei bleibt es insgesamt, also auch für die Übertragung, bei der **Begrenzung** auf die Vollendung des **achten Lebensjahres** des aufgenommenen Kindes.

! Wichtig

Für Kinder, die vor dem 1. Juli 2015 geboren worden sind, bleibt es bei der alten Rechtslage. Das bedeutet, dass für sie eine Übertragung der Elternzeit von nur maximal zwölf Monaten möglich ist und die Übertragung auf die Zeit zwischen dem dritten Geburtstag und der Vollendung des achten Lebensjahres im Übrigen von der Zustimmung des Arbeitgebers abhängt.

Die Dauer und der Zeitpunkt der Inanspruchnahme der übertragenen Elternzeit im Umfang von bis zu 24 Monaten müssen nicht bereits bei der Geltendmachung des ersten Elternzeitabschnitts festliegen. Insofern reicht es aus, wenn die Dauer und der Zeitpunkt des übertragenen Elternzeitanteils unter Einhaltung der **13-wöchigen Anmeldefrist vor dem gewünschten Beginn** vom Arbeitnehmer schriftlich geltend gemacht und verbindlich festgelegt wird.

Eine **Frist zur Geltendmachung** einer Übertragung von Elternzeit ist gesetzlich **nicht vorgesehen** (zum Beispiel bis zur Vollendung des dritten Lebensjahr des Kindes). Somit können sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer auch noch nach Vollendung des dritten und längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes über die Übertragung nicht verbrauchter Elternzeit einigen (streitig).

! Wichtig

Bei der Übertragung von restlicher Elternzeit auf die Zeit zwischen dem dritten und achten Geburtstag für ab dem 1. Juli 2015 geborene Kinder ist zu beachten, dass diese bei einem zwischenzeitlichen Arbeitgeberwechsel nicht mehr verfallen kann. Findet ein Arbeitgeberwechsel statt und will der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin die restliche Elternzeit, die beim alten Arbeitgeber noch nicht verbraucht worden ist, beim neuen Arbeitgeber nehmen, muss der bisherige Arbeitgeber die bereits genommene Elternzeit auf Verlangen des neuen Arbeitgebers bescheinigen (§ 16 Abs. 1 S. 9 BEEG). Zu berücksichtigen ist auch, dass in den Zeiten zwischen mehreren Elternzeitabschnitten das besondere Kündigungsverbot des § 18 BEEG nicht gilt.

09 Besonderer Kündigungsschutz

➔ Die Regelung eines besonderen Kündigungsschutzes während der Elternzeit ist erforderlich, da für die meisten Arbeitnehmer die Inanspruchnahme von Elternzeit ohne Sicherung des Arbeitsplatzes nicht machbar wäre.

Aus diesem Grund regelt § 18 Abs. 1 S. 1 in Verbindung mit S. 2 Nr. 1 BEEG, dass der Arbeitgeber ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist, höchstens jedoch acht Wochen vor Beginn der Elternzeit, und während der gesamten Dauer der Elternzeit nicht kündigen darf. Neu ist für Geburten ab dem 1.7.2015, dass eine Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und der Vollendung des achten Lebensjahres den Kündigungsschutz frühestens 14 Wochen vor dem Beginn der Elternzeit auslöst (§ 18 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 BEEG).

Wechseln sich die Eltern bei der Elternzeit ab, so gilt der Kündigungsschutz für den Elternteil, der sich gerade in der Elternzeit befindet. Nehmen die Eltern (auch für bestimmte Zeitabschnitte) gemeinsam Elternzeit, so gilt in dieser Zeit auch für beide der Kündigungsschutz.

Nimmt eine Mutter Elternzeit unmittelbar im Anschluss an die Mutterschutzfrist, so schließt sich das Kündigungsverbot des Bundeselterngeld und Elternzeitgesetzes nahtlos an das des Mutterschutzgesetzes an, sodass der Arbeitgeber dazwischen keine Möglichkeit zur Kündigung hat.

Beispiel

Anschließend an ihren bis zum 20. Juni 2018 dauernden Mutterschutz nimmt Frau A noch Elternzeit bis zum Ablauf des dritten Lebensjahres ihres Kindes. Ihr darf somit während der Zeit der Schwangerschaft, während der Mutterschutzfrist bis zum 20. Juni und auch während der gesamten Dauer der Elternzeit nicht gekündigt werden.

Dass der besondere Kündigungsschutz **bereits ab dem Verlangen der Elternzeit, frühestens allerdings acht Wochen** (beziehungsweise 14 Wochen bei Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und der Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes) **vor ihrem Beginn**, einsetzt, kommt daher vor allem **Vätern** (und eingetragenen Lebenspartnern) zugute, die ab der Geburt des Kindes oder im Anschluss an die in der Regel achtwöchige Mutterschutzfrist Elternzeit nehmen wollen und ansonsten bis zum Beginn der Elternzeit nicht besonders vor einer Kündigung geschützt wären.

Tipp

Da die Elternzeit spätestens sieben Wochen (13 Wochen bei übertragener Elternzeit) vor ihrem Beginn beim Arbeitgeber anzumelden ist, sollten Väter, um auf den besonderen Kündigungsschutz nicht zu verzichten, ihre Elternzeit frühestens acht Wochen vor der Elternzeit (14 Wochen bei übertragener Elternzeit) in der dann »geschützten Anmeldewoche«, das heißt, zwischen dem Beginn der siebten und der achten Woche (13. und 14. Woche) vor dem Anfang der gewünschten Elternzeit geltend machen!

Die Acht-Wochen-Frist des § 18 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 BEEG ist bei einem Verlangen des Vaters nach Elternzeit ab der Geburt des Kindes nicht vom tatsächlichen, sondern nach dem zum Zeitpunkt des Verlangens vom Arzt prognostizierten Entbindungstermin zu berechnen (LAG Köln vom 29.1.2010 in AuR 2010, 482). Erfolgt die **Anmeldung früher als acht Wochen** (beziehungsweise früher als 14 Wochen bei Übertragung) vor Beginn der Elternzeit, so ist der besondere Kündigungsschutz nicht bereits mit dem Verlangen gegeben, sondern setzt grundsätzlich erst ab dem Acht-Wochen- oder 14-Wochen-Zeitpunkt vor Beginn der Elternzeit ein (BAG vom 17.2.1994 in ArbuR 1994, 274; vgl. auch BAG vom 12.5.2011 in NZA 2012, 208).

Eine vorher zugegangene Kündigung kann allerdings gegen das **Maßregelungsverbot** des § 612 a BGB verstoßen und nichtig sein, wenn sie »wegen der Elternzeit« erfolgt ist. Eine entsprechende Vermutung bei umgehender Kündigung nach Geltendmachung der Elternzeit muss der Arbeitgeber widerlegen und sachgerechte Kündigungsgründe nachweisen (LAG Niedersachsen vom 12.9.2005 in NZA-RR 2006, 346).

Wird die Elternzeit in **mehreren Abschnitten** genommen, gilt die Vorverlegung des Kündigungsschutzes grundsätzlich nur bei der erstmaligen Inanspruchnahme durch den jeweiligen Elternteil. Bei späteren Elternzeitabschnitten desselben Elternteils besteht Sonderkündigungsschutz also nur während der Elternzeit selbst, nicht dagegen für die Zwischenzeiträume, die nicht durch Elternzeiten belegt sind (eventuell aber Verstoß gegen das Maßregelungsverbot des § 612 a BGB). Dies gilt aber nur, soweit es sich um Elternzeitabschnitte handelt, die vom Berechtigten bereits verbindlich festgelegt waren.

Handelt es sich dagegen um Elternzeiten, die erst **später außerhalb des zweijährigen Bindungszeitraums** (erneut) geltend gemacht werden, gilt auch wieder die **Vorverlegung** des Kündigungsschutzes.

Beispiel

Frau A hat ihrem Arbeitgeber kurz nach der Geburt ihres Kindes schriftlich mitgeteilt, dass sie nach der Mutterschutzfrist Elternzeit bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes sowie während des dritten Lebensjahres nimmt. Während des zweiten Lebensjahres des Kindes will Herr A in Elternzeit gehen und Frau A wieder voll arbeiten.

Da Frau A auch den Elternzeitabschnitt für das dritte Lebensjahr des Kindes bereits verbindlich festgelegt hat, braucht sie diesen später nicht erneut geltend zu machen. Ihr Sonderkündigungsschutz beginnt erst wieder mit Antritt des zweiten Elternzeitabschnitts am zweiten Geburtstag des Kindes.

Hätte sie ihre Elternzeit im Rahmen der zweijährigen Bindungsfrist zunächst nur für das erste Lebensjahr des Kindes festgelegt, hätte sie mit einer Anmeldefrist von spätestens sieben Wochen für das dritte Lebensjahr erneut Elternzeit geltend machen können. In diesem Fall hätte auch der Sonderkündigungsschutz schon wieder (frühestens) acht Wochen vor Beginn der neuen Elternzeit eingesetzt. Für Herrn A, der seine (erstmalige) Elternzeit spätestens ebenfalls sieben Wochen vor ihrem Beginn schriftlich anmelden muss, setzt bei seinem Arbeitgeber der Kündigungsschutz in jedem Fall (frühestens) acht Wochen vor Beginn seiner Elternzeit ein.

Entscheidend für das Kündigungsverbot ist der Zeitpunkt des **Zugangs der schriftlichen Kündigungserklärung** des Arbeitgebers. Ob die Beendigung des Arbeitsverhältnisses in den Zeitraum fällt oder nicht, in dem nicht gekündigt werden darf, spielt dabei keine Rolle.

Beispiel 1

Herr A möchte zur Betreuung seines Kindes ab 1. Juli in Elternzeit gehen und teilt dies neun Wochen vorher, am 29. April, seinem Arbeitgeber mit. Eine schriftliche Kündigung, die ihm vorher, zum Beispiel am 26. April, fristgerecht zum 31. Juli zugegangen ist, verstößt nicht gegen das Kündigungsverbot des BEEG.

Beispiel 2

Frau B, die bis zum 20. August in Elternzeit ist, erhält am 15. August fristgerecht ihre Kündigung zum 30. September. Diese Kündigung ist unwirksam, da sie während der Elternzeit ausgesprochen wurde. Soll Frau B gekündigt werden, so kann dies frühestens am 21. August zum dann nächstzulässigen Termin erfolgen.

Das besondere Kündigungsverbot gilt für **alle Arbeitnehmer** sowie die zu ihrer Berufsbildung oder die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten. Es bezieht sich auf jede, das heißt sowohl auf jede ordentliche als auch außerordentliche fristlose Kündigung sowie auf Änderungskündigungen. Auf diesen zwingenden Kündigungsschutz kann weder vor Ausspruch der Kündigung verzichtet werden noch kann er im Voraus ausgeschlossen oder beschränkt werden.

Einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus **anderen Gründen** als durch Kündigung des Arbeitgebers (zum Beispiel Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses siehe Seite 28 ff.; Kündigung durch den Arbeitnehmer oder Aufhebungsvertrag siehe Seite 103 f.) steht das Kündigungsverbot des BEEG nicht entgegen.

Der Kündigungsschutz des § 18 Abs. 1 BEEG gilt auch für solche Arbeitsverhältnisse, die **erst nach der Geburt des Kindes** begründet werden, wenn der Arbeitnehmer Elternzeit in Anspruch nimmt (BAG vom 11.3.1999 in NZA 1999, 1047).

Der besondere Kündigungsschutz gilt ebenfalls für **Teilzeitbeschäftigte** (Näheres siehe Seite 109 f.). Zum Kündigungsschutz bei **mehreren Arbeitsverhältnissen** beziehungsweise bei **Arbeitgeberwechsel** siehe Seite 109.

Ausnahmsweise ist nach § 18 Abs. 1 S. 4 und 5 BEEG in besonderen Fällen auch während des Verbotszeitraums eine Kündigung durch einen Arbeitgeber nach **vorheriger Zustimmung der obersten Landesbehörde** (siehe Seite 27, **Bremen: Gewerbeaufsichtsamt**) möglich. In einer **Allgemeinen Verwaltungsvorschrift** der Bundesregierung (siehe Anhang 4) sind die näheren Einzelheiten dazu geregelt, in welchen Fällen die zuständigen Behörden einer Kündigung zustimmen sollen.

Danach liegt ein besonderer Fall, in dem eine Kündigung ausnahmsweise zugelassen werden kann, dann vor, wenn es gerechtfertigt erscheint, das vom Gesetz als vorrangig angesehene Interesse des Arbeitnehmers am Fortbestand des Arbeitsverhältnisses wegen außergewöhnlicher Umstände hinter die Interessen des Arbeitgebers zurücktreten zu lassen. Ein solcher **besonderer Fall** ist insbesondere gegeben bei:

- ▶ Stilllegung oder Verlagerung des Betriebes oder einer Betriebsabteilung, wenn der Arbeitnehmer in einem anderen Betrieb (oder Betriebsabteilung) des Unternehmens oder an dem neuen Sitz des Betriebes (oder Betriebsabteilung) nicht weiterbeschäftigt werden kann,
- ▶ Ablehnung einer in diesen Fällen angebotenen zumutbaren Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz,
- ▶ besonders schweren Verstößen des Arbeitnehmers gegen arbeitsvertragliche Pflichten oder vorsätzlichen strafbaren Handlungen (letzteres jedenfalls dann, wenn gegen Arbeitgeber oder andere Arbeitnehmer gerichtet), wenn diese dem Arbeitgeber die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar machen,
- ▶ Gefährdung der wirtschaftlichen Existenz des Arbeitgebers beziehungsweise deren unbillige Erschwerung durch die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses nach Beendigung der Elternzeit in bestimmten Fällen.

Beispiel

Eine besonders schwere Verletzung der arbeitsrechtlichen Treuepflicht kann zum Beispiel vorliegen, wenn der Arbeitnehmer während seiner Elternzeit eine Teilzeitarbeit bei einem anderen (insbesondere Konkurrenz-) Arbeitgeber annimmt, obwohl sein Arbeitgeber die insoweit erforderliche Zustimmung berechtigterweise verweigert hat (vgl. § 15 Abs. 4 BEEG; siehe Seite 109).

Das Verwaltungsgericht Regensburg hat jedoch in seinem Urteil vom 9.4.2013 (Az. RO 9K 13.2 / 12) ausdrücklich einen **besonderen Fall**, der eine Kündigung im Sinne von § 18 Abs. 1 S. 4 BEEG bei einem katholischen Kirchenmusiker rechtfertigen könnte, abgelehnt. Der Arbeitnehmer hatte durch eine Wiederverheiratung gegen seine arbeitsvertraglichen Loyalitätspflichten gegenüber seinem kirchlichen Arbeitgeber verstoßen.

Überschneiden sich die Schutzzeiten nach § 18 Abs. 1 BEEG und § 17 Abs. 1 MuSchG (zum Beispiel bei Inanspruchnahme von Elternzeit nach den Mutterschutzfristen oder bei erneuter Schwangerschaft / Entbindung während einer Elternzeit), bedarf der Arbeitgeber für eine Kündigung im Überschneidungszeitraum der vorherigen Zulässigkeitsklärung der Aufsichtsbehörde nach beiden Vorschriften, da beide Kündigungsverbote nebeneinander bestehen (BAG vom 31.3.1993 in NZA 1993, 646).

Eine entgegen § 18 BEEG ausgesprochene Kündigung ist gem. § 134 BGB unheilbar nichtig und sollte mit einer Klage beim Arbeitsgericht angefochten werden. Gemäß § 4 S. 4 KSchG läuft die gesetzliche Klagfrist von drei Wochen nicht bereits ab Zugang der Kündigung, sondern grundsätzlich erst ab Bekanntgabe der Entscheidung der zuständigen Landesbehörde an den Arbeitnehmer, die der Arbeitgeber vor Ausspruch der Kündigung beantragen muss. Wird dem Arbeitnehmer die entsprechende Entscheidung nicht bekannt gegeben, kann er das Fehlen der Zulässigkeitsklärung bis zur Grenze der Verwirkung jederzeit noch klageweise geltend machen (BAG vom 3.7.2003 in NZA 2003, 1335). Im Zweifelsfall und vorsorglich sollte aber immer die Dreiwochenfrist ab Zugang der schriftlichen Kündigung eingehalten werden, insbesondere wenn die behördliche Zustimmung überhaupt nicht vorliegt beziehungsweise nicht vom Arbeitgeber beantragt wurde!

Außerdem sollte man unverzüglich die Aufsichtsbehörde, in der Regel das Gewerbeaufsichtsamt, informieren. Zur Klagfrist siehe auch Seite 25; zum Rechtsweg gegen eine Zulässigkeitsklärung der Aufsichtsbehörde siehe Seite 124.

Tipp

Da § 18 BEEG nur einen zusätzlichen Schutz des Arbeitnehmers darstellt, kann eine Klage bei Verletzung anderer Kündigungsschutzbestimmungen (zum Beispiel nach dem KSchG) unter Einhaltung der dreiwöchigen Klagfrist ab Zugang der schriftlichen Kündigung selbstverständlich auch darauf (zusätzlich) gestützt werden (siehe auch „Tipp“ Seite 25).

Auch nach Beendigung der Elternzeit beziehungsweise während eventueller Zeiträume zwischen mehreren Elternzeitabschnitten darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht deshalb kündigen, weil der Arbeitnehmer Elternzeit in Anspruch genommen hatte (Verstoß gegen das **Maßregelungsverbot** des § 612 a BGB; ArbG Bochum vom 20.04.2006 in NZA-RR 2006, 643).

10 Eigene Kündigung/ Aufhebungsvertrag

➔ Der Arbeitnehmer, der sich in Elternzeit befindet, kann auch während dieser Zeit das Arbeitsverhältnis unter Beachtung der für ihn geltenden gesetzlichen oder vertraglich vereinbarten Fristen (schriftlich) kündigen beziehungsweise mit Zustimmung des Arbeitgebers jederzeit (schriftlich) auflösen. Mündliche Kündigungen oder Aufhebungsverträge sind nichtig (§§ 125, 623 BGB) und beenden das Arbeitsverhältnis nicht (unter anderem Schutz vor übereilten Entscheidungen).

Daneben hat er gemäß § 19 BEEG zusätzlich die Möglichkeit, mit einer Kündigungsfrist von **drei Monaten** zum Ende der Elternzeit zu kündigen, wenn er anschließend nicht weiterarbeiten will. Dieses Sonderkündigungsrecht bedeutet zum einen, dass eine längere gesetzliche, tarif- oder einzelvertragliche Kündigungsfrist nicht eingehalten werden muss, zum anderen aber auch, dass mit einer kürzeren gesetzlichen oder vertraglichen Frist nicht zum Ende der Elternzeit gekündigt werden kann (es sei denn, beide Termine stimmen zufällig überein).

Ist der letzte Tag, an dem die schriftliche Kündigungserklärung dem Arbeitgeber zugehen muss, ein Samstag, Sonn- oder Feiertag, muss sie spätestens am letzten Werktag davor zugehen.

Beispiel

Frau A befindet sich bis einschließlich 20. Dezember in Elternzeit. Sie hat verschiedene Kündigungsmöglichkeiten:

- ➔ Sie macht von der besonderen Kündigungsmöglichkeit zum Ende der Elternzeit Gebrauch und kündigt spätestens am 20. September (kein Samstag, Sonn- oder Feiertag) zum 20. Dezember, dem Ablauf ihrer Elternzeit. In diesem Fall braucht sie die Arbeit nicht wieder aufnehmen.
- ➔ Frau A hält sich, weil sie beispielsweise den besonderen Kündigungstermin des § 19 BEEG versäumt hat, an die in ihrem Arbeitsvertrag vereinbarte Kündigungsfrist von zum Beispiel sechs Wochen zum Quartalsende und kündigt fristgerecht spätestens am 19. November zum 31. Dezember. Ob sie nach Ende der Elternzeit ihre Arbeit tatsächlich noch einmal wieder aufnehmen muss, hängt vom Einzelfall ab. Eventuell hat sie noch Resturlaub oder der Arbeitgeber erklärt sich mit einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Ende der Elternzeit einverstanden.

§ 19 BEEG regelt nur den spätestmöglichen Zeitpunkt für die Erklärung der **Kündigung zum Ende der Elternzeit**. Selbstverständlich kann die Kündigung auch bereits früher ausgesprochen werden. Die Sonderkündigung bedarf wie jede Kündigung der **Schriftform**, ein Kündigungsgrund braucht nicht angegeben zu werden. Wirksamkeitsvoraussetzung für die Kündigung ist auch nicht, dass sie wegen der Betreuung des Kindes erfolgt. Zu den Auswirkungen der Eigenkündigung in der Krankenversicherung siehe „Tipp“ Seite 98 und in der Arbeitslosenversicherung siehe Seite 126 ff.

11 Teilzeitarbeit während der Elternzeit (Elternteilzeit)

➔ Während der Elternzeit ist eine Erwerbstätigkeit für jeden Elternteil bis zu einer wöchentlichen Arbeitszeit von **30 Stunden** im Durchschnitt des Monats zulässig (§ 15 Abs. 4 S. 1 BEEG). Sind beide Eltern gemeinsam in Elternzeit, dürfen beide jeweils bis zu 30 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt, zusammen also 60 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt, arbeiten. Da es seit Inkrafttreten des BEEG nicht mehr auf die (vertraglich) vereinbarte Arbeitszeit ankommt, sind Überstunden zulässig, sofern 30 Wochenstunden im Durchschnitt eingehalten werden. Geeignete **Tagespflegepersonen** i. S. des § 23 SGB VIII dürfen ausnahmsweise bis zu fünf Kinder in Tagespflege betreuen, auch wenn die wöchentliche Betreuungszeit 30 Stunden übersteigt (§ 15 Abs. 4 S. 2 BEEG). Zu den Auswirkungen einer Teilzeittätigkeit auf die Höhe des Elterngeldes siehe Seite 76 f.

Wird bereits vor der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung bis zur zulässigen Grenze von 30 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt ausgeübt, kann diese Teilzeitarbeit ohne ›Antrag auf Teilzeit‹ unverändert während der Elternzeit fortgesetzt werden. Dies gilt nicht nur, wenn die Teilzeitarbeit lückenlos und gleichzeitig mit Beginn der Elternzeit, sondern auch erst später im Laufe der Elternzeit wieder aufgenommen werden soll. Voraussetzung im letzteren Fall ist aber, dass dem Arbeitgeber unter Einhaltung der siebenwöchigen Anmeldefrist schriftlich mitgeteilt wird, ab wann die ursprüngliche Teilzeittätigkeit fortgesetzt werden soll (BAG vom 27.04.2004 in NZA 2004, 1039). Nach der Elternzeit besteht das Recht auf Rückkehr zu der Arbeitszeit, die vor Beginn der Elternzeit galt (§15 Abs. 5 S. 4 BEEG).

Grundsätzlich ist zwischen zulässiger Teilzeitarbeit während der Elternzeit (sogenannte Elternteilzeit) beim bisherigen oder bei einem anderen Arbeitgeber zu unterscheiden.

1. Teilzeitarbeit beim bisherigen Arbeitgeber

Nach der Konzeption des Gesetzes sollen sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber möglichst über einen Antrag auf **Verringerung der Arbeitszeit (Teilzeitarbeit) und ihre Ausgestaltung** innerhalb von vier Wochen **einigen** (§ 15 Abs. 5 S. 1 und 2 BEEG). Soweit eine Einigung nicht möglich ist, besteht gemäß § 15 Abs. 7 BEEG ein **Rechtsanspruch** auf Verringerung der Arbeitszeit, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- ▶ Der Arbeitgeber beschäftigt, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer,
- ▶ das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers in demselben Betrieb oder Unternehmen besteht ohne Unterbrechung länger als sechs Monate,
- ▶ die vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit soll für mindestens zwei Monate auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt verringert werden,
- ▶ dem Anspruch stehen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen und
- ▶ der Anspruch wurde dem Arbeitgeber sieben Wochen vor Beginn der Tätigkeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres schriftlich mitgeteilt. Bei Elternteilzeit ab dem dritten Geburtstag bis zur Vollendung des achten Lebensjahres ist eine Frist von dreizehn Wochen einzuhalten.

Der **Antrag**, die Arbeitszeit während der Elternzeit zu verringern, kann frühestens (gleichzeitig) mit der Erklärung, Elternzeit in Anspruch zu nehmen, gestellt werden (BAG vom 5.6.2007 in NZA 2007, 1352).

Dieser Antrag **muss den Beginn** (beziehungsweise die Dauer) und den **Umfang** der verringerten Arbeitszeit enthalten. Die gewünschte Verteilung der verringerten Arbeitszeit soll im Antrag angegeben werden, andernfalls kann der Arbeitgeber diese in Ausübung seines Weisungsrechts nach ›billigem Ermessen‹ festlegen.

Die Antragsfrist für die Teilzeitarbeit entspricht der Anmeldefrist für die Elternzeit (§ 15 Abs. 7 S. 1 Nr. 5 BEEG). Für eine Elternteilzeit zwischen dem dritten Geburtstag und der Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes muss jetzt eine Frist von 13 Wochen eingehalten werden.

Die Verringerung der Arbeitszeit kann während der Gesamtdauer der Elternzeit **höchstens zweimal von jedem Elternteil** beansprucht werden. Dabei ist zu beachten, dass einvernehmliche Elternteilzeitvereinbarungen nicht auf den Anspruch auf zweimalige Verringerung der Arbeitszeit anzurechnen sind (vgl. BAG vom 19.2.2013, Az.: 9 AZR 461 / 11). Wird die siebenwöchige beziehungsweise 13-wöchige Antragsfrist versäumt, verschiebt sich der Beginn der veränderten Arbeitszeit entsprechend, es sei denn, der Arbeitgeber verzichtet auf die Einhaltung der Antragsfrist (vgl. LAG Rheinland-Pfalz vom 22.11.2011, Az.: 3 Sa 458 / 11).

Nach richtiger Ansicht ist eine erneute Mitteilung an den Arbeitgeber nicht erforderlich. Falls der Arbeitgeber die beantragte Verringerung der Arbeitszeit ablehnen will, muss er dies **innerhalb von vier Wochen** ab der schriftlichen Geltendmachung **mit schriftlicher Begründung** tun.

Für die Zeit zwischen dem dritten Geburtstag und der Vervollendung des achten Lebensjahres bedarf es demgegenüber einer schriftlichen und begründeten Ablehnung mit einer Frist von acht Wochen nach Zugang des Elternteilzeitantrags.

Neu für Geburten ab dem 1. Juli 2015 ist, dass die Versäumung dieser Fristen durch den Arbeitgeber dazu führt, dass sich die Arbeitszeit im gewünschten Umfang reduziert (§ 15 Abs. 7 S. 5 BEEG). Dies gilt entsprechend für die beantragte Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochenarbeitsstage, vgl. § 15 Abs. 7 S. 6 BEEG. Mit dieser Regelung wollte der Gesetzgeber die Rechtslage einer Teilzeitarbeit während der Elternzeit dem allgemeinen Teilzeitananspruch nach § 8 TzBfG angleichen.

Ist das Kind vor dem 1. Juli 2015 geboren worden, kann der Arbeitnehmer vor dem Arbeitsgericht klagen, wenn der Arbeitgeber der Verringerung der Arbeitszeit nicht oder nicht rechtzeitig zugestimmt hat.

Nach neuer Rechtslage für ab dem 1. Juli 2015 geborene Kinder ist die Klage vor dem Arbeitsgericht erst möglich, wenn der Arbeitgeber den Elternteilzeitwunsch fristgerecht mit schriftlicher Begründung abgelehnt hat, vergleiche § 15 Abs. 7 S. 7 BEEG.

Bei der Berechnung der **Mindestbeschäftigtenzahl von regelmäßig mehr** als 15 Arbeitnehmern ist von der Größe des gesamten Unternehmens und nicht des einzelnen Betriebes auszugehen, sodass zum Beispiel die Mitarbeiter der einzelnen Filialen einer Handelskette zusammenzuzählen sind. Dabei sind **Teilzeitkräfte** unabhängig von ihrer jeweiligen Wochenstundenzahl (also zum Beispiel auch geringfügig Beschäftigte) **voll** mitzurechnen, nicht aber Personen in Berufsbildung (zum Beispiel Auszubildende).

Für die Erfüllung der erforderlichen Betriebszugehörigkeit von mehr als sechs Monaten dürfte der Tag maßgebend sein, an dem die Reduzierung der Arbeitszeit erstmalig beginnen soll, sodass auch Arbeitnehmer, die bei Geburt des Kindes oder dem Ende der Mutterschutzfrist dem Unternehmen noch nicht länger als sechs Monate angehören, den Teilzeitananspruch realisieren können, sobald sie die Mindestbeschäftigungszeit zurückgelegt haben.

Der Anspruch richtet sich nicht auf irgendeinen Teilzeitarbeitsplatz im Unternehmen, sondern darauf, die Arbeitszeit des bisherigen Arbeitsverhältnisses zu verringern. Der **Inhalt** der Teilzeitarbeit muss der **bisherigen Tätigkeit** also im Wesentlichen entsprechen (im Rahmen des Weisungsrechts des Arbeitgebers). Darüber hinausgehende Änderungen der Art der Tätigkeit sind nur mit Zustimmung beider Parteien möglich.

Bei der Prüfung der Frage, ob dem Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit dringende betriebliche Gründe entgegenstehen, ist im jeweiligen **Einzelfall** eine **Interessenabwägung** vorzunehmen. Nach der Konzeption und der Zielrichtung des Gesetzes kann das Interesse des Arbeitgebers nur ausnahmsweise überwiegen, zumal der Arbeitnehmer auch ohne jede Einschränkung durch den Arbeitgeber Elternzeit in Form völliger Freistellung von der Arbeit verlangen könnte!

Die **betrieblichen Gründe** müssen sich gegen den konkreten Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit richten. **Dringend** sind die Gründe, wenn die Teilzeitbeschäftigung zu erheblichen unverhältnismäßigen Nachteilen zu Lasten des Arbeitgebers führen würde. Im Gegensatz zur Regelung des Teilzeitanpruchs **außerhalb** der Elternzeit (§ 8 Abs. 4 TzBfG) genügt es nicht ohne weiteres, dass die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Entscheidend wird insbesondere sein, ob der Arbeitgeber sich zu Recht darauf berufen kann, dass im konkreten Einzelfall für die ausfallenden Stunden oder die Dauer der Arbeitszeitverkürzung keine geeignete (Teilzeit-)Arbeitskraft auf dem maßgeblichen Arbeitsmarkt zur Verfügung steht beziehungsweise der Arbeitsausfall nicht durch Mehrarbeit anderer Mitarbeiter aufgefangen werden kann. Pauschale Ablehnungsgründe, zum Beispiel dass im Betrieb grundsätzlich keine Form von Teilzeitarbeit möglich sei, reichen nicht aus. An das objektive Gewicht der Ablehnungsgründe sind erhebliche Anforderungen zu stellen, die entgegenstehenden betrieblichen Interessen müssen zwingende Hindernisse für die beantragte Verkürzung der Arbeitszeit sein. Anspruch auf Elternteilzeit haben grundsätzlich auch Arbeitnehmer in **Leitungspositionen** (BAG vom 15.12.2009 in NZA 2010, 447).

Ein Anspruch auf Elternteilzeit besteht allerdings nicht, wenn der Arbeitgeber überhaupt **keinen** (zusätzlichen) **Bedarf** für die Beschäftigung des in Elternzeit befindlichen Arbeitnehmers hat. Bei der Prüfung der Beschäftigungsmöglichkeiten sind nur freie Arbeitsplätze zu berücksichtigen. Eine Sozialauswahl mit anderen Arbeitnehmern muss nicht durchgeführt werden, da der Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, einen Arbeitsplatz frei zu kündigen, um Elternteilzeit zu ermöglichen (BAG vom 15.4.2008 in NZA 2008, 998). Zur Einstellung einer Vollzeitvertretung siehe Seite 111 f.

Zur Prüfung der **betrieblichen Gründe** ist auch hier das **Dreistufenschema** heranzuziehen, das das BAG mit Urteil vom 18.2.2003 (in AuR 2004, 66) für den Teilzeitwunsch nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (Seite 113 f.) entwickelt hat. Es muss zunächst festgestellt werden, welches konkrete Arbeitszeit- und Organisationskonzept der Arbeitgeber in seinem Betrieb praktiziert. Sodann muss geprüft werden, ob dieses Konzept tatsächlich der gewünschten Änderung der Arbeitszeit entgegensteht. Abschließend ist zu prüfen, ob das Gewicht der entgegenstehenden betrieblichen Gründe so erheblich ist, dass die Erfüllung des Arbeitszeitwunsches zu einer wesentlichen Beeinträchtigung der Arbeitsorganisation, des Arbeitsablaufs, der Sicherheit des Betriebes oder zu einer unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Belastung des Betriebes führen würde (vergleiche dazu LAG Köln vom 8.8.2012, Az.: 9 Sa 86 / 12). Dabei ist zu berücksichtigen, dass § 8 Abs. 4 TzBfG für die Zurückweisung des Teilzeitwunsches ›betriebliche Gründe‹ ausreichen lässt, während nach § 15 Abs. 7 Nr. 4 BEEG dafür ›**dringende**‹ betriebliche Gründe erforderlich sind. Die Darlegung der Tatsachen, aus denen sich die entgegenstehenden dringenden betrieblichen Gründe ergeben sollen, und deren **Beweis** obliegt dem **Arbeitgeber**.

Das Gesetz unterscheidet zwischen dem (formlos möglichen) Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit und ihre Ausgestaltung, über den sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber innerhalb von vier Wochen einigen sollen, und soweit dies nicht möglich ist, dem **Rechtsanspruch** auf **Verringerung** der Arbeitszeit, der dem Arbeitgeber **sieben, beziehungsweise 13 Wochen** vor Beginn der gewünschten Teilzeitarbeit **schriftlich** mitgeteilt werden muss. Das bedeutet, dass sich grundsätzlich in einem zweistufigen Verfahren nach der bis zu vierwöchigen Einigungsphase im Fall des Scheiterns erst die sieben- beziehungsweise dreizehnwöchige Anspruchsphase anschließt mit dem Ergebnis, dass zwischen dem ersten Antrag und dem gewünschten Beginn der Teilzeit ein Zeitraum von bis zu elf beziehungsweise bis zu siebzehn Wochen (bei Elternteilzeit zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes) liegen kann.

Allerdings gibt § 15 Abs. 5 S. 3 BEEG ausdrücklich die Möglichkeit, den Antrag nach § 15 Abs. 5 S. 1 BEEG auf Verringerung der Arbeitszeit und ihre Ausgestaltung schon mit der schriftlichen Mitteilung des Rechtsanspruchs auf Verringerung der Arbeitszeit nach § 15 Abs. 7 BEEG zu verbinden, das heißt, gleichzeitig zu stellen. In diesem Fall wird die gesamte Anmeldephase auf sieben Wochen (beziehungsweise 13 Wochen) vor Beginn der gewünschten Teilzeitarbeit verkürzt.

Da diese (einheitliche) sieben- beziehungsweise 13-wöchige Anmeldephase zeitlich identisch ist mit der Anmeldefrist der Elternzeit, kann auch die Geltendmachung der Elternzeit mit dem Teilzeitantrag verbunden werden, wenn die Elternzeit und die Teilzeitarbeit gleichzeitig beginnen soll, das heißt also sieben Wochen beziehungsweise 13 Wochen vor dem gewünschten Beginn. Somit kann auch der Sonderkündigungsschutz gewahrt werden, der ab der Geltendmachung der Elternzeit, frühestens jedoch acht Wochen beziehungsweise 14 Wochen vor Beginn der Elternzeit einsetzt.

Tipp

Um bei gleichzeitiger Geltendmachung von Elternzeit und Elternteilzeit das Risiko zu vermeiden, dass der Arbeitgeber den Antrag auf Elternteilzeit berechtigt ablehnt und das eingeplante Teilzeiteinkommen während der Elternzeit entfällt, besteht die Möglichkeit, Elternzeit ausdrücklich unter der Bedingung zu beanspruchen, dass der Arbeitgeber der gleichzeitig beantragten Elternteilzeit zustimmt (BAG vom 15.4.2008 in NZA 2008, 998).

Nach dem Wortlaut des § 15 Abs. 7 BEEG bezieht sich der (durchsetzbare) **Rechtsanspruch** auf Teilzeitarbeit nur auf die **Verringerung** der Arbeitszeit als solche und nicht auf deren Verteilung, zum Beispiel auf die einzelnen Wochentage. Das Bundesarbeitsgericht hat aber festgestellt (Urteil vom 9.5.2006 in NZA 2006, 1413), dass der Arbeitgeber bei seiner Entscheidung ›nach billigem Ermessen‹ im Rahmen seines **Leistungsrechts** den Verteilungswunsch nur ablehnen darf, wenn **dringende betriebliche Gründe** dies erfordern. Insbesondere wenn der Arbeitnehmer wegen seiner familiären Einbindung auf eine bestimmte Lage der Arbeitszeit angewiesen ist, gebührt seinen Interessen regelmäßig der Vorrang. Im Ergebnis bedarf der Arbeitgeber für die Ablehnung eines Antrages auf eine bestimmte Verteilung der Arbeitszeit also nicht weniger gewichtiger Gründe als für die Zurückweisung eines Verringerungsantrages. Stimmt der Arbeitgeber der Teilzeitarbeit grundsätzlich zu, lehnt er aber die gewünschte Verteilung und Lage ab, kann der Elternteil ganz auf die Teilzeitarbeit verzichten. Oder er macht dennoch den Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit schriftlich geltend und stellt sich auf die vom Arbeitgeber vorgesehene Verteilung ein. Beruht die Entscheidung des Arbeitgebers nicht auf (überwiegenden) dringenden betrieblichen Gründen, kann die beantragte Verteilung der Arbeitszeit auch beim Arbeitsgericht eingeklagt werden.

Der gesetzliche Anspruch auf ›**Verringerung**‹ der Arbeitszeit, der von jedem Elternteil während der Gesamtdauer der Elternzeit bis zu **zweimal** geltend gemacht werden darf (einernehmliche Elternteilzeitvereinbarungen werden auf diesen Anspruch nicht angerechnet, vergleiche BAG vom 19.2.2013, Az.: 9 AZR 461 / 11), bedeutet, dass die Arbeitszeit während der Elternzeit gegenüber der vor der Elternzeit vereinbarten Arbeitszeit verringert sein muss. Wegen der Zweckrichtung und Praktikabilität der Regelung muss also auch eine **Aufstockung** einer vorher bereits nach § 15 BEEG herabgesetzten Arbeitszeit möglich sein, sofern diese unter der vor der Elternzeit ausgeübten Arbeitszeit liegt.

In der Regel wird ein Elternteil während der Elternzeit zunächst gar nicht oder in geringem Umfang arbeiten und erst später die Arbeitszeit wieder erhöhen wollen. Es ist auch nicht erforderlich, dass die Elternzeit oder der jeweilige Elternzeitabschnitt vollständig durch Teilzeitarbeit abgedeckt sein muss, diese kann auch erst später einsetzen.

Beispiel 1

Frau A, die bis zur Geburt ihres Kindes in einem Unternehmen mit mehr als 15 Arbeitnehmern Vollzeit gearbeitet hat, hat bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres ihres Kindes Elternzeit genommen und nach Ablauf der Mutterschutzfrist bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres Teilzeitarbeit mit 15 Wochenstunden beansprucht. Bei rechtzeitiger Geltendmachung kann sie anschließend eine wöchentliche Arbeitszeit von 30 Stunden im Monatsdurchschnitt verlangen, wenn dem keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen.

Beispiel 2

Frau A hat stattdessen Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres ihres Kindes genommen und zunächst nicht gearbeitet. Möchte sie nun während des dritten Lebensjahres 30 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt Teilzeit arbeiten, hat sie einen entsprechenden Anspruch, wenn sie diesen dem Arbeitgeber rechtzeitig bis sieben Wochen vor Beginn der Teilzeitarbeit schriftlich mitteilt und keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen.

Auch Arbeitnehmer, die zunächst Elternzeit mit völliger Freistellung von der Arbeit in Anspruch genommen haben, sind also nicht gehindert, im Laufe der Elternzeit noch eine Verringerung der Arbeitszeit gem. § 15 Abs. 5 bis 7 BEEG (Elternteilzeit) zu beantragen, das heißt eine später **gewünschte Teilzeitarbeit muss nicht gleichzeitig mit der Anmeldung der Elternzeit geltend gemacht werden** (BAG vom 19.4.2005 in BB 2006, 553). Wenn der Arbeitgeber in diesem Fall allerdings für die Dauer der Elternzeit **befristet eine Vollzeitvertretung** eingestellt hat, die nicht bereit ist, ihre Arbeitszeit zu reduzieren und sind auch andere vergleichbare Mitarbeiter zu keiner Verringerung ihrer Arbeitszeit bereit, so kann sich der Arbeitgeber in der Regel auf **dringende betriebliche Gründe** berufen, die dem Teilzeitantrag entgegenstehen.

Tipp

Aus diesem Grund sollte ein Teilzeitantrag im Zweifelsfall schon gleichzeitig mit der Anmeldung der Elternzeit gestellt werden, wenn bereits feststeht, dass die Arbeitszeit im Laufe der Elternzeit verringert werden soll.

Hinsichtlich der Teilzeitarbeit während der Elternzeit gilt auch nicht der zweijährige Bindungszeitraum, der bei der Inanspruchnahme der Elternzeit zu berücksichtigen ist, das heißt insoweit muss keine Festlegung auf einen Zeitraum von zwei Jahren ab der Geburt des Kindes erfolgen (siehe obiges Beispiel 1). Ein einzelner Teilzeitabschnitt muss lediglich mindestens zwei Monate betragen.

Hat der Arbeitnehmer allerdings berechtigterweise für einen bestimmten Zeitraum Teilzeitarbeit schriftlich beansprucht, so ist er daran gebunden. Diese Festlegung kann dann weder vom Arbeitnehmer noch vom Arbeitgeber einseitig aufgehoben oder geändert werden, da auch der Arbeitgeber entsprechend disponieren muss. Eine **vorzeitige Beendigung** oder **Verlängerung** analog der Elternzeitregelung kommt nicht in Betracht. Auch eine **Kündigung** der befristeten Teilzeitarbeit durch den Arbeitnehmer oder den Arbeitgeber scheidet aus, da eine Teilkündigung verboten ist. Außerdem stünde einer Kündigung durch den Arbeitgeber das Kündigungsverbot des § 18 Abs. 2 BEEG entgegen.

Will der Arbeitnehmer während der Gesamtdauer der Elternzeit zweimal eine Verringerung der Arbeitszeit in Anspruch nehmen, ist er auch an die zuerst beantragte Teilzeit gebunden, das heißt mit einem zweiten Wunsch auf Verringerung der Arbeitszeit kann er die zuerst beanspruchte Teilzeitarbeit gegen den Willen des Arbeitgebers nicht verändern.

Beispiel 1

Frau A hat Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres ihres Kindes genommen. Nach einem Jahr beantragt sie fristgerecht Teilzeitarbeit mit 20 Wochenstunden für das zweite Lebensjahr und später fristgerecht eine Arbeitszeit von 25 Wochenstunden für das dritte Jahr. Dies ist ohne weiteres möglich.

Beispiel 2

Frau B beantragt Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres ihres Kindes und für die gesamte Zeit Teilzeitarbeit von 20 Wochenstunden. Nach sechs Monaten möchte sie jedoch ihre Arbeitszeit auf 15 Wochenstunden weiter verringern. Dies ist ohne Zustimmung des Arbeitgebers nicht möglich, da sie an ihr erstes Teilzeitverlangen gebunden ist.

Stimmt der Arbeitgeber der beanspruchten Verringerung der Arbeitszeit nicht oder nicht rechtzeitig innerhalb von vier Wochen beziehungsweise acht Wochen ab der schriftlichen Geltendmachung zu, besteht für Geburten ab dem 1. Juli 2015 kraft Gesetzes ein Teilzeitarbeitsverhältnis, vgl. § 15 Abs. 7 S. 5 BEEG. Auf Zustimmung des Arbeitgebers zur Verringerung der Arbeitszeit vor dem Arbeitsgericht muss jetzt nur noch geklagt werden, wenn der Arbeitgeber den Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit fristgerecht abgelehnt hatten (§ 15 Abs. 7 S. 7 BEEG). Dies gilt auch für die Verteilung der Arbeitszeit. Eine besondere **Klagefrist** muss dabei nicht eingehalten werden, aber bei zu später Klageerhebung tritt gegebenenfalls Verwirkung des Anspruchs ein. Grundsätzlich ist zur vorläufigen Durchsetzung des Teilzeitanspruchs auch eine **einstweilige Verfügung** zulässig, wenn dies für den Arbeitnehmer zur Abwehr wesentlicher Nachteile erforderlich ist. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn er ohne die beantragte Arbeitszeitverkürzung nicht in der Lage ist, die Betreuung seines Kindes zuverlässig zu gewährleisten und zuvor alle ihm zumutbaren Anstrengungen unternommen hat, die Betreuung des Kindes sicherzustellen. Diese Situation wird aber eher bei Teilzeitwunsch nach Ablauf der Elternzeit vorliegen (vergleiche LAG Rheinland-Pfalz vom 12.4.2002 zu § 8 TzBfG in NZA 2002, 856). Bei unberechtigter Verweigerung einer Teilzeitarbeit durch den Arbeitgeber kann unter Umständen ein **Schadensersatzanspruch** in Höhe des dadurch entgangenen Verdienstes gegeben sein.

Im Wege einer **einvernehmlichen Regelung** mit dem Arbeitgeber sind selbstverständlich auch Vereinbarungen über Teilzeitarbeit während der Elternzeit (ohne Rechtsanspruch) möglich, ohne dass das Verfahren nach § 15 Abs. 5 und 6 BEEG eingehalten werden muss oder die Voraussetzungen des § 15 Abs. 7 BEEG vorliegen müssen. Die wöchentliche Arbeitszeit darf aber **30 Stunden im Monatsdurchschnitt nicht übersteigen**. So darf zum Beispiel mit Zustimmung des Arbeitgebers auch eine Teilzeittätigkeit **unter 15 Wochenstunden** (zum Beispiel geringfügige Beschäftigung) ausgeübt werden, die Teilzeitarbeit kurzfristig begonnen oder öfter als zweimal verringert werden oder ein Teilzeitabschnitt weniger als zwei Monate dauern. Selbstverständlich dürfen Teilzeitvereinbarungen während der Elternzeit auch in **kleineren Unternehmen** mit nur bis zu 15 Arbeitnehmern getroffen werden.

Beispiel

Frau A arbeitet in einer kleinen Firma mit acht Arbeitnehmern. Nach Ablauf der Mutterschutzfrist nimmt sie Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres ihres Kindes. Während des dritten Lebensjahres möchte sie gerne zehn Wochenstunden auf 450-Euro Basis an zwei bestimmten Tagen arbeiten und teilt dies drei Wochen vorher ihrem Arbeitgeber persönlich mit. Obwohl aus mehreren Gründen ein Rechtsanspruch auf diese Teilzeittätigkeit nicht besteht, ist sie mit Einverständnis ihres Arbeitgebers möglich.

Außerhalb der Regelungen des BEEG kann sich ein **Rechtsanspruch** gegen den bisherigen Arbeitgeber auf Teilzeitarbeit während der Elternzeit auch aus anderen gesetzlichen Vorschriften, Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen ergeben. So können zum Beispiel **Beamte**, die ein Kind unter 18 Jahren betreuen, langjährig Teilzeitbeschäftigung (oder unbezahlten Urlaub) beanspruchen, soweit keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen (vergleiche § 92 BBG für Bundesbeamte oder § 62 BremBeamtenG für bremische Landesbeamte). Für **Beschäftigte im öffentlichen Dienst** gelten ähnliche tarifliche Regelungen (§ 11 TVöD, § 11 TV-L) beziehungsweise im **Land Bremen** die beamtenrechtlichen Vorschriften entsprechend gem. § 8 Abs. 2 Bremisches Landesgleichstellungsgesetz. Während der Elternzeit stellt § 15 Abs. 5 bis 7 BEEG nach überwiegender Meinung eine abschließende Sonderregelung dar, die als spezielle Norm den (allgemeinen) Teilzeitanspruch nach § 8 TzBfG (siehe auch Seite 113 ff.) verdrängt, es sei denn, die verringerte Arbeitszeit soll unbefristet über das Ende der Elternzeit hinaus fortgeführt werden.

Wird während der Elternzeit beim **bisherigen Arbeitgeber** eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt, reduziert sich lediglich der Umfang der Freistellung, es wird in der Regel kein zusätzliches Arbeitsverhältnis begründet. Für die Teilzeitarbeit gelten die normalen arbeitsrechtlichen Regelungen.

Wird der Arbeitnehmer arbeitsunfähig, so hat er beispielsweise gegen seinen Arbeitgeber Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, berechnet allerdings nach der Teilzeittätigkeit. Kehrt eine Mutter nach Ablauf der Schutzfrist unter Inanspruchnahme der Elternzeit in Teilzeitbeschäftigung an ihren Arbeitsplatz zurück, hat sie, sofern sie den Säugling **stillt**, Anspruch auf die Einhaltung der für stillende Mütter geltenden Schutzvorschriften aus § 7 Abs. 2 MuSchG. Darüber hinaus gilt für sie im Fall einer ärztlich bescheinigten eingeschränkten Leistungsfähigkeit das individuelle **Beschäftigungsverbot** des § 16 Abs. 2 MuSchG.

Der Teilzeitbeschäftigte kann während der Elternzeit auch, anders als derjenige, der in dieser Zeit nicht arbeitet, den vertraglich vereinbarten, tariflichen oder gesetzlichen **Erholungsurlaub** verlangen, wobei sich die Höhe des **Urlaubsentgelts** nach den während der Teilzeitbeschäftigung maßgeblichen Bezügen (genauer: dem durchschnittlichen Arbeitsentgelt der letzten 13 Wochen vor Urlaubsbeginn) richtet. Dieser Erholungsurlaub des Teilzeitbeschäftigten darf nicht wegen der Elternzeit gekürzt werden (§ 17 Abs. 1 S. 2 BEEG). Er kann gem. § 7 Abs. 3 BUrlG vorbehaltlich anderweitiger tariflicher Regelung nur bis zum 31. März des Folgejahres übertragen werden (anders, wenn während der Elternzeit nicht gearbeitet wird, siehe Seite 117 f.).

Zur Berechnung einer **Jahressonderzahlung** bei Teilzeit während der Elternzeit siehe Seite 121. Eine **Abfindung** für einen in Vollzeit Beschäftigten, der während der Elternzeit Teilzeit arbeitet und in dieser Zeit (ausnahmsweise) entlassen wird, berechnet sich nach seinem vorherigen Vollzeitgehalt (EuGH vom 22.10.2009 in NZA 2010, 29). Dagegen bemisst das BAG (Urteil vom 22.10.2008 in NZA 2009, 962) eine **Karenzentschädigung** für ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot eines Arbeitnehmers, der zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Elternteilzeit arbeitet, nicht nach seiner früheren Vollzeitvergütung.

2. Teilzeitarbeit bei anderem Arbeitgeber

Bei einem anderen Arbeitgeber (es gelten die normalen arbeitsrechtlichen Regelungen) oder als Selbstständiger darf eine zulässige Teilzeitarbeit im Umfang von 30 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt (auch unter 15 Stunden) während der Elternzeit nur mit **Zustimmung des bisherigen Arbeitgebers** ausgeübt werden, es sei denn, es wird lediglich ein bereits zuvor begründetes Zweit-Arbeitsverhältnis fortgesetzt. Der Arbeitgeber kann seine Zustimmung aber nur aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen, und zwar nur **schriftlich** innerhalb einer Frist von **vier Wochen** ab dem Zeitpunkt, ab dem der Arbeitnehmer die Zustimmung begehrt hat (§ 15 Abs. 4 BEEG).

Hat der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber zumindest mitgeteilt, bei welchem anderen Arbeitgeber er welcher Tätigkeit in welchem Umfang nachgehen will und verweigert der Arbeitgeber die Zustimmung nicht frist- und formgerecht oder ohne Begründung, entfällt mit Ablauf der Vier-Wochen-Frist das Zustimmungserfordernis, das heißt der Arbeitnehmer darf die Tätigkeit **ausnahmsweise ohne Zustimmung** des Arbeitgebers aufnehmen (BAG vom 26.6.1997 in NZA 1997, 1156).

Die **Ablehnung** der Zustimmung kann insbesondere bei Kollisionen mit den auch während der Elternzeit weiterbestehenden **vertraglichen Nebenpflichten** (Verschwiegenheit / Unterlassung von Wettbewerb) berechtigt sein beziehungsweise wenn der Arbeitnehmer das Angebot zur Teilzeitarbeit beim bisherigen Arbeitgeber ausschlägt (Treupflichtverletzung, BAG a. a. O.). Letzteres dürfte zumindest der Fall sein, wenn die angebotene Teilzeitarbeit nach Umfang und Ausgestaltung den Wünschen des Arbeitnehmers entspricht. Liegen der fristgemäßen Ablehnung keine entsprechenden dringenden betrieblichen Interessen zugrunde, kann der Arbeitnehmer auf Erteilung der Zustimmung zu einer Teilzeittätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber oder als Selbstständiger vor dem Arbeitsgericht klagen (LAG Düsseldorf vom 2.7.1999 in NZA-RR 2000, 232).

Leistet er Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber oder als Selbstständiger ohne Zustimmung des bisherigen Arbeitgebers, stellt dies in der Regel eine **schwerwiegende Vertragsverletzung** dar, die eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit Zustimmung der Aufsichtsbehörde rechtfertigen kann. Darüber hinaus sind Unterlassungs- oder Schadensersatzansprüche möglich.

3. Kündigungsschutz

Gemäß § 18 Abs. 2 Nr. 1 BEEG erstreckt sich der besondere Kündigungsschutz auch auf diejenigen Arbeitnehmer, die die bisherige Arbeitszeit verkürzen und während der Elternzeit bei ihrem Arbeitgeber Teilzeitarbeit leisten (nicht auf ein mit Zustimmung des bisherigen Arbeitgebers während der Elternzeit aufgenommenes Teilzeitarbeitsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber; BAG vom 2.2.2006 in DB 2006, 1223), das heißt während der Elternzeit ist das gesamte Arbeitsverhältnis, auch die Vereinbarung über die befristete Teilzeittätigkeit, gegen Kündigungen des Arbeitgebers geschützt. Dies gilt auch, wenn für die Teilzeitarbeit eine andere Tätigkeit als bisher vereinbart wird. Voraussetzung ist, dass es sich um eine Beschäftigung handelt, die 30 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt nicht übersteigt. Das Kündigungsverbot entfällt aber nicht, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zur Umgehung des Kündigungsschutzes über die gesetzlichen Grenzen hinaus beschäftigt.

Das Kündigungsverbot gilt **entsprechend**, wenn der Arbeitnehmer, **ohne Elternzeit** in Anspruch zu nehmen, bei seinem Arbeitgeber Teilzeitarbeit leistet und Anspruch auf **Elterngeld** während des 14-monatigen Bezugszeitraums nach § 4 Abs. 1 S. 1 und 3 BEEG hat (§ 18 Abs. 2 Nr. 2 BEEG), das heißt die Inanspruchnahme von Elterngeld Plus ab dem 15. Lebensmonat des Kindes begründet keinen Sonderkündigungsschutz nach dieser Vorschrift. Damit werden die Arbeitnehmer in den Kündigungsschutz einbezogen, die zwar Elterngeld beziehen, aber keine Elternzeit in Anspruch nehmen, weil sie **bereits vorher eine Teilzeitarbeit**, die 30 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt nicht übersteigt, ausgeübt haben und diese weiter ausüben wollen.

Beispiel

Frau A ist mit 25 Wochenstunden als Verkäuferin beschäftigt. Nach der Geburt ihres Kindes, das sie betreut, bezieht sie Elterngeld. Ihre Teilzeitbeschäftigung steht dem nicht entgegen, da sie die 30-Stunden-Grenze aus §§ 1 Abs. 6 und 15 Abs. 4 BEEG nicht überschreitet. Frau A nimmt hier keine Elternzeit in Anspruch, weil sie den Verdienst aus der Weiterarbeit in der zulässigen Teilzeittätigkeit braucht. Frau A kann während des Elterngeldbezuges bis zur Vollendung des 14. Lebensmonats des Kindes nicht gekündigt werden. Soweit ihr Arbeitgeber von ihrem besonderen Kündigungsschutz des § 18 Abs. 2 Nr. 2 BEEG keine Kenntnis hat, muss Frau A ihn rechtzeitig geltend machen, um ihn zu erhalten, und zwar in Anlehnung an § 17 MuSchG spätestens innerhalb zwei Wochen nach Zugang einer Kündigung (LAG Berlin vom 15.12.2004 in BB 2006, 672; LAG Mecklenburg-Vorpommern vom 21.10.2009, Az.: 2 Sa 204 / 09).

Der Sonderkündigungsschutz nach § 18 Abs. 2 Nr. 2 BEEG (für Teilzeitbeschäftigte, die zwar keine Elternzeit nehmen, aber Anspruch auf Elterngeld haben) gilt auch für Arbeitsverhältnisse, die erst **nach der Geburt** des Kindes begründet worden sind, wenn bei Vertragsschluss ein zuvor bestehendes anderes Arbeitsverhältnis bereits beendet war (BAG vom 27.3.2003 in NZA 2004, 155).

4. Sozialversicherung

Übt der Arbeitnehmer während der Elternzeit im zulässigen Rahmen eine Teilzeitbeschäftigung aus, so gelten hinsichtlich der Sozialversicherungspflicht dieser Tätigkeit die allgemeinen Regelungen. Danach bleiben sozialversicherungsfrei nur geringfügige Teilzeitbeschäftigungen während der Elternzeit mit einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt von nicht mehr als 450 Euro.

Unerheblich ist dabei, ob die Tätigkeit beim bisherigen oder einem anderen Arbeitgeber ausgeübt wird. Der Arbeitgeber hat pauschale Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung abzuführen. Wird die Entgeltgrenze überschritten, tritt Versicherungs- und Beitragspflicht in der Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung ein. Dies gilt ausnahmsweise auch dann, wenn die Teilzeitbeschäftigung auf nicht mehr als 70 Arbeitstage oder drei Monate befristet ist (sogenannte kurzfristige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 i.V.m. § 115 SGB IV), da eine Teilzeittätigkeit während der Elternzeit grundsätzlich als berufsmäßige Beschäftigung angesehen wird und bei Überschreiten der oben genannten Entgeltgrenze somit in jedem Fall Versicherungs- und Beitragspflicht zur Folge hat.

Übt ein Arbeitnehmer während der Elternzeit **mehrere geringfügige Beschäftigungen** aus, so sind alle Vergütungen zusammenzurechnen. Wird dann die 450-Euro-Grenze überschritten, besteht für **alle** 450-Euro-Jobs Versicherungspflicht in der Sozialversicherung. Übt ein Arbeitnehmer neben einer **nicht geringfügigen versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung** bei anderen Arbeitgebern geringfügig entlohnte Beschäftigungen aus, sind diese mit der Hauptbeschäftigung ebenfalls zusammenzurechnen mit Ausnahme einer geringfügig entlohnten Beschäftigung, die also sozialversicherungsfrei bleibt. Insoweit ist das ursprüngliche Arbeitsverhältnis während der Elternzeit aber keine ›nicht geringfügige (Haupt-)Beschäftigung‹.

Zur Möglichkeit, sich während der Elternzeit für eine Teilzeitarbeit arbeitslos zu melden und Arbeitslosengeld zu beziehen, siehe Seite 126 f.

5. Ende der Teilzeitarbeit

Mit der Beendigung der Elternzeit endet grundsätzlich auch die für deren Dauer vereinbarte Teilzeitarbeit, das heißt es gilt dann wieder die vor der Elternzeit geltende Arbeitszeit. Soll nach Beendigung der Elternzeit weiter Teilzeitarbeit geleistet werden, obwohl der Arbeitnehmer vor der Elternzeit vollzeitbeschäftigt war, so bedarf es dazu im der Regel einer eindeutigen Vereinbarung. Fehlt eine solche, ist davon auszugehen, dass die Teilzeittätigkeit nur für die Dauer der Elternzeit vereinbart beziehungsweise beansprucht war.

Tipp

Um Schwierigkeiten zu vermeiden, sollte eine Verringerung der Arbeitszeit (auch wenn kein Rechtsanspruch darauf besteht) möglichst schriftlich und ausdrücklich befristet für den jeweiligen Teilzeitabschnitt oder die Dauer der Elternzeit vereinbart werden, wenn man nach der Elternzeit zum Beispiel wieder voll arbeiten will.

6. Sonstiges

Zu den Auswirkungen von Teilzeitarbeit während der Elternzeit siehe auch

- ▶ Seite 58 Arbeitgeberzuschuss
- ▶ Seite 76 f. Elterngeld
- ▶ Seite 119 Erholungsurlaub
- ▶ Seite 125 f. Krankenversicherung
- ▶ Seite 126 ff. Arbeitslosenversicherung

12 Mehrere Arbeitsverhältnisse/ Arbeitgeberwechsel

➔ Ist ein Arbeitnehmer vor der Elternzeit gleichzeitig in mehreren (Teilzeit) Arbeitsverhältnissen tätig, so kann er grundsätzlich **von jedem Arbeitgeber Elternzeit** verlangen. Es ist ihm aber auch freigestellt, zum Beispiel in einem Arbeitsverhältnis Elternzeit zu nehmen und in dem anderen weiterzuarbeiten, sofern die Arbeitszeit die Grenze von 30 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt (insgesamt) nicht übersteigt. Eine Zustimmung des Arbeitgebers nach § 15 Abs. 4 BEEG ist in diesem Fall nicht erforderlich. Solange die gesetzlichen Zeitgrenzen insgesamt nicht überschritten werden, bleibt der Anspruch auf Elterngeld bestehen. Der besondere Kündigungsschutz gilt sowohl für das Arbeitsverhältnis, in dem Elternzeit genommen wird, als auch für dasjenige, in dem in zulässigem Umfang weitergearbeitet wird. Wird infolge der Mehrfachbeschäftigung die Grenze von 30 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt **überschritten**, entfallen der Anspruch auf Elterngeld beziehungsweise Elternzeit und der besondere Kündigungsschutz!

Der Anspruch auf Elternzeit ist nicht auf das Arbeitsverhältnis beschränkt, das zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes bestand, das heißt bei einem **Arbeitgeberwechsel** nach der Geburt kann eine Elternzeit beziehungsweise ein Rest einer beim früheren Arbeitgeber noch nicht (vollständig) genommenen Elternzeit beim neuen Arbeitgeber (**erneut**) **fristgerecht geltend gemacht** werden. Auch insoweit gilt der Sonderkündigungsschutz des § 18 BEEG (BAG vom 11.3.1999 in AiB 1999, 715).

Neu ist für Geburten ab dem 1. Juli 2015, dass der ehemalige Arbeitgeber auf Verlangen des neuen Arbeitgebers eine Bescheinigung über bereits genommene Elternzeit ausstellen hat (§ 16 Abs.1 S. 9 BEEG), damit der neue Arbeitgeber weiß, wie viel Elternzeit noch genommen werden kann. Dies geht über die allgemeine Bescheinigung der Elternzeit durch den Arbeitgeber an den Arbeitnehmer nach § 16 Abs. 1 S. 8 BEEG hinaus, da sich der frühere Arbeitgeber jetzt gegebenenfalls schadensersatzpflichtig macht, wenn er die Bescheinigung nicht oder nicht rechtzeitig ausstellt und der Arbeitnehmer deshalb seine restliche Elternzeit beim neuen Arbeitgeber nicht

mehr nehmen kann. Hintergrund ist unter anderem, dass das Zustimmungserfordernis des Arbeitgebers für eine Elternzeit von maximal 24 Monaten zwischen dem dritten Geburtstag und der Vollendung des achten Lebensjahres entfallen ist. Das heißt, Eltern können nun auch bei einem Arbeitgeberwechsel eine restliche Elternzeit zwischen dem dritten und achten Geburtstag beanspruchen.

Dagegen bleibt es bei Kindern, die bis zum 30. Juni 2015 geboren worden sind, beim Zustimmungserfordernis des Arbeitgebers bei einer Übertragung der Elternzeit von maximal zwölf Monaten. Hat der frühere Arbeitgeber seine Zustimmung zur Übertragung der Elternzeit für diese Kinder erteilt, so ist der neue Arbeitgeber nicht daran gebunden. Folge ist, dass die restliche Elternzeit dann verfallen kann (vgl. § 15 Abs. 2 S. 4 BEEG a.F.).

13 Vertretung am Arbeitsplatz

➔ Für die Dauer der Elternzeit oder Teile davon (ebenso für die Zeiten eines Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz einschließlich der Schutzfristen oder einer auf Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglicher Vereinbarung beruhenden Freistellung zur Kinderbetreuung) kann der Arbeitgeber gem. § 21 BEEG eine **Ersatzkraft** für den Arbeitnehmer, der Elternzeit nimmt, **befristet einstellen**. Die Befristung kann auch notwendige Zeiten der Einarbeitung umfassen. Die Dauer der Befristung des Arbeitsvertrages muss kalendermäßig bestimmt, bestimmbar oder den vorstehend genannten Zwecken zu entnehmen sein. Es können auch befristete Verträge mit verschiedenen Ersatzkräften hintereinander oder mehrere befristete Verträge mit derselben Ersatzkraft in Folge abgeschlossen werden; jede einzelne Befristung muss für sich sachlich begründet sein.

Gemäß § 21 Abs. 4 BEEG kann der Arbeitgeber das befristete Arbeitsverhältnis der Ersatzkraft mit einer Frist von **mindestens drei Wochen kündigen**, wenn die Elternzeit ohne Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig endet und der Arbeitnehmer die vorzeitige Beendigung seiner Elternzeit mitgeteilt hat (bei Tod des Kindes oder nicht auf § 19 BEEG beruhender Kündigung des Arbeitnehmers, der sich in Elternzeit befindet sowie bei Inanspruchnahme der Mutterschutzfristen wegen der Geburt eines weiteren Kindes gemäß § 16 Abs. 3 S. 3 BEEG). Die gleiche Möglichkeit besteht in den Fällen, in denen der Arbeitnehmer die vorzeitige Beendigung seiner Elternzeit wegen der Geburt eines weiteren Kindes oder eines besonderen Härtefalles beantragt hatte und der Arbeitgeber die vorzeitige Beendigung wegen fehlender dringender betrieblicher Gründe nicht ablehnen darf. Die Kündigung ist jedoch **frühestens** zu dem Zeitpunkt zulässig, zu dem die **Elternzeit** vorzeitig endet. Gegen eine solche Kündigung kann sich die Ersatzkraft nicht auf die Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes berufen.

Keht ein Beschäftigter nach Ablauf der Elternzeit nicht wie geplant an seinen Arbeitsplatz zurück, so hat eine befristet eingestellte Vertretung auch dann keinen Anspruch auf Weiterbeschäftigung, wenn die Stelle neu besetzt werden muss (LAG Rheinland-Pfalz vom 26.10.2007 in AuA 2008, 236).

14 Wiederaufnahme der Arbeit nach Beendigung der Elternzeit

➔ Ist das Arbeitsverhältnis nicht spätestens bis zum Ende der Elternzeit (zum Beispiel aufgrund einer Kündigung) beendet worden, muss der Arbeitnehmer **am ersten Tag nach Ablauf der Elternzeit** grundsätzlich seine Arbeit zu den früheren arbeitsvertraglich vereinbarten Bedingungen **unaufgefordert** wieder aufnehmen.

Wurde für die Dauer der Elternzeit die Arbeitszeit verringert, besteht nach Beendigung der Elternzeit ein **Rechtsanspruch auf Rückkehr zur früheren Arbeitszeit**, die vor Beginn der Elternzeit galt (§ 15 Abs. 5 S. 4 BEEG). Zum Anspruch auf Teilzeit nach der Elternzeit siehe folgenden Abschnitt 15 beziehungsweise zur Lage der Arbeitszeit auch Seite 115 f.

Außerdem hat der Arbeitnehmer Anspruch darauf, wieder mit der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit beschäftigt zu werden. Ob er die Rückkehr an seinen konkreten früheren Arbeitsplatz verlangen oder ihm ein neuer Arbeitsplatz zugewiesen werden kann, hängt in erster Linie vom **Inhalt des Arbeitsvertrages** ab (gegebenenfalls unter Berücksichtigung eines Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung). Ist die Pflicht zur Arbeitsleistung vertraglich nicht auf eine genau bestimmte Tätigkeit begrenzt, kann der Arbeitgeber im Rahmen seines **Weisungsrechts** nach § 106 GewO dem Arbeitnehmer auch eine andere Tätigkeit der vereinbarten Art zuweisen. Eine Umsetzung darf aber nur auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz erfolgen und nicht mit einer Schlechterstellung, insbesondere einem geringeren Entgelt, verbunden sein. Sind dagegen die zu erbringenden Arbeitsleistungen sowohl der Art als auch der Arbeitsstelle nach im Arbeitsvertrag genau bezeichnet (oder hat sich im Einzelfall die Arbeitspflicht durch die tatsächliche langfristige Beschäftigung auf eine fest umrissene Tätigkeit konkretisiert), ist eine Übertragung anderer Aufgaben grundsätzlich ausgeschlossen.

Beispiel 1

Die Verkäuferin Frau A, die vor Beginn der Mutterschutzfristen und der anschließenden Elternzeit in der Abteilung ›Damenoberbekleidung‹ arbeitete, wird nach der Elternzeit zu denselben Bedingungen wie vorher in der Spielwarenabteilung eingesetzt. Dies ist zulässig, wenn sie laut Arbeitsvertrag als ›Verkäuferin‹ angestellt ist, ohne dass dies näher konkretisiert wurde.

Beispiel 2

Frau B ist laut Anstellungsvertrag als Sekretärin der Geschäftsleitung eingestellt. Sie kann nun nach ihrer Elternzeit nicht als Sekretärin in der Buchhaltung eingesetzt werden.

Beispiel 3

Im vorstehenden Beispiel ist Frau B laut Anstellungsvertrag als Sekretärin ohne nähere Zuordnung oder Beschreibung eingestellt. In diesem Fall wäre eine Umsetzung in die Buchhaltung in der Regel möglich.

Ist eine Änderung der Arbeitsbedingungen nicht vom Weisungsrecht des Arbeitgebers gedeckt und stimmt der Arbeitnehmer einer Vertragsänderung nicht zu, so verbleibt bei Vorliegen der Voraussetzungen des Kündigungsschutzgesetzes nur die Möglichkeit einer **Änderungskündigung**. Bis zum Ablauf der Elternzeit ist allerdings das Kündigungsverbot des § 18 Abs. 1 BEEG zu beachten.

Tipp

Für die Rückkehr in den Betrieb ist es wichtig, während der Elternzeit weiter Kontakt zum Unternehmen zu halten. Auch Betriebsräte / Personalräte können einiges tun, um Elternzeitler zu unterstützen, zum Beispiel in einer Betriebsvereinbarung / Dienstvereinbarung den Wiedereinstieg regeln und darauf achten, dass Elternzeitler bei Personalplanungen, Urlaubs- und Krankheitsvertretungen oder betrieblichen Schulungen berücksichtigt beziehungsweise über das Geschehen im Betrieb informiert werden. Auch eine Frauenbeauftragte kann hier unterstützend tätig werden, vgl. § 13 Abs. 1, § 10 BremLGG.

15 Exkurs: Anspruch auf Teilzeit/Sonderurlaub nach Elternzeit?

► Grundsätzlich ist die Arbeit nach Beendigung der Elternzeit wieder zu den früheren arbeitsvertraglich vereinbarten Bedingungen aufzunehmen. In vielen Fällen möchte (oder muss) ein Elternteil aber, auch wenn er vor der Geburt des Kindes vollzeitbeschäftigt war, nach der Elternzeit wegen der Betreuung des Kindes – zumindest vorübergehend – eine **Teilzeittätigkeit** ausüben oder für eine bestimmte Zeit noch unbefristet **Sonderurlaub** nehmen.

1. Teilzeitarbeit nach Elternzeit / ohne Elternzeit

§ 8 des **Teilzeit- und Befristungsgesetzes** (TzBfG, siehe Anhang 5) gewährt unter bestimmten Voraussetzungen allen Arbeitnehmern gegen ihren Arbeitgeber einen **Rechtsanspruch auf Verringerung ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit und Berücksichtigung ihrer Arbeitszeit-Verteilungswünsche**.

Anspruchsberechtigt sind nicht nur Vollzeitkräfte, sondern auch bereits in Teilzeit Beschäftigte. **Während einer Elternzeit** gelten nach überwiegender Meinung für den Teilzeitananspruch **vorrangig** die Bestimmungen des § 15 Abs. 4 bis 7 BEEG (siehe Seite 104 ff.), es sei denn, die Verringerung der Arbeitszeit wird unbefristet über das Ende der Elternzeit hinaus geltend gemacht.

Für den Teilzeitananspruch außerhalb (nach) einer Elternzeit oder ohne Inanspruchnahme von Elternzeit, der keinerlei Begründung bedarf, gelten in mehrerer Hinsicht vom BEEG abweichende Regelungen. So sieht das TzBfG zum Beispiel für die Geltendmachung **keine Schriftform** vor, die aber dennoch möglichst eingehalten werden sollte. Die Arbeitszeit kann gegen den Willen des Arbeitgebers auch auf **weniger als 15 Wochenstunden** verringert werden. Auch eine nur **geringfügige Arbeitsreduzierung**, zum Beispiel um eine Stunde pro Woche, ist möglich.

Folgende Voraussetzungen müssen erfüllt sein:

- Der Arbeitgeber beschäftigt regelmäßig mehr als **15 Arbeitnehmer**. Dabei werden Teilzeitkräfte (auch geringfügig Beschäftigte) voll mitgezählt; Personen in Berufsbildung (insbesondere Auszubildende) bleiben aber unberücksichtigt.
- Das Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber muss zum Zeitpunkt der Geltendmachung bereits **sechs Monate** bestanden haben, wobei ein ruhendes Arbeitsverhältnis (auch während Elternzeit) genügt.

- Der Arbeitnehmer muss die Verringerung der Arbeitszeit und deren Umfang spätestens **drei Monate** vor ihrem Beginn geltend machen. Wird die Frist nicht eingehalten, verschiebt sich der Beginn in der Regel entsprechend (BAG vom 20.07.2004 in NZA 2004, 1090). Erörtert der Arbeitgeber aber trotz Fristversäumnis mit dem Arbeitnehmer ohne Vorbehalt die Arbeitszeitverringerung, ist von seinem Verzicht auf die Einhaltung der gesetzlichen Mindestfrist auszugehen (BAG vom 14.10.2003 in BB 2004, 2821). Die dreimonatige Mindestankündigungsfrist muss auch eingehalten werden, wenn sich die Teilzeitarbeit **unmittelbar an das Ende der Elternzeit** anschließen soll. Mit dem Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit soll auch die gewünschte **Verteilung** angegeben werden. Die Beanspruchung einer bestimmten Verteilung der verbleibenden Arbeitszeit muss spätestens in die Erörterung mit dem Arbeitgeber eingebracht werden (BAG vom 23.11.2004 in BB 2005, 1739), anderenfalls entscheidet insoweit der Arbeitgeber.
- Der Verringerung der Arbeitszeit und der vom Arbeitnehmer gewünschten Verteilung stehen **keine betrieblichen Gründe** entgegen. Betriebliche Gründe liegen insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Somit ist der Teilzeitananspruch **während der Elternzeit** stärker ausgestaltet, als diesem vom Arbeitgeber nur ›dringende‹ betriebliche Gründe entgegengehalten werden können.

! Wichtig

Wünsche auf Verringerung der Arbeitszeit und deren konkrete Verteilung können vom Arbeitnehmer zu einem einheitlichen Antrag auf Zustimmung des Arbeitgebers zur Änderung des Arbeitsvertrages miteinander verbunden werden. In diesem Fall hat der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer sowohl die Verringerung der Arbeitszeit als auch deren Verteilung mit dem Ziel zu erörtern und zu einer Vereinbarung zu gelangen. Ist für den Arbeitgeber erkennbar, dass der Arbeitnehmer die Verringerung der Arbeitszeit von der gewünschten Verteilung der Arbeitszeit abhängig machen will, kann der Arbeitgeber nur einheitlich das Änderungsangebot annehmen oder ablehnen (BAG vom 18.2.2003 in NZA 2003, 911). Auf diese Weise wird verhindert, dass der Arbeitnehmer eine Arbeitszeitverkürzung durchsetzt, die aber dann vom Arbeitgeber mit einer so unvorteilhaften Arbeitszeitalage gekontert wird, dass sie insgesamt unattraktiv wird.

Die möglichen **betrieblichen Ablehnungsgründe** können grob wie folgt eingeteilt werden:

- ▶ **nicht kompensierbarer Wegfall** eines bestimmten **Arbeitsvolumens**, zum Beispiel keine geeignete Ersatzkraft (Rechtsprechung stellt insoweit strenge Anforderungen),
- ▶ an **Maschinenlaufzeiten** oder **Schichtsysteme** gebundene Tätigkeiten,
- ▶ erforderliche **Betreuungskontinuität** und **Servicekonzepte**, einschließlich pädagogische Gesichtspunkte,
- ▶ **künstlerische** Belange,
- ▶ Verursachung **unverhältnismäßiger Kosten** sowie
- ▶ in **Tarifverträgen** geregelte Ablehnungsgründe (zum Beispiel Teilzeitquote) oder bestimmte Arbeitszeitmodelle in **Betriebsvereinbarungen**.

Ob sowohl dem Wunsch des Arbeitnehmers nach Verringerung der Arbeitszeit als auch deren konkreter Verteilung genügend gewichtige betriebliche Gründe entgegenstehen, ist nach einer grundlegenden Entscheidung des BAG vom 18.2.2003 in AuR 2004, 66 in drei Stufen zu prüfen:

- ▶ In der **ersten Stufe** ist festzustellen, ob überhaupt und wenn ja, welches betriebliche Organisationskonzept der vom Arbeitgeber als erforderlich angesehenen Arbeitszeitregelung zugrunde liegt. Organisationskonzept ist das Konzept, mit dem die unternehmerische Aufgabenstellung im Betrieb verwirklicht werden soll. Die Darlegungslast dafür, dass das Organisationskonzept die Arbeitszeitregelung bedingt, liegt beim Arbeitgeber. Die Richtigkeit seines Vortrags ist arbeitsgerichtlich voll überprüfbar. Die dem Organisationskonzept zugrunde liegende unternehmerische Aufgabenstellung und die daraus abgeleiteten organisatorischen Entscheidungen sind jedoch hinzunehmen, soweit sie nicht willkürlich sind. Voll überprüfbar ist dagegen, ob das vorgetragene Konzept auch tatsächlich im Betrieb durchgeführt wird.
- ▶ In einer **zweiten Stufe** ist zu prüfen, inwieweit die Arbeitszeitregelung dem Arbeitszeitverlangen des Arbeitnehmers tatsächlich entgegensteht. Dabei ist auch der Frage nachzugehen, ob durch eine dem Arbeitgeber zumutbare Änderung von betrieblichen Abläufen oder des Personaleinsatzes der betrieblich als erforderlich angesehene Arbeitszeitbedarf unter Wahrung des Organisationskonzeptes mit dem individuellen Arbeitszeitwunsch des Arbeitnehmers zur Deckung gebracht werden kann.
- ▶ Ergibt sich, dass das Arbeitszeitverlangen des Arbeitnehmers nicht mit dem organisatorischen Konzept und der daraus folgenden Arbeitszeitregelung in Übereinstimmung gebracht werden kann, ist in einer **dritten Stufe** das Gewicht der entgegenstehenden betrieblichen Gründe zu prüfen: Werden durch die vom Arbeitnehmer gewünschte Abweichung die in § 8 Abs. 4 Satz 2 TzBfG genannten besonderen betrieblichen Belange oder das betriebliche Organisationskonzept und die ihm zugrunde liegende unternehmerische Aufgabenstellung wesentlich beeinträchtigt?

Beispiel

Frau A ist Verkäuferin in Vollzeit in einem Teppichhaus, das wöchentlich 60 Stunden geöffnet hat. Der Arbeitgeber lehnt ihren Antrag auf Reduzierung ihrer Arbeitszeit auf 25 Stunden in der Woche ab, da er so weitgehend wie möglich sicherstellen will, dass seine Kunden jeweils nur einen Verkäufer als Ansprechpartner haben. Das BAG (Urteil vom 30.9.2003 in NZA 2004, 382) gab Frau A Recht. Das grundsätzlich nachvollziehbare servicefreundliche Organisationskonzept des Arbeitgebers ist durch die Arbeitszeitverringerung von Frau A aber nicht wesentlich beeinträchtigt, da das Ziel des Konzeptes auch bei Einsatz aller Arbeitnehmer in Vollzeit nicht erreichbar ist und der Arbeitgeber ohnehin Vorkehrungen für den Fall treffen muss, dass der Kunde den gleichen Verkäufer nicht antrifft.

Der Arbeitgeber darf den Wunsch nach Teilzeitarbeit in den Vormittagsstunden zwecks Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht mit dem bloßen Hinweis ablehnen, nach dem Organisationskonzept seines Betriebes müssten alle Beschäftigten einschließlich der Teilzeitkräfte im Schichtbetrieb arbeiten und damit auch die Nachmittagschicht abdecken. Vielmehr muss er konkrete Umstände anführen und beweisen, warum die gewünschte zeitliche Lage der Arbeit nicht durch eine zumutbare Änderung der Betriebsabläufe oder Einsatz einer in sein Schichtsystem integrierten Ersatzkraft ermöglicht werden kann (LAG Schleswig-Holstein vom 15.12.2010 in DB 2011, 244).

Der Teilzeitananspruch besteht auch dann, wenn der Verteilungswunsch zur Folge hat, dass die tägliche Arbeitszeit nicht sinkt, sondern sogar steigt, um **wöchentlich** einen **arbeitsfreien Tag** zu erhalten, zum Beispiel Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit von 40 auf 36 Stunden bei Verteilung auf vier Arbeitstage zu neun Stunden statt fünf Tage zu acht Stunden (BAG vom 18.8.2009 in NZA 2009, 1207).

Wurde dem Arbeitnehmer **bereits während der Elternzeit** eine Arbeitszeitverringerung gewährt, spricht gegen eine Ablehnung des dauerhaften Teilzeitanpruchs gem. § 8 TzBfG nach Beendigung der Elternzeit der Umstand, dass der Arbeitgeber schon während der Elternzeit die Teilzeit tatsächlich organisatorisch und praktisch umgesetzt hat, sodass betriebliche Gründe offensichtlich nicht entgegenstehen! Andernfalls hat der Arbeitgeber darzulegen, inwieweit sein unternehmerisches Konzept während der Elternzeit tatsächlich beeinträchtigt worden ist oder welche konkreten Störungen bei Fortführung der Verteilungspraxis zu erwarten sind (BAG vom 13.10.2009 in DB 2010, 340). Das LAG Köln (Urteil vom 8.8.2012, Az.: 9 Sa 86 / 12) stellt in diesem Zusammenhang klar, dass sich ein Arbeitgeber an eine von ihm auf einer Betriebsversammlung vorgestellte Zielvereinbarung „Beruf und Familie“ zur Arbeitszeitflexibilisierung durch Teilzeitmodelle zu halten hat, sofern er Teilzeitarbeit während der Elternzeit genehmigt hat und keine triftigen Gründe für die Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung nach der Elternzeit vorliegen.

Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit zu erörtern mit dem Ziel, zu einer **Vereinbarung** zu gelangen und Einvernehmen über die vom Arbeitnehmer festzulegende Verteilung der Arbeitszeit herzustellen. Der Arbeitnehmer kann ein Betriebsratsmitglied zu den Verhandlungen hinzuziehen. Die Entscheidung über die Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer spätestens **einen Monat** vor dem gewünschten Beginn **schriftlich mitteilen**.

Gelingt kein Einvernehmen zwischen den Vertragsparteien bezüglich der Verringerung und versäumt der Arbeitgeber die Monatsfrist zur schriftlichen Ablehnung, verringert sich **automatisch** die Arbeitszeit entsprechend dem Arbeitnehmerwunsch auch ohne Vereinbarung. Bei Nichteinigung über die Verteilung (Lage) der Arbeitszeit und nicht rechtzeitiger schriftlicher Ablehnung durch den Arbeitgeber binnen Monatsfrist, gilt auch die Verteilung der Stunden entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers als festgelegt und kann von ihm beansprucht werden.

Allerdings kann der Arbeitgeber die festgelegte Verteilung der Arbeitszeit (nicht den Umfang) einseitig wieder ändern, wenn das betriebliche Interesse daran das Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung erheblich überwiegt und der Arbeitgeber die Änderung spätestens **einen Monat** vorher angekündigt hat.

Lehnt der Arbeitgeber die Wunschteilzeit des Arbeitnehmers dagegen frist- und formgerecht ab, bleibt dem Arbeitnehmer nur die Möglichkeit, **Klage** auf Zustimmung zur Arbeitszeitreduzierung vor dem Arbeitsgericht zu erheben.

In dringenden Fällen ist auch ein Antrag auf **einstweilige Verfügung** zulässig (siehe Seite 108). Nach Zustimmung oder berechtigter Ablehnung durch den Arbeitgeber kann der Arbeitnehmer erst frühestens nach Ablauf von **zwei Jahren** eine erneute Verringerung der Arbeitszeit verlangen.

Eine durch den Arbeitnehmer **erzwingbare Befristung** der Arbeitszeitreduzierung ist gesetzlich nicht vorgesehen. Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer, der nur **vorübergehend verkürzt** arbeiten will, dies ausdrücklich mit dem Arbeitgeber vereinbaren muss. Andernfalls muss er sich entscheiden, die Arbeitszeit entweder dauerhaft oder gar nicht zu reduzieren (BAG vom 12.9.2006 in NZA 2007, 253).

Gemäß § 9 TzBfG besteht für den Arbeitnehmer, der seinem Arbeitgeber den Wunsch nach einer **Verlängerung (Aufstockung)** seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, lediglich ein Anspruch, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt zu werden, es sei denn, dass dem dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen. Dem Wunsch von **Teilzeitbeschäftigten im öffentlichen Dienst des Landes** Bremen nach Aufstockung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit ist im Rahmen der stellenplanmäßigen Möglichkeiten zu entsprechen (§ 8 Abs. 3 Bremisches Landesgleichstellungsgesetz).

Auch außerhalb der Regelungen des TzBfG kann sich nach einer Elternzeit für Arbeitnehmer ein Rechtsanspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit ergeben, zum Beispiel aufgrund von anderen Gesetzen, Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen. In der Regel besteht für den Arbeitnehmer dann ein **Wahlrecht** je nach seiner Interessenlage. Für **Beamte und Beschäftigte des öffentlichen Dienstes** siehe Seite 108. **Schwerbehinderte** Menschen haben gem. § 81 Abs. 5 SGB IX Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen der Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist. Gemäß § 8 Abs. 1 BBiG hat auf gemeinsamen Antrag einer / s **Auszubildenden** und des Auszubildenden die zuständige Stelle die tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit zu verkürzen (Teilzeitberufsausbildung), wenn ein berechtigtes Interesse vorliegt wie zum Beispiel die Betreuung eines Kindes.

Was die Lage / Verteilung der vereinbarten Arbeitszeit (auch bei Vollzeit) anbelangt, hat der Arbeitgeber gem. § 6 Abs. 4 Buchst. b ArbZG einen **Nachtarbeiter** auf dessen Verlangen auf einen für ihn geeigneten **Tagesarbeitsplatz umzusetzen**, wenn in seinem Haushalt ein Kind unter zwölf Jahren lebt, das nicht von einer anderen im Haushalt lebenden Person betreut werden kann, sofern dem nicht dringende betriebliche Erfordernisse entgegen stehen. Eine vergleichbare Regelung enthält auch § 13 des Bremischen Ladenschlussgesetzes.

In zunehmendem Maße haben die **Arbeitsgerichte** inzwischen entschieden, dass Arbeitgeber auch grundsätzlich verpflichtet sind, im Rahmen ihrer **Fürsorgepflicht** und Ausübung ihres **Weisungsrechts** bei der Festlegung der Lage der Arbeitszeit (auch bei Vollzeit) die Notwendigkeit des Arbeitnehmers, Familie und Beruf zu vereinbaren, nach billigem Ermessen gem. § 315 Abs. 1 BGB beziehungsweise § 106 GewO zu berücksichtigen (zum Beispiel BAG vom 23.9.2004 in NZA 2005, 59; LAG Nürnberg vom 8.3.1999 in NZA 2000, 263; ArbG Bonn vom 21.9.2000 in NZA-RR 2001, 132; LAG Mecklenburg-Vorpommern vom 26.11.2008, Az.: 2 Sa 217j08 und LAG Köln vom 27.3.2012, Az. 12 Sa 987 / 11).

2. Sonderurlaub nach Elternzeit?

Ein Rechtsanspruch auf unbezahlten Sonderurlaub außerhalb (nach) einer Elternzeit besteht nicht generell, kann sich aber aus gesetzlichen Regelungen (zum Beispiel für Beamte), Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen ergeben. Beschäftigte des öffentlichen Dienstes können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes (zum Beispiel Betreuung eines Kindes) unbezahlten Sonderurlaub erhalten (§ 28 TVöD, § 28 TV-L); im Land Bremen gelten auch die beamtenrechtlichen Regelungen (§ 62 BremBeamtenG) gemäß § 8 Abs. 2 Bremisches Landesgleichstellungsgesetz entsprechend. Auch in einigen Bereichen außerhalb des öffentlichen Dienstes sind tarifvertragliche Möglichkeiten zur Reduzierung der Arbeitszeit beziehungsweise Inanspruchnahme von ›Elternurlaub‹ geregelt, so zum Beispiel:

- ▶ Einzelhandel
- ▶ Groß- und Außenhandel
- ▶ Metallindustrie
- ▶ Eisen- und Stahlindustrie
- ▶ Privates Bankgewerbe
- ▶ Privates Versicherungsgewerbe.

In mehreren größeren Unternehmen sind inzwischen Elternurlaubs- beziehungsweise Teilzeitmöglichkeiten auch durch Firmentarifverträge oder Betriebsvereinbarungen geschaffen worden, nicht nur in unmittelbarem Anschluss an die gesetzliche Elternzeit.

Beginnt **während eines Sonderurlaubs** wegen der Geburt eines **weiteren Kindes** eine neue Schutzfrist, wird sich häufig das Interesse ergeben, den Sonderurlaub vorzeitig zu beenden, um das Mutterschaftsgeld und den Arbeitgeberzuschuss in Anspruch nehmen zu können beziehungsweise den Sonderurlaub durch Elternzeit zu ersetzen. Im Einzelfall kann der Arbeitgeber verpflichtet sein, einem entsprechenden Verlangen zuzustimmen. Anders ist dies während einer laufenden Elternzeit, denn nach § 16 Abs. 3 S. 3 BEEG kann die Elternzeit auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers beendet werden, um die Mutterschutzfristen in Anspruch zu nehmen.

Zur sozialen Sicherheit bei unbezahltem Sonderurlaub nach Elternzeit (bei Teilzeitarbeit gelten die allgemeinen Regelungen) gilt Folgendes:

- ▶ In der gesetzlichen **Krankenversicherung** besteht für versicherungspflichtige Mitglieder, wenn der unbezahlte Urlaub länger als einen Monat dauert, kein Versicherungsschutz. Er kann sichergestellt werden durch die Mitversicherung im Rahmen der Familienversicherung, also wenn der Ehepartner gesetzlich krankenversichert ist (§ 10 SGB V) oder andernfalls durch freiwillige Weiterversicherung nach § 9 SGB V.
- ▶ In der **Rentenversicherung** werden Zeiten der Kindererziehung für Geburten ab 1992 bis zur Dauer von drei Jahren als Beitragszeiten gewertet. Wer Kinder, die vor dem 1.1.1992 geboren worden sind, erzogen hat, erhält nunmehr 24 Monate Kindererziehungszeit (vgl. § 249 SGB VI). Diese gesetzliche Verbesserung ist erst durch das Inkrafttreten des Gesetzes über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung am 1.7.2014 ermöglicht worden, denn zuvor gab es lediglich zwölf Monate Kindererziehungszeit. Zur Vermeidung von Lücken im unbezahlten Sonderurlaub besteht jedoch die Möglichkeit der Zahlung freiwilliger Beiträge. Zu den sogenannten Berücksichtigungszeiten wegen Kindererziehung (siehe Seite 135).
- ▶ Was die **Arbeitslosenversicherung** angeht, so können sich Mutter oder Vater nach einem Sonderurlaub (wenn sie anschließend nicht weiterarbeiten) arbeitslos melden. Voraussetzung für den Bezug des Arbeitslosengeldes ist jedoch, dass die Anwartschaftszeit erfüllt wird (mindestens ein Jahr versicherungspflichtige Beschäftigung in einer Rahmenfrist von zwei Jahren vor Beginn der Arbeitslosigkeit). Einer versicherungspflichtigen Beschäftigung ist zwar die Zeit des Bezuges von Mutterschaftsgeld sowie die Zeit der Erziehung eines Kindes bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres gleichgestellt, wenn die Mutter beziehungsweise die Erziehungsperson unmittelbar vorher versicherungspflichtig war oder eine laufende Entgeltersatzleistung nach dem SGB III bezogen hat, bei einem längerfristigen Sonderurlaub im Anschluss an eine Elternzeit kann aber der Anspruch auf Arbeitslosengeld gefährdet sein. Außerdem muss man bereit und in der Lage sein, ein Arbeitsverhältnis mit einer Wochenstundenzahl von mindestens 15 Stunden anzunehmen.

16 Auswirkungen der Elternzeit auf das Arbeitsverhältnis

→ 1. Fortbestand des Arbeitsverhältnisses

Auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses wirkt sich die Elternzeit nicht aus, das heißt, ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bleibt unverändert bestehen, ein zulässig befristetes endet dagegen unberührt von der Elternzeit zum festgesetzten Zeitpunkt (zum Berufsausbildungsverhältnis siehe aber Seite 90). Lediglich die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden **Hauptpflichten**, beim Arbeitnehmer die Arbeitsleistung, beim Arbeitgeber die Entgeltzahlungspflicht, **ruhen** (Ausnahme: zulässige Teilzeitarbeit während der Elternzeit). Die vertraglichen **Nebenpflichten** sind weiterhin zu beachten.

Da das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit also fortbesteht, zählt diese Zeit mit, wenn es um die Dauer der Betriebszugehörigkeit geht, zum Beispiel bei der Bemessung der gesetzlichen oder tarifvertraglichen Kündigungsfristen oder der Berechnung von betrieblichen Zulagen oder Renten.

Beispiel

In dem für Herrn A geltenden Tarifvertrag ist geregelt, dass sich die Kündigungsfrist nach fünfjähriger Betriebszugehörigkeit von sechs Wochen auf drei Monate verlängert. Vor Antritt seiner sechsmonatigen Elternzeit war Herr A bereits viereinhalb Jahre bei der Firma F beschäftigt. Nimmt er seine Arbeit nach dem halben Jahr Elternzeit wieder auf, gilt in seinem Fall sofort die dreimonatige Kündigungsfrist, da die Elternzeit bei der Betriebszugehörigkeit mitgerechnet wird.

Auch bei den beispielsweise im Kündigungsschutzgesetz (§ 1 Abs. 1) und im Bundesurlaubsgesetz (§ 4) bestimmten Wartezeiten zählt die Elternzeit mit.

Beispiel

Herr A nimmt, nachdem er eine Stelle bei der Firma F angetreten hat, sechs Monate Elternzeit. Anschließend gilt für ihn bereits das Kündigungsschutzgesetz (falls die sonstigen Voraussetzungen erfüllt sind) und er hat sofort Urlaubsansprüche, da die Elternzeit auf die in beiden Fällen sechsmonatige Wartezeit angerechnet wird.

Wird in einem **Sozialplan** bei der Höhe der **Abfindung** auch oder sogar entscheidend auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit abgestellt, muss eine Elternzeit berücksichtigt werden. Eine dem widersprechende Sozialplanregelung ist unwirksam (BAG vom 21.10.2003 in BB 2004, 722). Dagegen wird zum Beispiel die Elternzeit (im Gegensatz zu den Mutterschutzfristen) nicht auf die Stufenlaufzeit im tariflichen Entgeltsystem des öffentlichen Dienstes angerechnet, da während des ruhenden Arbeitsverhältnisses keine Berufserfahrung gewonnen wird (BAG vom 27.1.2011, Az.: 6 AZR 526 / 09; vgl. auch BAG vom 21.11.2013, Az. 6 AZR 89 / 12 zum Entgelttarifvertrag der Deutschen Telekom AG).

2. Erholungsurlaub

Wird Elternzeit genommen, so wird der Anspruch auf Erholungsurlaub im Kalenderjahr davon zunächst nicht berührt. Der Erholungsurlaub kann also zusätzlich – vor oder im Anschluss an die Elternzeit – angetreten werden. Es ist nicht erforderlich, dass der Erholungsurlaub noch vor Beginn der Elternzeit genommen wird. Hat der Arbeitnehmer insoweit den ihm zustehenden Urlaub nicht oder nicht vollständig erhalten, ist der Resturlaub vom Arbeitgeber nach der Elternzeit im dann laufenden oder nächsten Urlaubsjahr zu gewähren beziehungsweise abzugelten, wenn das Arbeitsverhältnis nach der Elternzeit nicht fortgesetzt wird.

a) Urlaubskürzung

Der Arbeitgeber kann allerdings den Erholungsurlaub für **jeden vollen Kalendermonat, für den ein Arbeitnehmer Elternzeit nimmt, um ein Zwölftel kürzen** (§ 17 Abs. 1 S. 1 BEEG, Ausnahme bei Teilzeitarbeit siehe Seite 109). Die Kürzungsmöglichkeit verstößt auch nicht gegen Europarecht (LAG Niedersachsen vom 29.3.2012, Az.: 5 Sa 140 / 12). Angebrochene Kalendermonate, beispielsweise bei Beginn und am Ende der Elternzeit, werden also nicht mitgerechnet.

Die Elternzeit beginnt in der Regel (für Mütter) frühestens nach Ablauf der achtwöchigen Mutterschutzfrist nach der Entbindung (siehe Seite 96). Ergeben sich durch die Kürzung Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ausmachen, so sind diese entsprechend § 5 Abs. 2 BUrlG auf volle Urlaubstage aufzurunden (bei geringeren Bruchteilen keine Abrundung, BAG vom 6.1.1989, Az.: 8 AZR 730 / 87).

Beispiel

Das Kind von Frau A, die 30 Urlaubstage im Jahr hat, wird am 20. Dezember 2017 geboren. Im Anschluss an die achtwöchige Mutterschutzfrist nach der Entbindung nimmt Frau A ab 15. Februar 2018 bis einschließlich 14. Oktober 2018 Elternzeit.

Ihr Jahresurlaub 2018 kann um sieben Zwölftel gekürzt werden, da sie sieben volle Kalendermonate in Elternzeit ist, nämlich von März bis einschließlich September. Für Februar und Oktober kann der Erholungsurlaub nicht gekürzt werden. Frau A hat für dieses Jahr also noch einen aufgerundeten Urlaubsanspruch von insgesamt 13 Tagen (30 Tage minus 7 x 2,5 Tage).

Die gesetzliche Kürzungsmöglichkeit bezieht sich auf die Gesamtdauer des jährlichen Erholungsurlaubs (nicht ›Bildungsurlaub‹), das heißt, neben dem gesetzlichen Mindesturlaub jeder Art nach dem Bundesurlaubsgesetz, dem Jugendarbeitsschutzgesetz und dem Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen gemäß § 125 SGB IX auch auf einen darüber hinausgehenden einzelarbeitsvertraglichen oder tariflichen Erholungsurlaub.

Für die Zeiten der **Mutterschutzfristen** vor und nach der Geburt des Kindes darf (bei Müttern) grundsätzlich **keine Kürzung** des Erholungsurlaubs erfolgen. Dies gilt allerdings nicht bei Geburt eines weiteren Kindes während einer laufenden Elternzeit, da diese dadurch nicht automatisch unterbrochen oder beendet wird. Zur Möglichkeit der vorzeitigen Beendigung der Elternzeit wegen der Geburt eines weiteren Kindes siehe Seite 97 f.

Beispiel

Frau A hat für ihr erstes Kind Elternzeit vom 16. Mai 2017 bis zum 15. September 2018 genommen. Sie ist nun erneut schwanger mit Mutterschutzfrist vom 8. April bis zum 15. Juli 2018. Für diesen Zeitraum hat sie keinen anteiligen Anspruch auf Erholungsurlaub. Anders ist dies, wenn sie ihre Elternzeit gemäß § 16 Abs. 3 S. 3 BEEG zur Inanspruchnahme der Mutterschutzfristen beendet. In diesem Fall besteht ein anteiliger Urlaubsanspruch, den sie nach dem Ende der Mutterschutzfristen beziehungsweise eventuell anschließender Elternzeit nehmen kann.

Zieht sich die Elternzeit über das Ende des Urlaubsjahres (Kalenderjahr) hin, so ist die Kürzung für jedes Urlaubsjahr entsprechend vorzunehmen. Erstreckt sich die Elternzeit über ein ganzes Urlaubsjahr und macht der Arbeitgeber von seiner Kürzungsmöglichkeit Gebrauch, reduziert sich der Erholungsurlaub für dieses Jahr auf null, das heißt er kann für dieses Jahr völlig gestrichen werden.

Beispiel 1

Frau A nimmt für ihr am 16. März 2017 geborenes Kind im Anschluss an die achtwöchige Schutzfrist nach der Entbindung ab 12. Mai 2017 Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres ihres Kindes am 15. März 2020. Für das Jahr 2017 kann der Erholungsurlaub um sieben Zwölftel (sieben volle Kalendermonate Elternzeit) und für das Jahr 2020 nach Wiederaufnahme der Arbeit um zwei Zwölftel (zwei volle Kalendermonate Elternzeit) gekürzt werden. Für die Jahre 2018 und 2019 braucht der Arbeitgeber überhaupt keinen Urlaub zu gewähren, da sich Frau A in beiden Jahren ausschließlich in Elternzeit befindet.

Beispiel 2

Herr B nimmt für das zweite und dritte Lebensjahr seines Kindes vom 10. August 2017 bis zum 9. August 2019 Elternzeit. Der Erholungsurlaub kann für das Jahr 2017 um vier Zwölftel gekürzt werden. Für 2018 kann sein Erholungsurlaubvöllig vom Arbeitgeber gestrichen werden, da er sich während des gesamten Jahres in Elternzeit befindet. Für das Jahr 2019 kann der Erholungsurlaub um sieben Zwölftel gekürzt werden.

Eine Kürzung des Jahresurlaubs erfolgt nicht automatisch, sondern der Arbeitgeber **kann**, muss jedoch nicht davon Gebrauch machen. Je nachdem, wie er sich entscheidet, muss er aber alle betreffenden Arbeitnehmer seines Betriebes **gleich behandeln**. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, bereits vor Antritt der Elternzeit mitzuteilen, dass er den Erholungsurlaub anteilig kürzen will (BAG vom 28.7.1992 in BB 1993, 221). Er kann die Kürzungserklärung auch noch während der laufenden oder nach der beendeten Elternzeit abgeben (LAG Niedersachsen vom 16.11.2010, Az.: 3 Sa 1288 / 10). Voraussetzung dafür ist jedoch, dass das Arbeitsverhältnis noch besteht. Ist das Arbeitsverhältnis dagegen beendet, kann die Kürzungserklärung vom Arbeitgeber nicht mehr abgegeben werden (BAG vom 19.5.2015, Az. 9 AZR 725 /13).

Die Kürzungsmöglichkeit greift erst, wenn die Elternzeit tatsächlich geltend gemacht worden ist, das heißt bis zu diesem Zeitpunkt steht noch der volle ungekürzte Erholungsurlaub zu. Stellt sich allerdings nachträglich heraus, dass der Arbeitnehmer vor Beginn der Elternzeit mehr Urlaub erhalten hat, als ihm infolge der Kürzung zustand, kann der Arbeitgeber den Urlaub, der dem Arbeitnehmer nach dem Ende der Elternzeit zusteht, um die zu viel gewährten Urlaubstage kürzen (§ 17 Abs. 4 BEEG), nicht jedoch das zu viel gewährte Urlaubsentgelt von einem ausscheidenden Arbeitnehmer zurückfordern.

Beispiel 1

Herr A nimmt Elternzeit vom 1. Mai 2017 bis zum 31. Oktober 2017. Von seinem Jahresurlaub von 24 Tagen hat er bereits vor Beginn der Elternzeit 15 Tage erhalten, d. h. drei Tage mehr als der gekürzte Urlaub (12 Tage). Diese drei Tage können vom Jahresurlaub für das nächste Urlaubsjahr (2018) abgezogen werden.

Beispiel 2

Herr B nimmt Elternzeit vom 1. Oktober 2017 bis zum 30. September 2018. Vor dem 1. Oktober 2017 hat er den vollen Jahresurlaub für 2017 erhalten. Der Urlaub für 2018 kann um die in 2017 zu viel gewährten drei Zwölftel ebenso gekürzt werden wie um weitere neun Zwölftel für die Monate Januar bis September 2018, sodass ihm in 2018 kein Anspruch auf Erholungsurlaub mehr zusteht, wenn der Arbeitgeber von seinen Kürzungsmöglichkeiten Gebrauch macht.

Ein Arbeitnehmer, der Elternzeit nimmt und während dieser Zeit bei seinem Arbeitgeber eine zulässige **Teilzeitarbeit** (einschließlich geringfügige Beschäftigung) ausübt, hat aber Anspruch auf den vollen Jahresurlaub, das heißt in diesem Fall ist eine **Kürzung unzulässig** (§ 17 Abs. 1 S. 2 BEEG). Selbstverständlich verbleibt es im bisherigen Arbeitsverhältnis bei der Kürzungsmöglichkeit, wenn die Teilzeittätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber geleistet wird. Zur Berechnung des Urlaubsentgelts und zur Urlaubsübertragung bei Teilzeit während der Elternzeit siehe auch Seite 109.

b) Urlaubsübertragung

Hat der Arbeitnehmer vor Beginn der Elternzeit den ihm in diesem Kalenderjahr (in dem die Elternzeit beginnt) zustehenden (gekürzten) Erholungsurlaub noch nicht oder nicht vollständig erhalten, so ist der restliche Erholungsurlaub nach der Elternzeit im dann laufenden Jahr (in dem die Elternzeit endet) oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren (§ 17 Abs. 2 BEEG). Ein Resturlaub aus dem Jahr, in dem die Elternzeit beginnt, erlischt also abweichend von § 7 Abs. 3 BUrlG ausnahmsweise nicht am 31. März des Folgejahres. Aus welchen Gründen der Urlaub vor Beginn der Elternzeit nicht gewährt worden ist, ist unerheblich. Im Übrigen gebührt § 17 Abs. 2 BEEG auch Vorrang vor der Übertragungsregelung des § 24 S. 2 MuSchG (siehe Seite 47 f.).

Die **Übertragung** des Erholungsurlaubs erfolgt automatisch, einer besonderen Geltendmachung durch den Arbeitnehmer bedarf es nicht.

Beispiel 1

Im ersten Beispiel des Abschnittes will oder kann Frau A aus persönlichen Gründen die ihr zustehenden 13 Tage nicht mehr im Jahr 2020 nehmen. Das führt dazu, dass sie im Jahr 2021 insgesamt 43 Urlaubstage (30 Tage plus 13 Tage) hat, in deren Verteilung sie im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten frei ist.

Beispiel 2

Frau B hat Anfang 2018 von den ihr im Jahr zustehenden 30 Urlaubstagen bereits acht Tage erhalten. Für ihr am 15. Juni 2018 geborenes Kind nimmt sie im Anschluss an die achtwöchige Schutzfrist nach der Entbindung ab dem 11. August 2018 Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres ihres Kindes am 14. Juni 2021. Somit kann ihr Arbeitgeber den Erholungsurlaub für das Jahr 2018 um vier Zwölftel auf 20 Tage und für das Jahr 2021 um sechs Zwölftel auf 15 Tage kürzen. Kann oder will sie die restlichen zwölf Urlaubstage aus 2018 (20 minus die bereits erhaltenen acht Tage) nicht mehr vor Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung am 4. Mai 2018 nehmen, sind diese ihr nach Wiederaufnahme der Arbeit in den Jahren 2021 oder 2022 nachträglich zu gewähren. Hier hat § 17 Abs. 2 BEEG Vorrang vor der Übertragungsregelung des § 24 S. 2 MuSchG, nach der der Urlaubsanspruch aus 2018 nur bis zum 31. Dezember 2019 hätte übertragen werden können und dann verfallen wäre.

In dem zeitlichen Umfang, in dem bei Beginn der Elternzeit noch ein aus dem **Vorjahr** übergegangener und noch nicht genommener (Rest-)Urlaub hätte beansprucht und erfüllt werden können, ist auch dieser Urlaub gemäß § 17 Abs. 2 BEEG auf die Zeit nach der Elternzeit zu übertragen (vgl. BAG vom 1.10.1991 in BB 1992, 431).

Beispiel

Frau A hat am 15. Januar 2018 entbunden. Unmittelbar im Anschluss an die Mutterschutzfrist (Ende 12. März 2018) tritt sie die Elternzeit an und zwar bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes, das heißt vom 13. März 2018 bis zum 14. Januar 2021.

Frau A hatte zu Beginn des Jahres 2018 noch einen Resturlaubsanspruch aus dem Urlaubsjahr 2017 in Höhe von 25 Urlaubstagen. Hätte Frau A keine Elternzeit genommen, wäre ihr Urlaubsanspruch aus 2017 gemäß § 24 S. 2 MuSchG bis zum 31. Dezember 2019 übertragen worden und dann verfallen. Aber auch hier gilt der Vorrang des § 17 Abs. 2 BEEG vor § 24 S. 2 MuSchG. Bei Beginn der Elternzeit hatte Frau A (neben ihrem gekürzten Urlaubsanspruch für 2018) noch den gemäß § 24 S. 2 MuSchG zunächst auf 2018 übertragenen Resturlaubsanspruch für 2017. Dieser wird gemäß § 17 Abs. 2 BEEG weiter übertragen bis zum 31. Dezember 2022.

Für die Berechnung des **Urlaubsentgelts**, das für den übertragenen Resturlaub zu zahlen ist, ist bislang gemäß §11 BUrlG ebenso wie für den neuen Urlaub das Arbeitsentgelt der letzten 13 Wochen vor Beginn des gewährten Urlaubs zugrunde zu legen gewesen.

Der vor Beginn der Elternzeit nicht genommene und auf das bei Ende der Elternzeit laufende und das nächste Urlaubsjahr übertragene Urlaub verfällt mit Ablauf des nächsten Urlaubsjahres. Nur für den Fall, dass während der (ersten) Elternzeit ein **weiteres Kind** geboren wird beziehungsweise eine weitere Elternzeit sich unmittelbar an die vorherige Elternzeit anschließt, **verlängert sich** ausnahmsweise **der Übertragungszeitraum**. Dann werden Urlaubsansprüche aus dem Urlaubsjahr, in dem die (erste) Elternzeit begonnen hat, weiter übertragen, wenn der noch zustehende Erholungsurlaub nach dem Ende der (ersten) Elternzeit aufgrund einer weiteren Elternzeit nicht genommen werden kann (BAG vom 20.5.2008 in NZA 2008, 1237).

Beispiel

Frau A hat für ihr erstes Kind Elternzeit von 2012 bis Oktober 2015. Im August 2014 wird ihr zweites Kind geboren, für das sie wieder Elternzeit bis 2017 nimmt. Ihr anteiliger Urlaub aus 2012 verfällt nicht Ende 2016, sondern wird weiter übertragen bis zum 31. Dezember 2018, das heißt bis zum Ablauf des Jahres, das auf das Jahr folgt, in dem die weitere (zweite) Elternzeit endet.

Erstreckt sich die Elternzeit über **mehrere Urlaubsjahre**, ist die Betrachtung für die Urlaubsjahre, in denen die Elternzeit beginnt beziehungsweise endet, getrennt anzustellen, da § 17 Abs. 2 BEEG nur die Übertragung des Urlaubs aus dem Urlaubsjahr betrifft, in dem die Elternzeit angetreten worden ist.

Hinsichtlich der Übertragung des Erholungsurlaubs, der in dem Jahr entsteht, in dem die Elternzeit endet, verbleibt es bei der allgemeinen Regelung, wonach der Erholungsurlaub, sofern er aus dringenden Gründen übertragen werden durfte, in den **ersten drei Monaten des Folgejahres** (vorbehaltlich abweichender tariflicher Regelung) gewährt und genommen werden muss, anderenfalls verfällt er.

Beispiel

Frau A nimmt Elternzeit vom 1. Oktober 2016 bis zum 30. September 2018. Der noch nicht gewährte – eventuell gekürzte – Resturlaub aus 2016 kann noch im laufenden Urlaubsjahr nach Beendigung der Elternzeit (2018), aber auch noch im gesamten nächsten Urlaubsjahr, das heißt bis Ende 2019 genommen werden. Der – eventuell gekürzte – Erholungsurlaub für das Kalenderjahr 2018 muss dagegen in der Regel spätestens bis zum 31. März 2019 gewährt und genommen werden.

Nach neuer Rechtsprechung erfolgt aber bei einem Wechsel von Vollzeit vor der Elternzeit in eine Teilzeitbeschäftigung nach der Elternzeit die Berechnung auf der Basis des Vollzeitgehalts, da die wegen der Elternzeit übertragenen Urlaubsansprüche während der Vollzeittätigkeit erarbeitet worden sind (BAG vom 10.2.2015, Az. 9 AZR 53/14 (F) unter Bezugnahme auf die Rechtsprechung des EuGH).

c) Urlaubsabgeltung

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** (§ 17 Abs. 3 BEEG). Ist der Arbeitgeber zur **Kürzung** des Erholungsurlaubs berechtigt, so kann er die Urlaubsabgeltung nur noch dann entsprechend kürzen, wenn er die Kürzungserklärung während des bestehenden Arbeitsverhältnisses abgegeben hat (BAG vom 19.5.2015, Az. 9 AZR 725 / 13; vergleiche Anm. Fink in DB 2015, 2153, 2154). Ist das Arbeitsverhältnis bereits beendet und erklärt der Arbeitgeber erst nachträglich die Kürzung der Urlaubsansprüche, insbesondere weil es Streit über die Urlaubsabgeltung gegeben hat, ist die Kürzung nicht mehr möglich (BAG vom 19.5.2015, Az. 9 AZR 725 / 13; a.A. noch BAG vom 23.4.1996 in NZA 1997, 44). Vielmehr muss der Arbeitgeber den restlichen Urlaub in voller Höhe auszahlen, denn die Urlaubsabgeltung beruht zwar auf urlaubsrechtlichen Vorschriften, ist sie aber entstanden, dann gehört sie zum Vermögen des Arbeitnehmers und ist wie andere Zahlungsansprüche des Arbeitnehmers an den Arbeitgeber auch als selbständiger Geldanspruch zu behandeln. Bei der Berechnung der Urlaubsabgeltung ist gem. § 17 Abs. 1 S. 1 BEEG, § 5 Abs. 2 BUrlG der dem Arbeitnehmer zustehende Urlaub nach vollen Urlaubstagen und danach dann der Abgeltungsbetrag zu berechnen, sofern die Kürzungserklärung noch im bestehenden Arbeitsverhältnis abgegeben worden ist. Bereits (zu viel) gewährtes Urlaubsentgelt kann von dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer nicht zurückgefordert werden.

3. Jahressonderleistungen (13. Monatsgehalt / Gratifikationen)

a) Allgemeines

Die Befreiung des Arbeitgebers von der Zahlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts während der Elternzeit (sofern nicht zulässige Teilzeitarbeit geleistet wird) führt nicht zwangsläufig zum Wegfall oder zur Kürzung einer Sonderzuwendung. Ob und wie sich die Elternzeit auswirkt, hängt vom **Inhalt der anspruchsbegründenden Vereinbarung beziehungsweise vom rechtlichen Charakter der Leistung** ab (LAG Köln vom 22.7.2010, Az.: 7 Sa 1283 / 09).

Das Bundesarbeitsgericht differenziert insofern danach, ob Motiv und Zweck einer Sonderzahlung ausschließlich die Vergütung geleisteter Dienste oder eine Belohnung für erwiesene oder zukünftige Betriebstreue (beziehungsweise Mischcharakter) ist. Dabei ergibt sich die der Sonderzahlung beigelegte Zweckbestimmung nicht vorrangig aus der Bezeichnung der Leistung, sondern insbesondere aus den Voraussetzungen, von deren Erfüllung diese Leistung in der Zusage abhängig gemacht wird.

Bestimmt ein Tarifvertrag, dass eine tarifliche Jahressonderleistung für Zeiten gekürzt werden kann, in denen das Arbeitsverhältnis **kraft Gesetzes ruht**, so kann die Zuwendung auch für die Zeit gekürzt werden, in der die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer sich in Elternzeit befindet (BAG vom 10.2.1993 in NZA 1993, 801 und vom 24.5.1995 in NZA 1996, 31).

Das Arbeitsverhältnis ruht aber nicht, soweit während der Elternzeit eine zulässige **Teilzeitarbeit** (einschließlich geringfügige Beschäftigung) ausgeübt wird (BAG vom 28.6.1995 in NZA 1996, 151). Ergibt sich aus der der Jahressonderleistung zugrunde liegenden Regelung, dass der volle Anspruch selbst bei Nichtarbeit während der Elternzeit besteht, darf die Ausübung einer Teilzeittätigkeit während der Elternzeit und im Bezugszeitraum der Zuwendung nicht zu einer Verminderung der Zahlung führen (BAG vom 12.1.2000 in ARST 2001, 5 und vom 12.2.2003 in DB 2003, 1583).

Sind in der Zusage einer jährlichen Sonderleistung keine weiteren Voraussetzungen des Anspruchs genannt, ist im Zweifel davon auszugehen, dass lediglich eine zusätzliche Vergütung für die geleistete Arbeit innerhalb des Bezugszeitraums bezweckt wird, nicht hingegen die Betriebstreue belohnt werden soll (BAG vom 7.9.1989 in DB 1990, 942).

b) Sonderzahlung mit reinem Entgeltcharakter

Besitzt die Sonderzahlung **ausschließlich Entgeltcharakter**, das heißt, hat sie als Gegenleistung für tatsächlich verrichtete Arbeit in einem bestimmten Zeitraum unmittelbaren Bezug zum regelmäßigen Entgelt (zum Beispiel 13. Monatsgehalt) so entfällt sie (vorbehaltlich abweichender Vereinbarung) gleichzeitig mit der Befreiung des Arbeitgebers von der Vergütungspflicht. Die Kürzung ist auch zulässig, selbst wenn dies für Elternzeiten nicht ausdrücklich vertraglich vereinbart ist (BAG vom 24.10.1990, in BB 1991, 695 und vom 19.4.1995 in ARST 1995, 268). Sie muss der Zeit entsprechen, die der Arbeitnehmer im Bezugsjahr der Sonderzahlung im Betrieb abwesend war (LAG Köln vom 16.6.2000 in NZA-RR 2000, 625). Gegebenenfalls wird man für eine zeitanteilige Kürzung das in § 17 Abs.1 BEEG für den Erholungsurlaub vorgesehene Zwölftelungsprinzip entsprechend anwenden können.

c) Sonderzahlung für Betriebstreue / Urlaubsgeld

Dagegen bleibt der Anspruch auf die Sonderzuwendung durch die Elternzeit grundsätzlich unberührt, wenn sie keine zusätzliche Vergütung für geleistete Arbeit darstellt. Dies gilt insbesondere für **Gratifikationen (zum Beispiel Weihnachtsgeld)**, weil damit nicht die Arbeitsleistung, sondern die **Betriebstreue** honoriert wird und das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit fortbesteht (BAG vom 24.10.1990, a. a. O.).

Lohn für vergangene Betriebstreue kommt zum Beispiel dadurch zum Ausdruck, dass eine bestimmte Wartezeit vorausgesetzt wird, der Arbeitnehmer also innerhalb des Bezugszeitraums eine Zeit dem Betrieb angehört haben muss. Das gilt gleichermaßen für die Fälle, in denen Arbeitnehmer, die nach Erreichen der Altersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung ausscheiden und zuvor eine bestimmte Zeitdauer dem Betrieb angehört haben, im Gegensatz zu den aus anderen Gründen ausscheidenden Arbeitnehmern, im Jahr des Ausscheidens eine volle Sonderzahlung erhalten. Weiterhin spricht für einen Belohnungscharakter der Zuwendung, wenn der Arbeitnehmer am Ende des Bezugszeitraums in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis gestanden haben muss oder dass eine Rückzahlungsklausel für den Fall des Ausscheidens bis zu einem bestimmten Stichtag des Folgejahres vereinbart wird.

Allerdings können Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder Einzelarbeitsverträge, in denen die Zahlung dieser Sonderzuwendungen geregelt sind, zulässigerweise bestimmen, dass sie für die Dauer der Elternzeit (anteilig) gekürzt werden (BAG vom 28.9.1994, AP Nr. 165 zu § 611 BGB Gratifikation).

Auch wenn der Arbeitgeber aufgrund eines Freiwilligkeitsvorbehalts in seiner Entscheidung frei ist, ob und gegebenenfalls unter welchen Voraussetzungen er seinen Arbeitnehmern eine zusätzliche Leistung gewährt, ist er an den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden, wenn er nach von ihm gesetzten Regeln an die nicht in Elternzeit befindlichen Mitarbeiter freiwillig Sonderzahlungen leistet. Sieht der Arbeitsvertrag eine Rückzahlung der Weihnachtsgatifikation nur dann vor, wenn der Arbeitnehmer bis zu einem bestimmten Datum des Folgejahres aus von ihm zu vertretenden Gründen ausscheidet, steht auch das Ruhen des Arbeitsverhältnisses aufgrund von Inanspruchnahme von Elternzeit dem Anspruch auf Zahlung der Gratifikation nicht entgegen (BAG vom 10.12.2008 in NZA 2009, 258).

Auch ein zusätzliches **Urlaubsgeld** hat in der Regel keinen Entgeltcharakter, sondern dient der besseren Gestaltung des Urlaubs. Ob und in welcher Höhe während der Elternzeit ein Urlaubsgeld zusteht, hängt im Einzelfall von der zugrunde liegenden vertraglichen Regelung ab.

Sind für die Zahlung keine weiteren Voraussetzungen aufgestellt, ist wegen des engen Zusammenhangs zwischen Erholungsurlaub und Urlaubsgeld entsprechend § 17 Abs. 1 BEEG eine zeitanteilige Kürzung oder Streichung der Zahlung zulässig, wenn der Arbeitnehmer während der Elternzeit nur zeitweise oder überhaupt nicht gearbeitet hat (ArbG Berlin vom 23.2.1989 in DB 1989, 1776; BAG vom 14.8.1996 in BB 1997, 159). Das Gleiche gilt, wenn die Gewährung des Urlaubsgeldes vertraglich vom Anspruch auf Urlaub oder auf das regelmäßige Urlaubsentgelt abhängt (BAG vom 8.12.1992, Az.: 9 AZR 538 / 91).

Dagegen ist das volle Urlaubsgeld auch während der Elternzeit zu zahlen, wenn ein Tarifvertrag die Leistung ausschließlich von der Betriebszugehörigkeit abhängig macht (BAG vom 6.9.1994 in NZA 1995, 232) oder der Arbeitgeber in allgemeinen Arbeitsbedingungen die Zahlung von Urlaubsgeld ohne jede Einschränkung und unabhängig von der Urlaubsgewährung zugesagt hat (BAG vom 18.3.1997 in NZA 1997, 1168). Ebenso besteht der Anspruch auf Urlaubsgeld auch während der Elternzeit, wenn ein Tarifvertrag die Leistung allein von der Arbeitnehmerstellung abhängig macht (BAG vom 14.8.1996 in BB 1997, 159) oder keinen Zusammenhang zwischen Urlaubsgewährung und Urlaubsgeld herstellt (BAG vom 11.4.2000 in BB 2001, 152). Eine Kürzung des Urlaubsgeldes, welches aufgrund einer betrieblichen Übung gewährt wird, ist ebenfalls ausgeschlossen, wenn das Urlaubsgeld als saisonale Sonderzahlung unabhängig von einer tatsächlichen Urlaubsnahme im Betrieb ist (LAG Saarland vom 22.4.2015, Az. 2 Sa 103/14).

d) Sonderzahlung mit Mischcharakter

Bezweckt eine Sonderzuwendung sowohl die Entlohnung für im Bezugszeitraum geleistete Arbeit als auch die Belohnung für erwiesene Betriebstreue (Mischcharakter), was in der Praxis der Regelfall sein dürfte, so bedarf es einer vertraglichen Quotenregelung, wenn die Leistung für die Zeiten gekürzt werden soll, in denen das Arbeitsverhältnis ruht (BAG vom 24.10.1990 in BB 1991, 694). Fehlt eine solche Regelung, kann die Sonderzahlung selbst dann nicht ausgeschlossen werden, wenn wegen der Elternzeit im Bezugszeitraum keine oder nur eine unwesentliche Arbeitsleistung erbracht wurde (BAG vom 5.8.1992 in NZA 1993, 130ff.).

4. Krankheit

Während der Elternzeit hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, da nicht die Krankheit (Arbeitsunfähigkeit), sondern die Freistellung aufgrund der Elternzeit alleinige Ursache für die Nichterbringung der Arbeitsleistung ist. Das gilt auch, wenn die Arbeitsunfähigkeit bereits vor Beginn der schon festgelegten Elternzeit zum Beispiel in der Mutterschutzfrist eingetreten ist und über das Ende der Schutzfrist hinaus andauert; der Beginn der Elternzeit wird dadurch nicht gehemmt. Ist die Elternzeit noch nicht festgelegt und erklärt der Arbeitnehmer, er trete die Elternzeit nicht in unmittelbarem Anschluss an das Ende der Schutzfrist, sondern erst nach Beendigung einer Arbeitsunfähigkeit an, dann ist die Arbeitsunfähigkeit ursächlich für den Verdienstaussfall, sodass ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht (BAG vom 17.10.1990 in DB 1991, 448).

Durch eine Erkrankung während der Elternzeit wird diese nicht unterbrochen oder verlängert. Dauert die Krankheit des Arbeitnehmers über das Ende der Elternzeit fort, beginnt am Tag nach Beendigung der Elternzeit die Sechs-Wochen-Frist für die Dauer der Entgeltfortzahlung. Die Dauer der Krankheit während der Elternzeit wird nicht auf diese Frist angerechnet (BAG vom 29.9.2004 in NZA 2005, 225).

Zur Entgeltfortzahlung bei **Teilzeitarbeit** während der Elternzeit beziehungsweise zum Krankengeldanspruch siehe auch Seite 109 beziehungsweise Seite 125 f.

5. Betriebsverfassung

Auch während der Elternzeit darf an **Betriebsversammlungen** teilgenommen werden. Gemäß § 44 Abs. 1 S. 2 BetrVG besteht für diese Zeit ein **Vergütungsanspruch** (BAG vom 31.5.1989 in DB 1990, 793). Bei **Betriebsratswahlen** können Arbeitnehmer, die sich in Elternzeit befinden, mitwählen beziehungsweise selbst gewählt werden. Dies gilt im übrigen auch während der Mutterschutzfristen und eventueller anderer Beschäftigungsverbote.

Weder endet das Betriebsratsamt eines Betriebsratsmitglieds wegen Inanspruchnahme der Elternzeit noch ist das Betriebsratsmitglied während der Elternzeit an der Ausführung seines Betriebsratsamts zeitweilig verhindert. Es kann an den Sitzungen des Betriebsrats teilnehmen und hat Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Ersatz der dadurch entstehenden **Fahrtkosten** (BAG vom 25.5.2005 in NZA 2005, 1002).

6. Vermögenswirksame Leistungen

Vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers sind als Teil des regelmäßigen Arbeitsentgelts anzusehen. Da die Entgeltzahlungspflicht während der Elternzeit ruht, müssen auch die vermögenswirksamen Leistungen während dieser Zeit nicht fortgezahlt werden. Etwas anderes gilt nur dann, wenn einzel- oder tarifvertraglich oder durch Betriebsvereinbarung vorgesehen ist, dass derartige Leistungen auch bei einer Freistellung von der Arbeit zu zahlen sind. Arbeitnehmer, die während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung ausüben, können auch Teile ihres Arbeitsentgelts vermögenswirksam anlegen lassen und dafür die (staatliche) Sparzulage nach dem Vermögensbildungsgesetz erhalten. Die **Sparzulage** gibt es nur auf Zahlungen, die der Arbeitgeber leistet. Das staatliche Elterngeld, das der Arbeitnehmer während der Elternzeit erhält, ist kein Arbeitsentgelt und kann daher nicht vermögenswirksam angelegt werden. Hinweise zur Vermeidung von Nachteilen siehe Seite 49.

7. Betriebsübergang

Im Fall eines Betriebsübergangs nach § 613 a BGB während der Elternzeit tritt der Erwerber des Betriebes oder Betriebsteils in alle Rechten und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein, das heißt, am vorstehend im Einzelnen beschriebenen **arbeitsrechtlichen Status des Arbeitnehmers in der Elternzeit ändert sich nichts**. Er darf also zum Beispiel weiterhin nicht gekündigt werden und muss am ersten Tag nach Ablauf der Elternzeit grundsätzlich seine Arbeit auch unaufgefordert beim neuen Arbeitgeber anbieten. Ist beim bisherigen Arbeitgeber ein Teil der Elternzeit auf die Zeit zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes übertragen worden, muss der neue Arbeitgeber dies gegen sich gelten lassen.

Wichtig

Einer Zustimmung des alten Arbeitgebers zur Übertragung eines Elternzeitanteils von bis zu 24 Monaten auf die Zeit zwischen dem dritten Geburtstag und der Vollendung des achten Lebensjahres bedarf es für ab dem 1. Juli 2015 geborene Kinder nicht mehr, § 15 Abs. 2 Satz 2 BEEG. Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer auch vom Betriebserwerber seine verbleibenden Elternzeitanteile verlangen kann, ohne dass es zuvor eine Übertragungsvereinbarung mit dem früheren Arbeitgeber gegeben hat.

Bestreitet der Erwerber des Betriebes den Übergang des Arbeitsverhältnisses, kann der Arbeitnehmer auch schon während der Elternzeit vor dem Arbeitsgericht **Klage** auf Feststellung erheben, dass zwischen ihm und dem neuen Inhaber ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht. Es ist ihm nicht zuzumuten, den Ablauf der Elternzeit abzuwarten, um dann erst in einem unter Umständen jahrelangen Verfahren die Rechtslage zu klären (BAG vom 2.12.1999 in AiB 2000, 579).

8. Betriebliche Altersversorgung

Da während der Elternzeit das Arbeitsverhältnis fortbesteht, ist diese Zeit **grundsätzlich als Betriebszugehörigkeit** im Rahmen der Unverfallbarkeitsfristen (§ 1 b BetrAVG), der Wartezeiten sowie der den Anspruch steigernden Ruhegeldzeiten zu berücksichtigen.

Wie sich die Elternzeit auf die Höhe der dem Arbeitnehmer zustehenden Leistungen letztlich auswirkt, hängt aber von der Gestaltung der einzelnen Versorgungszusage beziehungsweise -ordnung ab. So ist der Arbeitgeber zum Beispiel nicht gehindert, in seinen Unterstützungsrichtlinien Elternzeiten von Steigerungen einer Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung (sogenannte dienstzeitabhängige Berechnung) auszunehmen (BAG vom 20.4.2010 in NZA 2010, 1188). Auch in den Fällen, in denen sich der Arbeitgeber zur lohnabhängigen Einzahlung (zum Beispiel Lebensversicherungen) verpflichtet hat, ist er davon während der Elternzeit wegen der ruhenden Lohnzahlung befreit, sodass sich hier ebenfalls eine Minderung der späteren Betriebsrente ergeben kann.

Bei der betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung haben Beschäftigte auch während der Elternzeit oder zum Beispiel längerer Krankheit mit Krankengeldbezug das Recht (mit staatlicher Förderung / »Riester«), eigene Beiträge zum Aufbau ihrer Betriebsrente zu entrichten, obwohl während dieser Zeit kein Arbeitsentgelt gezahlt wird (§ 1 a Abs. 4 BetrAVG). Alternativ kann der Versicherungsvertrag auch während der Elternzeit beitragsfrei gestellt und die Beitragszahlung anschließend wieder aufgenommen werden.

9. Arbeitszeugnis

Mit Urteil vom 10.5.2005 (in ZTR 2006, 152; vgl. auch LAG Köln vom 4.5.2012, Az.: 4 Sa 114 / 12) hat das BAG entschieden, dass der Arbeitgeber im Zeugnis die Elternzeit eines Arbeitnehmers nur erwähnen darf, sofern sich die Ausfallzeit als eine **wesentliche tatsächliche Unterbrechung der Beschäftigung** darstellt. Das ist der Fall, wenn sie nach Lage und Dauer erheblich ist und bei ihrer Nichterwähnung für Dritte der falsche Eindruck entsteht, die Beurteilung des Arbeitnehmers beruhe auf einer der Dauer des rechtlichen Bestandes des Arbeitsverhältnisses entsprechenden tatsächlichen Arbeitsleistung (Berufserfahrung). Nur wenn der Arbeitgeber sich trotz der wesentlichen Ausfallzeiten in der Lage sieht, den Arbeitnehmer objektiv zu beurteilen, bedarf es keiner Erwähnung der Elternzeit.

Eine schematische (zeitliche) Grenze zwischen wesentlichen und unwesentlichen Ausfallzeiten gibt es nicht. Im Fall des BAG, in der die Erwähnung der Elternzeit für angemessen erachtet wurde, machte diese mehr als zwei Drittel der Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses aus. Im Fall des LAG Köln betrug die Elternzeit dagegen ein Fünftel der Dauer des Arbeitsverhältnisses. Letztlich muss aber immer eine Interessenabwägung und Einzelfallentscheidung vorgenommen werden. (vergleiche auch ArbG Köln vom 3.4.2014, Az. 6 Ca 8751 / 12).

10. Dienstwagen

Räumt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Recht ein, den überlassenen Dienstwagen privat zu nutzen, ist dies eine zusätzliche Gegenleistung für geschuldete Arbeitsleistung und stellt einen geldwerten Vorteil und Sachbezug dar. Wird während einer Elternzeit nicht gearbeitet, schuldet der Arbeitgeber keine Vergütung und kann den **Dienstwagen heraus verlangen**. Eine Nutzungsausfallentschädigung kann der Arbeitnehmer nur beanspruchen, wenn der Arbeitgeber das Fahrzeug im Einzelfall vertragswidrig entzieht (vergleiche BAG vom 14.12.2010, Az.: 9 AZR 631 / 09 für den Fall der lang andauernden Arbeitsunfähigkeit).

11. Rechtsweg

Gemäß § 12 Abs. 1 S. 2 BEEG sind die **Elterngeldstellen** nicht nur verpflichtet, Auskunft über die Gewährung von Elterngeld zu geben, sondern auch alle Ratsuchenden konkret zur **Elternzeit** zu beraten.

Bei Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über den Anspruch auf Elternzeit, deren Beginn oder Ende, über arbeitsrechtliche Rechte und Pflichten während der Elternzeit sowie über die Wirksamkeit einer Kündigung während dieser Zeit ist der **Rechtsweg** zu den **Arbeitsgerichten** gegeben (§ 2 Abs. 1 Nr. 3 ArbGG). Dagegen ist bei einer Streitigkeit über die Zulassung der Kündigung gem. § 18 Abs. 1 S. 4 und 5 BEEG durch die für den Arbeitsschutz zuständige Behörde von den **Verwaltungsgerichten** zu entscheiden.

17 Elternzeit und Sozialversicherung

Zur Sozialversicherungspflicht von Teilzeitarbeit während der Elternzeit siehe Seite 110.

➔ 1. Krankenversicherung

Für alle Arbeitnehmer, die in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert sind, bleibt die **Mitgliedschaft** gem. § 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V erhalten, solange Elterngeld bezogen oder Elternzeit in Anspruch genommen wird. Weiterversichert sind also auch Eltern, die sich in Elternzeit befinden und kein Elterngeld (mehr) erhalten, weil die Elternzeit über die maximale Dauer des Elterngeldbezuges hinausreicht. Ebenso bleiben Bezieher von Elterngeld weiterversichert, die Pflichtmitglied der gesetzlichen Krankenkasse sind, sich aber nicht in Elternzeit befinden wie zum Beispiel **Arbeitslose**, das heißt mit Ablauf des Elterngeldbezuges endet die Pflichtmitgliedschaft, wenn sie sich anschließend weiter der Kinderbetreuung widmen (BSG vom 17.6.1999 in NZA-RR 2000, 205). Die Mitgliedschaft freiwillig versicherter Personen endet nicht durch Bezug von Elterngeld oder Inanspruchnahme von Elternzeit (vgl. § 191 SGB V). Für diejenigen, die vor der Geburt des Kindes durch den Ehepartner **familienversichert** waren, ändert sich nichts; das Elterngeld wird beim Gesamteinkommen nicht berücksichtigt.

Das Elterngeld selbst ist gem. § 224 Abs. 1 SGB V für Pflichtversicherte und freiwillig Versicherte **beitragsfrei**. Das bedeutet, dass pflichtversicherte Mitglieder Krankenversicherungsbeiträge während des Bezuges von Elterngeld beziehungsweise während der Elternzeit nur zu zahlen haben, wenn sie in dieser Zeit Erwerbseinkommen zum Beispiel aus einer versicherungspflichtigen Teilzeittätigkeit, Rente oder Versorgungsbezüge erhalten. Die beitragsfreie Weiterversicherung gilt für Elterngeldbezieher ohne Elternzeit auch während des gegebenenfalls verlängerten (doppelten) Auszahlungszeitraums. **Freiwillig Versicherte** bleiben dagegen **grundsätzlich beitragspflichtig**, bemessen zum Beispiel nach Mindest- oder Ehegatteneinkommen (BSG vom 26.5.2004, Az.: B 12 KR 27 / 02 R). Gemäß § 8 Abs. 6 der »Beitragsverfahrensgrundsätze Selbstzahler« des Spitzenverbandes der gesetzlichen Krankenversicherung vom 27.10.2008 werden während der Elternzeit **keine Beiträge** erhoben, wenn die freiwillig Versicherten bei Nichtbestehen der freiwilligen Mitgliedschaft nach § 10 SGB V familienversichert wären (zu den Voraussetzungen siehe Seite 53 f.); das heißt **Ledige**, die freiwillig gesetzlich krankenversichert sind, bleiben in jedem Fall während der Elternzeit beitragspflichtig. Für versicherungspflichtige **Studenten** besteht Beitragspflicht, wenn sie immatrikuliert bleiben.

Auch das neugeborene Kind ist meistens über die **Familienversicherung** eines Elternteils **beitragsfrei** in der gesetzlichen Krankenversicherung mitversichert (siehe Seite 54). Das ist der Fall, wenn beide Elternteile gesetzlich versichert sind. Sind die Eltern in unterschiedlichen gesetzlichen Krankenkassen, können sie frei wählen, in welche Kasse das Kind aufgenommen werden soll. Dies gilt zum Beispiel nicht, wenn ein Elternteil (Ehegatte oder Lebenspartner) privat, der andere gesetzlich versichert ist und das Bruttogehalt des Privatversicherten über der monatlichen Jahresarbeitsentgeltgrenze (2018: 4.950 Euro) und dem Einkommen des gesetzlich versicherten Elternteils liegt. Dann muss auch das Kind privat krankenversichert werden.

Von den sogenannten kassenindividuellen **Zusatzbeiträgen**, die die gesetzlichen Krankenkassen gem. § 242 SGB V erheben dürfen, sind pflichtversicherte und freiwillige Mitglieder, die Mutterschaftsgeld oder Elterngeld beziehen beziehungsweise sich in Elternzeit befinden, befreit, soweit und solange sie keine weiteren beitragspflichtigen Einnahmen haben; dies gilt auch für Versicherte, die während ihrer Schwangerschaft arbeitslos oder ohne Entgelt beurlaubt werden.

Der Versicherungsschutz während der Elternzeit umfasst sämtliche Leistungen der Krankenversicherung mit **Ausnahme** des Anspruchs auf **Krankengeld** (§ 49 Abs. 1 Nr. 2 SGB V). Anspruch auf Krankengeld hat der Elternzeitberechtigte nur dann, wenn die Arbeitsunfähigkeit vor Beginn der Elternzeit eingetreten ist oder während der Elternzeit Arbeitsentgelt aus einer versicherungspflichtigen (Teilzeit-)Beschäftigung bezogen wird, aus dem sich das Krankengeld berechnet. Im Fall der Teilzeitarbeit während der Elternzeit ist allerdings zu berücksichtigen, dass bei Arbeitsunfähigkeit zunächst der Arbeitgeber zur Entgeltfortzahlung bis zu maximal sechs Wochen verpflichtet ist. In dieser Zeit ruht der Anspruch auf Krankengeld gem. § 49 Abs. 1 Nr. 1 SGB V.

Beispiel 1

Frau A will im Anschluss an die Mutterschutzfrist, die am 18. Juni 2018 abläuft, Elternzeit in Anspruch nehmen. Am 15. Juni 2018 wird sie arbeitsunfähig krank. Da die Arbeitsunfähigkeit vor Beginn der Elternzeit eingetreten ist, besteht Anspruch auf Krankengeld auf der Basis des alten Vollzeitverdienstes. Der Krankengeldanspruch ruht jedoch gem. § 49 Abs. 1 Nr. 3 a SGB V, solange Mutterschaftsgeld bezogen wird.

Beispiel 2

Frau B ist während der Elternzeit, die am 15. April 2018 beginnt, mit 15 Wochenstunden versicherungspflichtig teilzeitbeschäftigt. Ab dem 20. Juni 2018 ist sie arbeitsunfähig erkrankt.

Frau B hat Anspruch auf Krankengeld, berechnet gem. § 47 Abs. 2 SGB V nach dem letzten abgerechneten Entgeltabrechnungszeitraum vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit, d. h. dem Monat Mai 2018, auf der Basis des Teilzeitverdienstes. Der Krankengeldanspruch ruht allerdings gem. § 49 Abs. 1 Nr. 1 SGB V, solange der Arbeitgeber zunächst Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zu zahlen hat (in der Regel bis zu sechs Wochen).

Privat krankenversicherte Arbeitnehmer müssen während der Zeit, für die sie Elterngeld beziehen beziehungsweise in Elternzeit sind, ihre Beiträge weiterzahlen, und zwar in voller Höhe. Der Beitragszuschuss des Arbeitgebers (§ 257 Abs. 2 SGB V) entfällt für diese Zeit.

Ein weiteres Problem für privat Versicherte kann dann auftreten, wenn ein Arbeitnehmer, der wegen der Höhe seines Verdienstes nicht versicherungspflichtig war, durch die Ausübung einer **Teilzeitarbeit während der Elternzeit** krankenversicherungspflichtig wird. Damit hier nicht sowohl in die private als auch die gesetzliche Krankenversicherung Beiträge gezahlt werden müssen, kann sich der Arbeitnehmer in diesem konkreten Fall von der **Versicherungspflicht während der Elternzeit befreien** lassen (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB V). Nach § 8 Abs. 1 Nr. 3 SGB V können sich auch Beschäftigte, die im Anschluss an die Zeiten des Bezugs von Elterngeld oder der Inanspruchnahme von Elternzeit ein Arbeitsverhältnis fortführen beziehungsweise aufnehmen, dessen Arbeitszeit auf maximal die Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit vergleichbarer Vollbeschäftigter des Betriebes begrenzt ist, von der Versicherungspflicht befreien lassen. Voraussetzung ist allerdings, dass bei Vollbeschäftigung das eigene Gehalt oberhalb der Jahresarbeitsentgeltgrenze liegen würde und der Arbeitnehmer seit mindestens fünf Jahren versicherungsfrei wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze war. Zeiten des Bezugs von Elterngeld oder der Inanspruchnahme von Elternzeit werden insoweit angerechnet. Entsprechende Befreiungsanträge müssen gem. § 8 Abs. 2 SGB V innerhalb von **drei Monaten** nach Beginn der Versicherungspflicht bei der zuständigen Krankenkasse gestellt werden. Die Befreiung kann nicht widerrufen werden. Derjenige, der eine zulässige Teilzeitarbeit während der Elternzeit beziehungsweise im Anschluss an den Elterngeldbezug oder die Elternzeit ausübt und sich von der Versicherungspflicht nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 oder 3 SGB V befreien lässt, hat für die Zeit dieser Beschäftigung einen Anspruch auf den Beitragszuschuss des Arbeitgebers nach § 257 Abs. 2 SGB V.

Anstelle der Befreiung von der gesetzlichen Krankenversicherungspflicht kann derjenige, der wegen Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit krankenversicherungspflichtig wird (oder als Familienangehöriger in eine Versicherung nach § 10 SGB V einbezogen wird), auch den Versicherungsvertrag mit dem privaten Versicherungsunternehmen innerhalb einer Frist von **drei Monaten** nach Eintritt der Versicherungspflicht rückwirkend zum Beginn der Versicherungspflicht **kündigen** (§ 205 Abs. 2 Versicherungsvertragsgesetz). Auch dadurch wird das Entstehen einer Doppelversicherung vermieden.

2. Pflegeversicherung

In der sozialen Pflegeversicherung gelten hinsichtlich des Fortbestehens der Mitgliedschaft während des Bezuges von Elterngeld beziehungsweise der Inanspruchnahme von Elternzeit (§ 49 Abs. 2 SGB XI, § 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V) sowie der Beitragsfreiheit des Elterngeldes (§ 56 Abs. 3 SGB XI) der gesetzlichen Krankenversicherung entsprechende Regelungen. Ansonsten sind in der sozialen Pflegeversicherung Versicherte mit Kindern ab Vollendung des 23. Lebensjahres auf der Beitragsseite besser gestellt als kinderlose. Diese müssen einen **Beitragszuschlag** in Höhe von 0,25 Beitragsatzpunkten zahlen.

3. Rentenversicherung

Für die Erziehung der ab 1992 geborenen Kinder werden drei Jahre als rentenbegründende und -steigernde Beitragszeit (Kindererziehungszeit) angerechnet, unabhängig von der Inanspruchnahme von Elternzeit. Für die vor dem 1. Januar 1992 geborenen Kinder hat das Gesetz über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung vom 23. Juni 2014 (BGBl. I, 787) deutliche Verbesserungen gebracht, indem die Kindererziehungszeit von vorher zwölf Monaten nunmehr auf 24 Monate angehoben worden ist (vgl. § 249 Abs. 1 SGB VI).

Werden mehrere Kinder erzogen, verlängert sich die gesamte Kindererziehungszeit um die sich überschneidenden Zeiträume. Daneben werden sogenannte Berücksichtigungszeiten wegen Kindererziehung bis zum zehnten Lebensjahr des Kindes gewährt (Näheres siehe Seite 133 ff.).

4. Arbeitslosenversicherung

Grundsätzlich besteht auch während der Elternzeit die Möglichkeit, Arbeitslosengeld zu beziehen, wenn neben der Kinderbetreuung eine Teilzeittätigkeit zwischen 15 und 30 Wochenstunden gesucht wird. Dies ist insbesondere für Arbeitnehmer wichtig, deren Arbeitgeber keine Teilzeitarbeit anbietet und die keinen Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit gem. § 15 Abs. 7 BEEG haben, zum Beispiel weil der Arbeitgeber nicht mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt.

Was den Versicherungsschutz und die Leistungen der Arbeitslosenversicherung nach der Elternzeit anbelangt, sind Zeiten des **Bezuges von Mutterschaftsgeld und der Erziehung eines Kindes bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres** voll in die Versicherungspflicht einbezogen, wenn durch den Bezug des Mutterschaftsgeldes beziehungsweise die Erziehung des Kindes eine versicherungspflichtige Beschäftigung, eine als Arbeitsbeschaffungsmaßnahme geförderte Beschäftigung oder der Bezug einer laufenden Entgeltersatzleistung nach dem SGB III (zum Beispiel Arbeitslosengeld, Unterhaltsgeld) unterbrochen wurde (§ 26 Abs. 2 Nr. 1 und Abs. 2 a SGB III); die **Beiträge** zur Arbeitslosenversicherung trägt für Zeiten der Kindererziehung der **Bund**. Dies gilt auch unabhängig von der Inanspruchnahme von Elternzeit. Haben mehrere Personen ein Kind gemeinsam erzogen, besteht Versicherungspflicht nur für die Person, der die Erziehungszeit in der gesetzlichen Rentenversicherung zuzuordnen ist (siehe Seite 134).

Voraussetzung für den Anspruch auf Arbeitslosengeld ist, dass in einer Rahmenfrist von zwei Jahren vor Beginn der Arbeitslosigkeit für mindestens zwölf Monate ein Versicherungsverhältnis bestanden hat. Die Zeiten des Bezuges von Mutterschaftsgeld und der Erziehung eines Kindes, das das dritte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, dienen **arbeitslosen Berufsrückkehrern** somit zur **Erfüllung der Anwartschaft** auf einen Anspruch auf Arbeitslosengeld sowie der Verlängerung der nach Dauer der Versicherungszeiten gestaffelten Dauer des Arbeitslosengeldanspruchs.

Beispiel

Frau A, die bisher eine (sozialversicherungspflichtige) Vollzeitätigkeit ausgeübt hat, nimmt für ihre am 17. Mai 2015 geborene Tochter Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres am 16. Mai 2018. Da ihr Arbeitgeber Frau A anschließend keine Teilzeitbeschäftigung anbieten kann und auch kein entsprechender Rechtsanspruch besteht (zum Beispiel Arbeitgeber mit nicht mehr als 15 Arbeitnehmern), kündigt sie zum Ende der Elternzeit und meldet sich ab 17. Mai 2018 arbeitslos. Während der Elternzeit hat sie keine beitragspflichtige Teilzeitarbeit geleistet.

Da Frau A unmittelbar vor Beginn des Bezuges des Mutterschaftsgeldes beziehungsweise vor der Kindererziehung versicherungspflichtig war, zählen hier auch die drei Jahre der Erziehung ihres Kindes als Versicherungspflichtzeit mit, sodass sie die einjährige Anwartschaftszeit in der zweijährigen Rahmenfrist vor Beginn der Arbeitslosigkeit erfüllt und Anspruch auf Arbeitslosengeld hat.

Bei unmittelbarem Bezug von **Arbeitslosengeld II vor der Kindererziehung** begründet diese keine Anwartschaft auf Arbeitslosengeld, da Arbeitslosengeld II weder versicherungspflichtig i. S. des § 26 Abs. 2 a SGB III noch eine laufende Entgeltersatzleistung nach dem SGB III ist.

Grundlage für die Berechnung der **Höhe des Arbeitslosengeldes** ist das beitragspflichtige und abgerechnete **Bruttoarbeitsentgelt**, das der Arbeitslose im Jahr vor Beginn der Arbeitslosigkeit erzielt hat (Bemessungsrahmen, § 150 Abs. 1 SGB III). Dies wäre bei Eintritt der Arbeitslosigkeit im Anschluss an die Elternzeit (ohne Teilzeit) regelmäßig das Bruttoarbeitsentgelt, das vor der Freistellung für die Elternzeit beziehungsweise vor Beginn der Mutterschutzfristen verdient wurde. Um diejenigen, die während der Elternzeit beziehungsweise der Kinderbetreuung versicherungspflichtig Teilzeit gearbeitet und weniger verdient haben, nicht zu benachteiligen, bleiben bei der Ermittlung des Bemessungszeitraums Zeiten außer Betracht, in denen der Arbeitslose Elterngeld bezogen hat oder ein Kind unter drei Jahren betreut und erzogen hat, wenn wegen der Betreuung das Arbeitsentgelt oder die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit gemindert war (§ 150 Abs. 2 Nr. 3 SGB III). Liegen in den letzten **zwei Jahren** (erweiterter Bemessungsrahmen) vor Beginn der Arbeitslosigkeit **nicht wenigstens 150 Tage** (fünf Monate) mit Anspruch auf (Vollzeit-) Arbeitsentgelt, wird das Arbeitslosengeld **fiktiv bemessen**, und zwar nach vier pauschalen Qualifikationsstufen von einer Beschäftigung, die keine Ausbildung erfordert, bis zu einer Tätigkeit, für die eine Hochschul- oder Fachhochschulausbildung nötig ist (§ 152 SGB III).

Tip

Unter Umständen ist es sinnvoll, insbesondere nach Verlust einer gut bezahlten Arbeit, wenigstens für einen Tag Arbeitslosengeld zu beziehen. Der einmal angebrochene Arbeitslosengeldanspruch kann gem. § 161 Abs. 2 SGB III vom Arbeitslosen vier Jahre lang (in der gleichen Höhe) wiederbelebt werden. Die Vierjahresfrist verlängert sich nicht durch den Bezug von Mutterschaftsgeld oder Elterngeld (BSG vom 19.1.2005, Az.: B 11 a / 11 AL 11 / 04 R).

Zur besseren **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** schreibt § 8 Abs. 1 SGB III vor, dass die besondere Lebenssituation von Frauen und Männern, die aufsichtsbedürftige Kinder betreuen und erziehen oder anschließend wieder in die Erwerbstätigkeit zurückkehren wollen, bei der Ausgestaltung der Leistungen der aktiven Arbeitsförderung (nicht Arbeitslosen- oder Insolvenzgeld) berücksichtigt werden soll.

! Wichtig

Kann der Arbeitnehmer wegen der Kinderbetreuung nach Ablauf der Elternzeit nur noch in Teilzeit tätig sein und wird das Arbeitsverhältnis durch seine Kündigung oder einvernehmlich zum Ende der Elternzeit gelöst, weil der bisherige Arbeitgeber keine Teilzeitarbeit anbietet und auch ein Rechtsanspruch auf Verringerung der Arbeitszeit gem. § 8 TzBfG nicht besteht (zum Beispiel Arbeitgeber mit nicht mehr als 15 Arbeitnehmern oder entgegengesetzte betriebliche Gründe), ist die Verhängung einer Sperrzeit in der Regel nicht gerechtfertigt, da in diesem Fall die Betreuung des Kindes als wichtiger Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses i. S. des § 159 Abs. 1 SGB III anzusehen ist. Allerdings muss die Bereitschaft und Möglichkeit bestehen, zu den üblichen Bedingungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eine Beschäftigung von mindestens 15 Wochenstunden aufzunehmen. Das Arbeitslosengeld berechnet sich gem. § 151 Abs. 5 SGB III dann auch nur nach der Teilzeit-Wochenarbeitszeit, für die sich der Arbeitslose zur Verfügung stellt!

Berufsrückkehrer, das heißt Personen, die ihre Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit oder Berufsausbildung wegen der Betreuung und Erziehung von aufsichtsbedürftigen Kindern unterbrochen haben und danach (unabhängig von einer Elternzeit) innerhalb angemessener Zeit in die Erwerbstätigkeit zurückkehren wollen, sollen die notwendigen Leistungen der aktiven Arbeitsförderung erhalten (§ 8 Abs. 2 SGB III). Dazu gehören insbesondere Beratung und Vermittlung sowie die Förderung der beruflichen Weiterbildung durch Übernahme der **Weiterbildungskosten**. Die Agentur für Arbeit kann unter bestimmten Voraussetzungen **Arbeitslosengeld** auch bei Weiterbildung zahlen. Fallen **Kinderbetreuungskosten** an, können sie je Kind bis zu einer Höhe von 130 Euro monatlich übernommen werden (§ 87 SGB III).

18 Sondervorschrift für die Elternzeit für Beamte, Richter und Soldaten

➔ Beamte und Richter haben Anspruch auf Elternzeit nach den **Elternzeitverordnungen des Bundes** (vergleiche Hinweis Anhang 8) **und der Länder**. Darin sind einige Sonderregelungen enthalten, die der Eigenart des öffentlichen Dienstes entsprechen. Dies bezieht sich zum einen auf den Kündigungsschutz sowie auf die Auswirkungen der Elternzeit in Zusammenhang mit bestehenden, vor allem besoldungsrechtlichen Rechtsvorschriften. Auch für den Bereich der Krankenversicherung und des Ruhegehalts enthält diese Verordnung Sonderregelungen.

Berufs- und Zeitsoldaten sowie Wehrdienstleistende haben ebenfalls Anspruch auf Elternzeit (vgl. § 28 Abs. 7 Soldatengesetz). Der Zivildienst wurde am 1. Juli 2011 durch den Bundesfreiwilligendienst abgelöst.

19 Exkurs: Freistellung zur Betreuung erkrankter Kinder

➔ Nach § 616 Satz 1 BGB hat ein Arbeitnehmer gegen seinen Arbeitgeber Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit, wenn er unverschuldet für eine verhältnismäßig unerhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund an der Arbeitsleistung verhindert ist. Diese Voraussetzungen sind erfüllt, wenn er nach ärztlichem Zeugnis ein krankes Kind betreuen muss und die Betreuung durch eine andere Person nicht möglich oder unzumutbar ist (vergleiche BAG vom 20.6.1979 in NJW 1980, 903). Ein Anspruch auf bezahlte Freistellung kann sich auch ergeben, wenn ein **Arztbesuch** oder eine Heilbehandlung des Kindes eine Begleitung erfordern oder das Kind, ohne erkrankt zu sein, infolge besonderer Umstände lediglich beaufsichtigt werden muss.

Als verhältnismäßig unerheblich wird dabei von der Rechtsprechung in aller Regel ein Zeitraum **bis zu fünf Arbeitstagen** für die Betreuung eines erkrankten Kindes angesehen. Im Einzelfall ist jedoch auch ein darüber hinausgehender Anspruch denkbar.

! Wichtig

Der Anspruch aus § 616 Satz 1 BGB entfällt vollständig, das heißt von Anfang an, wenn die Verhinderung des Arbeitnehmers aufgrund der Betreuung des erkrankten Kindes länger andauert. Der Arbeitnehmer hat in diesem Fall vom ersten Tag an Anspruch auf das Kinderpflegekrankengeld, aus § 45 SGB V, siehe Seite 129.

Nach richtiger Auffassung entsteht der Anspruch aus § 616 Satz 1 BGB bei **wiederholten Erkrankungen** für jeden Verhinderungsfall erneut, bei einer sogenannten **Fortsetzungserkrankung** (gleiches Grundleiden) dagegen nur einmal, es sei denn, dass zwischen beiden Verhinderungen ein längerer Zeitraum liegt, der jedenfalls mit sechs Monaten erreicht ist. Auch für das Alter des zu betreuenden Kindes gibt es keine gesetzlich oder von der Rechtsprechung ausdrücklich festgelegte Grenze, wenn auch das Bundesarbeitsgericht bisher nur Fälle von Kindern bis zu acht Jahren zu entscheiden hatte. Sind beide Eltern in etwa gleichem zeitlichen Umfang berufstätig (und ist die Pflege nicht ausnahmsweise gerade durch einen bestimmten Elternteil erforderlich), so können sie grundsätzlich frei entscheiden, wer von ihnen die Betreuung des Kindes übernimmt; andernfalls muss sich in der Regel der in geringerem zeitlichen Umfang berufstätige Elternteil freistellen lassen (vergleiche BAG vom 20.6.1979, AP Nr. 50 zu § 616 BGB).

Der gesetzliche Vergütungsanspruch kann – im Gegensatz zum Freistellungsanspruch – allerdings durch Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag eingeschränkt oder (zumindest durch Tarifvertrag) ausgeschlossen werden, wie zum Beispiel für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes, die nur dann eine bezahlte Freistellung pro Kalenderjahr von bis zu vier Arbeitstagen beanspruchen können, sofern kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht (§ 29 Abs. 1 e) bb) TV-L; vgl. dazu LAG Hamm vom 15.12.2011, Az. 11 Sa 1006 / 11).

Besteht kein Anspruch (mehr) nach § 616 Abs. 1 BGB (oder nach Tarif- oder Arbeitsvertrag) gegen den Arbeitgeber, so kann ein Anspruch nach § 45 SGB V gegen die **Krankenkasse** gegeben sein, der gegenüber dem Anspruch aus § 616 BGB nachrangig ist (vgl. Thüringer LAG vom 20.9.2007, Az. 3 Sa 78 / 07). Nach dieser Vorschrift hat ein in der gesetzlichen Krankenversicherung mit Krankengeldberechtigung versicherter Arbeitnehmer Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeit (soweit nicht im Einzelfall arbeitsrechtlich Anspruch auf bezahlte Freistellung besteht) gegenüber seinem Arbeitgeber und auf (Kinder-) Pflegekrankengeld gegen die Krankenkasse, wenn

- ▶ es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, dass er zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege seines erkrankten Kindes (auch Stiefkind oder Kind des eingetragenen Lebenspartners) der Arbeit fernbleibt,
- ▶ eine andere im Haushalt lebende Person die Beaufsichtigung nicht übernehmen kann,
- ▶ das Kind selbst in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist (zum Beispiel familienversichert) und
- ▶ es das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder (ohne Altersgrenze) behindert und auf Hilfe angewiesen ist.

Der Anspruch auf Pflegekrankengeld (in Höhe von 70 Prozent des Bruttoarbeitsentgelts, maximal 90 Prozent vom Netto) und damit der Freistellungsanspruch gegen den Arbeitgeber besteht für jeden Versicherten gem. § 45 Abs. 2 SGB V in jedem Kalenderjahr und für jedes Kind längstens für **zehn Arbeitstage**. Sind beide Eltern berufstätig und versichert, können sie also zum Beispiel die Betreuung des erkrankten Kindes auch nacheinander an bis zu 20 Arbeitstagen sichern. Um **Alleinerziehende** nicht zu benachteiligen, beträgt deren Höchstanspruch in jedem Kalenderjahr und für jedes Kind 20 Arbeitstage. Insgesamt ist der Pflegekrankengeld- und Freistellungsanspruch (das heißt bei mehreren Kindern beziehungsweise Krankheitsfällen) pro Jahr und berufstätigem Elternteil auf 25 Arbeitstage, für Alleinerziehende auf 50 Arbeitstage **begrenzt**.

Der Anspruch auf unbezahlte Freistellung gegen den Arbeitgeber besteht aus Gleichbehandlungsgründen auch für Arbeitnehmer, die nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) oder nicht mit Anspruch auf Krankengeld in der GKV versichert sind.

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber vorrangig vor der Krankenkasse zur Entgeltfortzahlung nach § 616 Abs. 1 BGB verpflichtet (vergleiche Hinweis auf Seite 128). Leistet der Arbeitgeber trotz Verpflichtung keine Gehaltsfortzahlung, tritt zunächst die Krankenkasse ein, die dann ihrerseits den Arbeitgeber auf Ersatz ihrer Leistungen in Anspruch nimmt.

Für **Arbeitslose** enthält § 146 Abs. 2 SGB III eine dem § 45 SGB V entsprechende Regelung über den Weiterbezug des Arbeitslosengeldes bei Pflege eines erkrankten Kindes.

Lebt im Haushalt ein Kind, das das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder das behindert und auf Hilfe angewiesen ist, haben Versicherte im Übrigen gegen die Krankenkasse Anspruch auf **Haushaltshilfe**, wenn ihnen selbst wegen Krankenhausbehandlung, Kur etc. die Weiterführung des Haushalts nicht möglich ist (§ 38 SGB V). Dies gilt aber nur, soweit nicht eine andere im Haushalt lebende Person den Haushalt weiterführen kann.

20 Kindergeld / Steuerfreibeträge / Kinderzuschlag

➔ Kindergeld (Rechtsgrundlagen: Bundeskindergeldgesetz, §§ 62ff. Einkommensteuergesetz) erhalten auf Antrag grundsätzlich Eltern, die unbeschränkt einkommensteuerpflichtig sind. **Ausländische Eltern** haben nur Anspruch auf Kindergeld, wenn sie im Besitz einer Aufenthaltsberechtigung oder Arbeitserlaubnis sind. Es wird für die Kinder gezahlt, die in der Bundesrepublik Deutschland wohnen, unabhängig davon, ob es sich um leibliche, adoptierte, Stief-, Pflege- oder in den Haushalt aufgenommene Enkelkinder handelt. Lebt das Kind mit beiden Eltern zusammen, können diese bestimmen, wer von ihnen das Kindergeld erhält.

Kindergeld wird gezahlt für

- ▶ **alle** Kinder bis zum **18.** Lebensjahr,
- ▶ **arbeitslose** Kinder bis zum **21.** Lebensjahr,
- ▶ Kinder in **Schul- oder Berufsausbildung** bis zum **25.** Lebensjahr und
- ▶ Kinder, die wegen ihrer **Behinderung** außerstande sind, sich selbst zu unterhalten, **ohne Altersgrenze.**

Bei **Wehr- oder Zivildienst** verlängern sich die jeweiligen Altersgrenzen um die Dauer des jeweiligen Dienstes.

Das **Einkommen der Eltern** ist für den Kindergeldanspruch unbeachtlich.

Auf das Einkommen des Kindes kommt es seit dem 1. Januar 2012 ebenfalls nicht mehr an, denn der Gesetzgeber hat die ursprüngliche Einkommensgrenze eines Kindes in Höhe von 8.004 Euro mit dem Steuervereinfachungsgesetz vom 1. November 2011 abgeschafft.

Die Höhe des Kindergeldes beträgt monatlich (Stand 2018)

- ▶ für das erste und zweite Kind jeweils 194Euro,
- ▶ für das dritte Kind 200 Euro,
- ▶ für das vierte und jedes weitere Kind 225 Euro.

Statt des Kindergeldes kann für jedes Kind der steuerliche **Kinderfreibetrag** in Höhe von jährlich 4.788 Euro für Ehepaare sowie für Alleinerziehende 2.394 Euro zuzüglich eines Entlastungsbetrags in Höhe von 1.908 Euro, der sich ab dem zweiten und allen weiteren Kindern um jeweils 240 Euro erhöht, in Anspruch genommen werden. Hinzu kommt der **Betreuungsfreibetrag** in Höhe von 2.640 Euro für Ehepaare (1.320 Euro für Alleinerziehende) in Anspruch genommen werden (Stand 2018). Dies lohnt sich jedoch nur für Besserverdienende, für die Mehrheit der Berechtigten ist das Kindergeld günstiger als die Inanspruchnahme der Freibeträge. Beide Freibeträge berücksichtigt das Finanzamt von sich aus bei der Einkommensteuerveranlagung, wenn dies eine Besserstellung gegenüber der Kindergeldzahlung bedeutet.

Außerdem sind **Kinderbetreuungskosten** bei der Einkommensteuer zu berücksichtigen. So können erwerbstätige Alleinerziehende und Ehepaare, bei denen beide Partner erwerbstätig sind, für ihre Kinder ab der Geburt bis zum 14. Lebensjahr zwei Drittel der Kosten ab dem ersten Euro als Werbungskosten oder Betriebsausgaben absetzen, maximal allerdings 4.000 Euro pro Jahr und Kind. Alle anderen Eltern (zum Beispiel nur ein Elternteil erwerbstätig) können die entsprechend begrenzten Kinderbetreuungskosten lediglich für ihre drei- bis sechsjährigen Kinder als Sonderausgaben steuerlich geltend machen, davor und danach gegebenenfalls für sogenannte haushaltsnahe Dienstleistungen eine Steuerermäßigung erhalten.

Alleinerziehende können den sogenannten **Entlastungsbetrag** für Alleinerziehende in Höhe von jährlich 1.908 Euro von der Summe der zu versteuernden Einkünfte abziehen. Voraussetzung ist, dass sie mit mindestens einem minderjährigen Kind eine Haushaltsgemeinschaft in einer gemeinsamen Wohnung bilden, dort mit Hauptwohnsitz gemeldet sind und keine Haushaltsgemeinschaft mit einer anderen erwachsenen Person besteht.

Zusätzlich zum Kindergeld können geringverdienende Eltern einen **Kinderzuschlag** erhalten, wenn sie zwar über ausreichend Einkommen verfügen, um ihren eigenen Lebensunterhalt damit zu decken, aber nicht denjenigen ihrer unter 25 Jahre alten, unverheirateten Kinder. Dadurch soll die Zahlung von Arbeitslosengeld II, Sozialgeld oder Sozialhilfe vermieden werden. Zusätzlich zu diesen Leistungen wird kein Kinderzuschlag gewährt!

21 Sonstige Hilfen

Der Kinderzuschlag wird zusammen mit dem Kindergeld monatlich gezahlt. Er bemisst sich nach dem Einkommen und Vermögen der Eltern und beträgt maximal **monatlich 170 Euro** pro unter 25 Jahre altem, unverheirateten Kind.

Erwerbseinkommen der Eltern, das ihren eigenen Mindestbedarf (nach den für Arbeitslosengeld II maßgeblichen Bestimmungen berechnet) überschreitet, wird nur zu 50 Prozent angerechnet. Unter www.bmfsfj.de kann mit dem **Kinderzuschlagsrechner** auf der Internetseite des Bundesfamilienministeriums überschlägig ermittelt werden, ob und wieviel Kinderzuschlag zusteht.

Das Kindergeld ist bei der **Familienkasse** der nach dem Wohnsitz zuständigen **Agentur für Arbeit** schriftlich zu beantragen und wird grundsätzlich monatlich von der Familienkasse gezahlt. Lediglich an Angehörige des öffentlichen Dienstes und Empfänger von Versorgungsbezügen erfolgt die Festsetzung und Auszahlung des Kindergeldes durch den Dienstherrn beziehungsweise Arbeitgeber. Der **Kinderzuschlag** ist ausschließlich bei der Familienkasse der Agentur für Arbeit zu beantragen, dies gilt auch für die Angehörigen des öffentlichen Dienstes.

➔ 1. Mutter-Kind-Stiftung

Frauen mit geringem Einkommen können auf Antrag (kein Rechtsanspruch) eine Unterstützung aus Mitteln der **Bundesstiftung „Mutter und Kind“** erhalten, zum Beispiel für den Kauf von Umstandskleidung, einer Babyausstattung, zur Einrichtung eines Kinderzimmers oder für einen erforderlichen Wohnungswechsel. In den Bundesländern gibt es entsprechende Landesstiftungen (**Bremen:** Bremische Evangelische Kirche). Beratung hinsichtlich Antragsformulierung und Einkommensgrenzen erteilen alle karitativen und sozialen Verbände.

2. Unterhaltsvorschuss

Alle **Alleinerziehenden**, die vom unterhaltspflichtigen anderen Elternteil keinen oder nicht mindestens Unterhalt in Höhe des Regelbedarfs erhalten, haben Anspruch auf **Unterhaltsvorschuss** bis zum Kindesalter von zwölf Jahren. Kinder im Alter von zwölf Jahren bis zum vollendeten 18. Lebensjahr können ebenfalls Unterhaltsvorschuss erhalten, wenn sie keine Leistungen nach dem SGB II erhalten oder wenn der alleinerziehende Elternteil im SGB-II-Bezug mindestens 600 Euro brutto verdient. Insoweit gelten für die Eltern keine Einkommensgrenzen. Die Höhe des Unterhaltsvorschusses beträgt (Stand 2018) für Kinder bis unter sechs Jahren monatlich 154 Euro und für Kinder von sechs bis unter zwölf Jahren 205 Euro. 273 Euro beträgt der Unterhaltsvorschuss von zwölf Jahren bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres. Zuständig ist das Jugendamt. Ist der andere Elternteil ganz oder teilweise leistungsfähig, aber nicht leistungswillig, wird er vom Staat in Höhe des gezahlten Unterhaltsvorschusses in Anspruch genommen.

3. „Mehrbedarfe“ (insbesondere bei Arbeitslosengeld II)

Die Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem SGB II (Arbeitslosengeld II / Sozialgeld; in Bremen zuständig: Jobcenter) umfassen neben den pauschalierten Regelleistungen auch Leistungen für sogenannte Mehrbedarfe zum Beispiel bei Schwangerschaft ab der 13. Schwangerschaftswoche bis zur Geburt des Kindes in Höhe von 17 Prozent der monatlichen Regelleistung und für Alleinerziehende ab dem Tag der Entbindung, gestaffelt nach Alter und Zahl der Kinder, zwischen zwölf und 60 Prozent der Regelleistung.

Daneben können einmalige Sonderleistungen beansprucht werden, zum Beispiel für Erstausrüstung für Bekleidung einschließlich Schwangerschaft und Geburt beziehungsweise Babyerstausrüstung sowie für mehrtägige Klassenfahrten im Rahmen schulrechtlicher Bestimmungen.

Für Bezieher von Sozialhilfe nach dem SGB XII (für hilfebedürftige nicht erwerbsfähige Menschen) vom Sozialamt gelten bezüglich Mehrbedarfe bei Schwangerschaft und Alleinerziehung sowie einmaligen Sonderleistungen entsprechende Regelungen.

4. Wohngeld

Wohngeld erhalten Haushalte mit geringem Einkommen, zum Beispiel als **Mietzuschuss** für Mieter oder **Lastenzuschuss** für selbstnutzende Eigentümer. Ob und in welcher Höhe ein Anspruch besteht, hängt vom Familieneinkommen, der Zahl der Familienmitglieder und der Höhe der zuschussfähigen Miete oder Belastung ab. Empfänger von staatlichen Transferleistungen (zum Beispiel Arbeitslosengeld II, Sozialhilfe), bei deren Berechnung die Kosten der Unterkunft schon berücksichtigt wurden, sind vom Wohngeld ausgeschlossen. Zuständig sind die **Wohngeldstellen** der Gemeinde-, Stadt- oder Kreisverwaltung. In Bremen liegt die Zuständigkeit beim Senator für Umwelt, Bau und Verkehr – Referat Wohngeld – Contrescarpe 73, 28195 Bremen sowie bei den Bürger Service Centern.

5. Mutter / Vater-Kind-Kur

Wenn es aus gesundheitlichen Gründen erforderlich ist, haben Mütter oder Väter gegen ihre **Krankenkasse** einen Rechtsanspruch auf Gewährung einer sog. Mütter- oder Vätergenesungskur als **Vorsorge- oder Rehabilitationsmaßnahme** in einer Einrichtung des Müttergenesungswerks oder ähnlich (§§ 24, 41 SGB V). Möglich sind solche Maßnahmen nur für die Mutter oder den Vater oder gemeinsam für den Elternteil und das Kind.

Bewilligt die Krankenkasse die Maßnahme, muss sie die Kosten voll übernehmen. Die Zuzahlung für volljährige Versicherte beträgt zehn Euro pro Kalendertag (aber nur bis zur Belastungsgrenze), gegebenenfalls ist auch Hilfe vom Härtefonds des Müttergenesungswerks oder bei Bezug von Arbeitslosengeld II / Sozialgeld beziehungsweise Sozialhilfe vom jeweiligen Leistungsträger möglich. Beratung und Vermittlung gibt es beim Müttergenesungswerk, bei Wohlfahrtsverbänden und Krankenkassen.

6. Betreuungsgeld

Ab dem 1. August 2013 haben Eltern für ihre Kinder ab Vollendung des ersten Lebensjahres und vor Vollendung des dritten Lebensjahres einen Rechtsanspruch auf einen Kita-Platz (§ 24 Abs. 2 in Verbindung mit §§ 22 und 23 SGB VIII). Zeitgleich hatte der Gesetzgeber im BEEG in der ab dem 1. August 2013 geltenden Fassung das Betreuungsgeld in Höhe von zunächst monatlich 100 Euro und ab dem 1. August 2014 monatlich 150 Euro pro Kind eingeführt (vergleiche §§ 4 a bis 4 d BEEG). Mit Urteil vom 21. Juli 2015 hat das Bundesverfassungsgericht nur knapp zwei Jahre später entschieden, dass das Betreuungsgeld verfassungswidrig ist, weil dem **Bundesgesetzgeber** die Gesetzgebungskompetenz zur Schaffung eines Betreuungsgeldes gefehlt hat (Az. 1 BvF 2 / 13). Das Bundesland Hamburg hatte nämlich bereits im Herbst 2013 gegen das Betreuungsgeldgesetz Klage beim Bundesverfassungsgericht eingereicht, um die von Anfang an umstrittenen Regelungen des Betreuungsgeldes verfassungsrechtlich überprüfen zu lassen. Folge des Urteils ist, dass ab dem 21. Juli 2015 keine Anträge auf Betreuungsgeld mehr bewilligt worden sind.

Wichtig

Betreuungsgeld wird nur noch an die Eltern ausgezahlt, die bereits Betreuungsgeld erhalten oder die vor dem 21. Juli 2015 einen Bewilligungsbescheid der Elterngeldstelle bekommen haben. Ist der Bescheid nach dem 21. Juli 2015 zugewandert, entscheidet eine Einzelfallprüfung des Vertrauensschutzes.

22 Erziehungszeiten in der Rentenversicherung

➔ Zeiten der Erziehung eines Kindes werden bei Müttern und Vätern als rentenrechtliche Zeiten angerechnet. Für jedes vor 1992 geborene Kind werden aufgrund des Gesetzes über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung vom 23.6.2014 (Rentenversicherung – Leistungsverbesserungsgesetz, BGBl. I, S. 787) nunmehr 24 Kalendermonate pro Kind anerkannt. Bei Geburten ab 1992 umfasst die anrechenbare Kindererziehungszeit (vgl. § 56 SGB VI) die ersten drei Lebensjahre des Kindes. Sie beginnt nach Ablauf des Monats der Geburt, endet aber erst nach 36 Kalendermonaten. Werden mehrere Kinder erzogen, verlängert sich die gesamte Kindererziehungszeit um die sich überschneidenden Zeiträume.

Beispiel 1

Geburt eines Kindes am 24. April 2015. Die Kindererziehungszeit beginnt am 1. Mai 2015 und endet am 30. April 2018.

Geburt eines Kindes am 24. April 1991. Die Kindererziehungszeit beginnt am 1. Mai 1991 und endet am 30. April 1993.

Beispiel 2

Geburt des ersten Kindes am 17. April 2012 und des zweiten Kindes am 4. Oktober 2014. Der 36-Monatszeitraum für das erste Kind läuft vom 1. Mai 2012 bis 30. April 2015, für das zweite Kind vom 1. November 2014 bis 31. Oktober 2017.

Die Zeit der gleichzeitigen Erziehung vom 1. November 2014 bis 30. April 2015 (sechs Monate) wird an den Gesamterziehungszeitraum vom 1. Mai 2012 bis 31. Oktober 2017 als Verlängerungszeit angehängt, sodass Versicherungspflicht wegen Kindererziehung vom 1. Mai 2012 bis 30. April 2018 (= 72 Kalendermonate) besteht.

Beispiel 3

Geburt von Zwillingen am 1.4.2015. Die am 1.5.2015 beginnende Kindererziehungszeit wird um die Kalendermonate der gleichzeitigen Erziehung – also um 36 Monate – verlängert und endet somit erst am 30.4.2021.

Zeiten der Kindererziehung, die als Kindererziehungszeiten in der Rentenversicherung anzurechnen sind, sind Zeiten, für die Pflichtbeiträge vom **Bund** gezahlt werden. Sie stehen grundsätzlich den **Pflichtbeiträgen** für eine versicherte Beschäftigung oder Tätigkeit gleich (ohne Rücksicht darauf, wann sie zurückgelegt wurden oder werden) und wirken sich wie andere Beitragszeiten auf die Höhe der Rente aus. Mit Kindererziehungszeiten können die Anspruchsvoraussetzungen für Renten erfüllt werden; sie können auch schon für sich allein einen Rentenanspruch bewirken.

Beispiel

Frau A hat zwei Kinder, die in den Jahren 2007 und 2011 geboren wurden. Auch ohne Einzahlung in die Rentenkasse hat sie zukünftig einen Rentenanspruch. Die Anrechnung der Kindererziehungszeiten betragen bei ihr sechs Jahre (zweimal drei Jahre) und erfüllen damit gleichzeitig die Mindestwartezeit für die Altersrente von fünf Jahren.

Der **berechtigte Personenkreis** umfasst die leiblichen Eltern des Kindes und diesen gleichgestellt Adoptiv-, Stief- und Pflegeeltern. Großeltern und Verwandte, zum Beispiel Geschwister, sind zwar grundsätzlich nicht berechtigt (vgl. § 56 Abs. 1 S. 2 SGB VI in Verbindung mit § 56 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 und Abs. 3 Nr. 2 und 3 SGB I), in Ausnahmefällen ist aber ein einem Pflegekindschaftsverhältnis vergleichbares familientypisches Band bei häuslicher Gemeinschaft von Großeltern und Kind anzunehmen, wenn ein Großelternanteil seine Erwerbstätigkeit zugunsten der Betreuung des Enkelkindes aufgegeben hat (BSG vom 29.10.1991, Az. 13 / 5 RJ 22 / 89) und das Kind aus der Obhut und Fürsorge der leiblichen Eltern ausgeschieden ist (LSG Hessen vom 16.9.2014, Az. L 2 R 8 / 14). Das LSG Hessen will im Einzelfall und aus Sicht eines neutralen Beobachters entscheiden, wer die hauptsächliche Bezugsperson des Kindes ist und über die wesentlichen erzieherischen und fürsorglichen Fragen entscheidet. Deshalb hat das Gericht der Großmutter in diesem speziellen Fall eine pflegemutterähnliche Stellung zugesprochen.

Die Erziehungszeit für ein Kind erhält jeweils **nur ein Elternteil**, entweder die Mutter oder der Vater. Ist das Kind nur von einem Elternteil erzogen worden, steht diesem die Erziehungszeit als Alleinerzieher zu. Bei gemeinsamer Erziehung – wenn die Eltern mit dem Kind in häuslicher Gemeinschaft leben – wird die Erziehungszeit grundsätzlich bei der **Mutter** angerechnet, es sei denn, der Vater hat das Kind überwiegend erzogen. Entspricht das dem Willen der Eltern, ist nichts zu veranlassen. Soll die Erziehungszeit für ein gemeinsam und gleichgewichtig erzogenes Kind dagegen beim **Vater** berücksichtigt werden, müssen die Eltern hierüber eine übereinstimmende Erklärung abgeben (Rückwirkung maximal zwei Kalendermonate).

Kindererziehungszeiten, die ab 1992 zurückgelegt werden, können gemeinsam erziehende Eltern unter sich aufteilen. Für die Aufteilung, die sogar mehrfach wechseln kann, spielt es keine Rolle, welcher Elternteil das Kind überwiegend erzogen hat. Die insoweit erforderliche übereinstimmende Erklärung der Eltern gegenüber dem zuständigen Rentenversicherungsträger hat grundsätzlich nur Wirkung für künftige Kalendermonate, eine Erklärung mit Rückwirkung ist allenfalls für bis zu zwei Kalendermonate zurück zulässig. Ohne besondere Erklärung werden die Kindererziehungszeiten automatisch der Mutter zugeordnet.

Beispiel

Ein am 17.6.2011 geborenes Kind wird von seinen Eltern während der gesamten Kindererziehungszeit (1.7.2011 bis 30.6.2014) gemeinsam erzogen. Die Eltern können die Zeit zum Beispiel wie folgt aufteilen: Die Mutter erhält die Zeit vom 1.7.2011 bis 31.3.2013, der Vater die restliche Zeit bis zum 30.6.2014. Oder: Der Vater erhält die Zeit vom 1.7.2011 bis 31.7.2012, die Mutter die Zeit vom 1.8.2012 bis 31.10.2013 und der Vater außerdem die weitere Zeit bis zum 30.6.2014. Selbstverständlich kann der Vater auch die gesamte Kindererziehungszeit (ohne Aufteilung) erhalten.

Für die Anrechnung der Kindererziehungszeiten ist es seit der Entscheidung des EuGH vom 19.7.2012 (Az.: C-522 / 10) grundsätzlich unerheblich, ob Eltern ihre Kindererziehungszeiten im Inland oder im europäischen Ausland zurückgelegt haben. Keine Rolle spielt dabei die eigene Erwerbstätigkeit des Elternteils im europäischen Ausland, dem die Kindererziehungszeiten zuzuordnen sind. Die Anrechnungsverpflichtung der ausländischen Kindererziehungszeiten in der deutschen Rentenversicherung ergibt sich im übrigen auch aus Art. 5 der europäischen Wanderarbeitnehmer-Verordnung (EG) Nr. 883 / 2004.

Entfallen die Voraussetzungen für die Kindererziehungszeit während der ersten drei Lebensjahre des Kindes, zum Beispiel wegen Tod des Kindes, wird die Kindererziehungszeit nur bis zu diesem Tag angerechnet. **Stirbt ein Elternteil** während der Kindererziehungszeit, geht der Rest dieser Zeit auf den überlebenden Elternteil über.

Bestimmten Personen werden keine Erziehungszeiten nach den Vorschriften der gesetzlichen Rentenversicherung angerechnet. Ausgenommen sind neben den vor 1921 geborenen Personen (diese erhalten **Leistungen für Kindererziehung** nach den §§ 294 ff. SGB VI) insbesondere Personenkreise, die – wie etwa **Beamte** – anderen Sicherungssystemen angehören.

Bewertet werden die Kindererziehungszeiten für bestehende und neue Renten mit dem Durchschnittsverdienst aller Versicherten, der für das Kalenderjahr 2018 bei 37.873 Euro liegt. Sie erhalten pro Jahr Kindererziehungszeit 0,9996 Entgeltpunkte, das heißt also fast einen Entgeltpunkt. Bei einer Kindererziehungszeit von 24 Monaten eines vor 1992 geborenen Kindes ergeben sich daraus maximal 1,9992 Entgeltpunkte und bei Geburten ab 1992 maximal 2,9988 Entgeltpunkte. Aus der Multiplikation mit dem aktuellen Rentenwert ergibt sich dann die monatliche Rente. Dies bedeutet zum Beispiel ab 1. Juli 2017 eine monatliche Rentenerhöhung pro Kind und Erziehungsjahr um 31,03 Euro (neue Bundesländer 29,69 Euro). Haben Sie zum Beispiel 36 Monate Kindererziehungszeit für ein ab 1992 geborenes Kind, so haben Sie aktuell eine monatliche Rentensteigerung von 93,05 Euro zu erwarten (31,03 Euro x 2,9988 Entgeltpunkte). In den neuen Bundesländern liegt die Rentensteigerung demgegenüber nur bei 89,03 Euro (29,69 Euro x 2,9988 Entgeltpunkte).

Entsprechend niedriger fällt die Rentensteigerung bei einer Kindererziehungszeit von 24 Monaten für vor 1992 geborene Kinder aus. Eine einheitliche Kindererziehungszeit von drei Jahren scheiterte im Gesetzgebungsverfahren zum Rentenversicherung-Leistungsverbesserungsgesetz an Finanzierungsgründen. Treffen Kindererziehungszeiten zeitlich mit anderen Beitragszeiten zusammen, werden sie bei Alt- und Neurenten bis zur Beitragsbemessungsgrenze zusätzlich berücksichtigt.

Für ab 1992 liegende Kindererziehungszeiten können bei Rentenfällen ab 2002 zusätzliche Entgeltpunkte gutgeschrieben werden. Damit werden Müttern und Vätern (auch Alleinerziehenden), die nach der dreijährigen Kindererziehungszeit bis zur Vollendung des zehnten Lebensjahres des Kindes etwa wegen **Teilzeitarbeit** wenig verdienen, die Entgelte rückwirkend ab 1992 aufgewertet, und zwar um 50 Prozent maximal bis zum Durchschnittseinkommen aller Versicherten. Voraussetzung hierfür sind 25 Jahre an rentenrechtlichen Zeiten, die Kinderberücksichtigungszeiten mitgerechnet. Zum Ausgleich niedriger Verdienste vor 1992 werden bei Vorliegen von mindestens 35 Jahren rentenrechtlicher Zeiten die gezahlten Pflichtbeiträge vor 1992 um 50 Prozent erhöht, wenn der Durchschnittsverdienst 75 Prozent unter dem Durchschnittsverdienst aller Versicherten liegt (vgl. § 262 SGB VI). Auch die Renten von **nicht Erwerbstätigen** werden angehoben, wenn sie gleichzeitig zwei oder mehr Kinder unter zehn Jahren erziehen. Zusätzlich zu den Kindererziehungszeiten (drei Jahre je Kind) werden die verbleibenden Jahre aus der Kinderberücksichtigungszeit mit 33 Prozent des Durchschnittseinkommens bewertet, wenn eine solche parallele Kindererziehung vorliegt.

Von den Kindererziehungszeiten sind die sog. Berücksichtigungszeiten wegen Kindererziehung von höchstens zehn Jahren pro Kind (§ 57 SGB VI) zu unterscheiden. Diese werden nur bei Renten angerechnet, die nach den Vorschriften des SGB VI zu berechnen sind, insoweit aber auch für Kinder, die vor 1992 geboren sind. Berücksichtigungszeiten können sich nicht direkt, sondern nur im Rahmen sonstiger rentenrechtlicher Regelungen auswirken. So können sie unter anderem Auswirkungen auf die Wartezeit bei der Rente nach Mindesteinkommen haben, indem sie bei den erforderlichen 35 Jahren mitzählen. Sie sind ebenfalls bedeutsam für die Aufrechterhaltung des Invaliditätsschutzes sowie für die Bewertung von Anrechnungszeiten.

Anhang

Gesetze, Verordnungen und Verwaltungsvorschrift

Stand: Januar 2018

1. Mutterschutzgesetz

Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium
(Mutterschutzgesetz – MuSchG)

Erster Abschnitt. Allgemeine Vorschriften

§ 1 Anwendungsbereich, Ziel des Mutterschutzes

- (1) Dieses Gesetz schützt die Gesundheit der Frau und ihres Kindes am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit. Das Gesetz ermöglicht es der Frau, ihre Beschäftigung oder sonstige Tätigkeit in dieser Zeit ohne Gefährdung ihrer Gesundheit oder der ihres Kindes fortzusetzen und wirkt Benachteiligungen während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit entgegen. Regelungen in anderen Arbeitsschutzgesetzen bleiben unberührt.
- (2) Dieses Gesetz gilt für Frauen in einer Beschäftigung im Sinne von § 7 Absatz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Unabhängig davon, ob ein solches Beschäftigungsverhältnis vorliegt, gilt dieses Gesetz auch für
 1. Frauen in betrieblicher Berufsbildung und Praktikantinnen im Sinne von § 26 des Berufsbildungsgesetzes,
 2. Frauen mit Behinderung, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt sind,
 3. Frauen, die als Entwicklungshelferinnen im Sinne des Entwicklungshelfer-Gesetzes tätig sind, jedoch mit der Maßgabe, dass die §§ 18 bis 22 auf sie nicht anzuwenden sind,
 4. Frauen, die als Freiwillige im Sinn des Jugendfreiwilligendienstgesetzes oder des Bundesfreiwilligendienstgesetzes tätig sind,
 5. Frauen, die als Mitglieder einer geistlichen Genossenschaft, Diakonissen oder Angehörige einer ähnlichen Gemeinschaft auf einer Planstelle oder aufgrund eines Gestellungsvertrages für diese tätig werden, auch während der Zeit ihrer dortigen außerschulischen Ausbildung,
 6. Frauen, die in Heimarbeit beschäftigt sind, und ihnen Gleichgestellte im Sinne von § 1 Absatz 1 und 2 des Heimarbeitsgesetzes, soweit sie am Stück mitarbeiten, jedoch mit der Maßgabe, dass die §§ 10 und 14 auf sie nicht anzuwenden sind und § 9 Absatz 1 bis 5 auf sie entsprechend anzuwenden ist,
 7. Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen sind, jedoch mit der Maßgabe, dass die §§ 18, 19 Absatz 2 und § 20 auf sie nicht anzuwenden sind, und
 8. Schülerinnen und Studentinnen, soweit die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt oder die ein im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung verpflichtend vorgegebenes Praktikum ableisten, jedoch mit der Maßgabe, dass die §§ 17 bis 24 auf sie nicht anzuwenden sind.
- (3) Das Gesetz gilt nicht für Beamtinnen und Richterinnen. Das Gesetz gilt ebenso nicht für Soldatinnen, auch soweit die Voraussetzungen des Absatzes 2 erfüllt sind, es sei denn, sie werden aufgrund dienstlicher Anordnung oder Gestattung außerhalb des Geschäftsbereiches des Bundesministeriums der Verteidigung tätig.
- (4) Dieses Gesetz gilt für jede Person, die schwanger ist, ein Kind geboren hat oder stillt. Die Absätze 2 und 3 gelten entsprechend.

§ 2 Begriffsbestimmungen

- (1) Arbeitgeber im Sinne dieses Gesetzes ist die natürliche oder juristische Person oder die rechtsfähige Personengesellschaft, die Personen nach § 1 Absatz 2 Satz 1 beschäftigt. Dem Arbeitgeber stehen gleich:
1. die natürliche oder juristische Person oder die rechtsfähige Personengesellschaft, die Frauen im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 1 ausbildet oder für die Praktikantinnen im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 1 tätig sind,
 2. der Träger der Werkstatt für behinderte Menschen im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 2,
 3. der Träger des Entwicklungsdienstes im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 3,
 4. die Einrichtung, in der der Freiwilligendienst nach dem Jugendfreiwilligendienstgesetz oder nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 4 geleistet wird,
 5. die geistliche Genossenschaft oder ähnliche Gemeinschaft im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 5,
 6. der Auftraggeber und der Zwischenmeister von Frauen im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 6,
 7. die natürliche oder juristische Person oder die rechtsfähige Personengesellschaft, für die Frauen im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 7 tätig sind, und
 8. die natürliche oder juristische Person oder die rechtsfähige Personengesellschaft, mit der das Ausbildungs- oder Praktikumsverhältnis im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8 besteht (Ausbildungsstelle).
- (2) Eine Beschäftigung im Sinne der nachfolgenden Vorschriften erfasst jede Form der Betätigung, die eine Frau im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses nach § 1 Absatz 2 Satz 1 oder eine Frau im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 im Rahmen ihres Rechtsverhältnisses zu ihrem Arbeitgeber nach § 2 Absatz 1 Satz 2 ausübt.
- (3) Ein Beschäftigungsverbot im Sinne dieses Gesetzes ist nur ein Beschäftigungsverbot nach den §§ 3 bis 6, 10 Absatz 3, § 13 Absatz 1 Nummer 3 und § 16. Für eine in Heimarbeit beschäftigte Frau und eine ihr Gleichgestellte tritt an die Stelle des Beschäftigungsverbots das Verbot der Ausgabe von Heimarbeit nach den §§ 3, 8 13 Absatz 2 und § 16. Für eine Frau, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen ist, tritt an die Stelle des Beschäftigungsverbots nach Satz 1 die Befreiung von der vertraglich vereinbarten Leistungspflicht; die Frau kann sich jedoch gegenüber der dem Arbeitgeber gleichgestellten Person oder Gesellschaft im Sinne von Absatz 1 Satz 2 Nummer 7 dazu bereit erklären, die vertraglich vereinbarte Leistung zu erbringen.
- (4) Alleinarbeit im Sinne dieses Gesetzes liegt 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.

- (5) Arbeitsentgelt im Sinne dieses Gesetzes ist das Arbeitsentgelt, das nach § 14 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch in Verbindung mit einer aufgrund des § 17 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch erlassenen Verordnung bestimmt wird. Für Frauen im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 gilt als Arbeitsentgelt ihre jeweilige Vergütung.

Zweiter Abschnitt. Gesundheitsschutz

Erster Unterabschnitt Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz

§ 3 Schutzfristen vor und nach der Entbindung

- (1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigen (Schutzfrist vor der Entbindung), soweit sie sich nicht zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklärt. Sie kann die Erklärung nach Satz 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen. Für die Berechnung der Schutzfrist vor der Entbindung ist der voraussichtliche Tag der Entbindung maßgeblich, wie er sich aus dem ärztlichen Zeugnis oder dem Zeugnis einer Hebamme oder eines Entbindungspflegers ergibt. Entbindet eine Frau nicht am voraussichtlichen Tag, verkürzt oder verlängert sich die Schutzfrist vor der Entbindung entsprechend.
- (2) Der Arbeitgeber darf eine Frau bis zum Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigen (Schutzfrist nach der Entbindung). Die Schutzfrist nach der Entbindung verlängert sich auf zwölf Wochen
1. bei Frühgeburten,
 2. bei Mehrlingsgeburten und,
 3. wenn vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung im Sinne von § 2 Absatz 1 Satz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch ärztlich festgestellt wird.
- Bei vorzeitiger Entbindung verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung nach Satz 1 oder nach Satz 2 um den Zeitraum der Verkürzung der Schutzfrist vor der Entbindung nach Absatz 1 Satz 4. Nach Satz 2 Nummer 3 verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung nur, wenn die Frau dies beantragt.
- (3) Die Ausbildungsstelle darf eine Frau im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8 bereits in der Schutzfrist nach der Entbindung im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung tätig werden lassen, wenn die Frau dies ausdrücklich gegenüber ihrer Ausbildungsstelle verlangt. Die Frau kann ihre Erklärung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

(4) Der Arbeitgeber darf eine Frau nach dem Tod ihres Kindes bereits nach Ablauf der ersten zwei Wochen nach der Entbindung beschäftigen, wenn

1. die Frau dies ausdrücklich verlangt und
2. nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht.

Sie kann ihre Erklärung nach Satz 1 Nummer 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

§ 4 Verbot der Mehrarbeit; Ruhezeit

- (1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau, die 18 Jahre oder älter ist, nicht mit einer Arbeit beschäftigen, die die Frau über achteinhalb Stunden täglich oder über 90 Stunden in der Doppelwoche hinaus zu leisten hat. Eine schwangere oder stillende Frau unter 18 Jahren darf der Arbeitgeber nicht mit einer Arbeit beschäftigen, die die Frau über acht Stunden täglich oder über 80 Stunden in der Doppelwoche hinaus zu leisten hat. In die Doppelwoche werden die Sonntage eingerechnet. Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nicht in einem Umfang beschäftigen, die die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt des Monats übersteigt. Bei mehreren Arbeitgebern sind die Arbeitszeiten zusammenzurechnen.
- (2) Der Arbeitgeber muss der schwangeren oder stillenden Frau nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewähren.

§ 5 Verbot der Nacharbeit

- (1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nicht zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigen. Er darf sie bis 22 Uhr beschäftigen, wenn die Voraussetzungen des § 28 erfüllt sind.
- (2) Die Ausbildungsstelle darf eine schwangere oder stillende Frau im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8 nicht zwischen 20 Uhr und 6 Uhr im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung tätig werden lassen. Die Ausbildungsstelle darf sie an Ausbildungsveranstaltungen bis 22 Uhr teilnehmen lassen, wenn
1. sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt,
 2. die Teilnahme zu Ausbildungszwecken zu dieser Zeit erforderlich ist und
 3. insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Die schwangere oder stillende Frau kann ihre Erklärung nach Satz 2 Nummer 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

§ 6 Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit

- (1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigen. Er darf sie an Sonn- und Feiertagen nur dann beschäftigen, wenn
1. sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt,
 2. eine Ausnahme vom allgemeinen Verbot der Arbeit an Sonn- und Feiertagen nach § 10 des Arbeitszeitgesetzes zugelassen ist,
 3. der Frau in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird und
 4. insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Die schwangere oder stillende Frau kann ihre Erklärung nach Satz 2 Nummer 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

- (2) Die Ausbildungsstelle darf eine schwangere oder stillende Frau im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8 nicht an Sonn- und Feiertagen im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung tätig werden lassen. Die Ausbildungsstelle darf sie an Ausbildungsveranstaltungen an Sonn- und Feiertagen teilnehmen lassen, wenn
1. sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt,
 2. die Teilnahme zu Ausbildungszwecken zu dieser Zeit erforderlich ist,
 3. der Frau in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird und
 4. insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Die schwangere oder stillende Frau kann ihre Erklärung nach Satz 2 Nummer 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

§ 7 Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen

- (1) Der Arbeitgeber hat eine Frau für die Zeit freizustellen, die zur Durchführung der Untersuchungen im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlich sind. Entsprechendes gilt zugunsten einer Frau, die nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist.
- (2) Der Arbeitgeber hat eine stillende Frau auf ihr Verlangen während der ersten zwölf Monate nach der Entbindung für die zum Stillen erforderliche Zeit freizustellen, mindestens aber zweimal täglich für eine halbe Stunde oder einmal täglich für eine Stunde. Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als acht Stunden soll auf Verlangen der Frau zweimal eine Stillzeit von mindestens 45 Minuten oder, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von mindestens 90 Minuten gewährt werden. Die Arbeitszeit gilt als zusammenhängend, wenn sie nicht durch eine Ruhepause von mehr als zwei Stunden unterbrochen wird.

§ 8 Beschränkung von Heimarbeit

- (1) Der Auftraggeber oder Zwischenmeister darf Heimarbeit an eine schwangere oder stillende Frau oder an eine ihr Gleichgestellte nur in solchem Umfang und mit solchen Fertigungsfristen ausgeben, dass die Arbeit werktags während einer achtstündigen Tagesarbeitszeit ausgeführt werden kann.
- (2) Der Auftraggeber oder Zwischenmeister darf Heimarbeit an eine stillende in Heimarbeit beschäftigte Frau oder an eine ihr Gleichgestellte nur in solchem Umfang und mit solchen Fertigungsfristen ausgeben, dass die Arbeit werktags während einer siebenstündigen Tagesarbeitszeit ausgeführt werden kann.

Zweiter Unterabschnitt. Betrieblicher Gesundheitsschutz

§ 9 Gestaltung der Arbeitsbedingungen; unverantwortbare Gefährdung

- (1) Der Arbeitgeber hat bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen einer schwangeren oder stillenden Frau alle aufgrund der Gefährdungsbeurteilung nach § 10 erforderlichen Maßnahmen für den Schutz ihrer physischen und psychischen Gesundheit sowie der ihres Kindes zu treffen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls den sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Soweit es nach den Vorschriften dieses Gesetzes verantwortbar ist, ist der Frau auch während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit die Fortführung ihrer Tätigkeiten zu ermöglichen. Nachteile aufgrund der Schwangerschaft, der Entbindung oder der Stillzeit sollen vermieden oder ausgeglichen werden.
- (2) Der Arbeitgeber hat die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes möglichst vermieden werden und eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen wird. Eine Gefährdung ist unverantwortbar, wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist. Eine unverantwortbare Gefährdung gilt als ausgeschlossen, wenn der Arbeitgeber alle Vorgaben einhält, die aller Wahrscheinlichkeit nach dazu führen, dass die Gesundheit einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes nicht beeinträchtigt wird.
- (3) Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass die schwangere oder stillende Frau ihre Tätigkeit am Arbeitsplatz, soweit es für sie erforderlich ist, kurz unterbrechen kann. Er hat darüber hinaus sicherzustellen, dass sich die schwangere oder stillende Frau während der Pausen und Arbeitsunterbrechungen unter geeigneten Bedingungen hinlegen, hinsetzen und ausruhen kann.

- (4) Alle Maßnahmen des Arbeitgebers nach diesem Unterabschnitt sowie die Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10 müssen dem Stand der Technik, der Arbeitsmedizin und der Hygiene sowie den sonstigen gesicherten wissenschaftlichen Erkenntnissen entsprechen. Der Arbeitgeber hat bei seinen Maßnahmen die vom Ausschuss für Mutterschutz ermittelten und nach § 30 Absatz 4 im Gemeinsamen Ministerialblatt veröffentlichten Regeln und Erkenntnisse zu berücksichtigen; bei Einhaltung dieser Regeln und bei Beachtung dieser Erkenntnisse ist davon auszugehen, dass die in diesem Gesetz gestellten Anforderungen erfüllt sind.
- (5) Der Arbeitgeber kann zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, ihm obliegende Aufgaben nach diesem Unterabschnitt in eigener Verantwortung wahrzunehmen.
- (6) Kosten für Maßnahmen, nach diesem Gesetz darf der Arbeitgeber nicht den Personen auferlegen, die bei ihm beschäftigt sind. Die Kosten für Zeugnisse und Bescheinigungen, die die schwangere oder stillende Frau auf Verlangen des Arbeitgebers vorzulegen hat, trägt der Arbeitgeber.

§ 10 Beurteilung der Arbeitsbedingungen; Schutzmaßnahmen

- (1) Im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes hat der Arbeitgeber für jede Tätigkeit
 1. die Gefährdungen nach Art, Ausmaß und Dauer zu beurteilen, denen eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind ausgesetzt ist oder sein kann, und
 2. unter Berücksichtigung des Ergebnisses der Beurteilung der Gefährdung nach Nummer 1 zu ermitteln, ob für eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind voraussichtlich
 - a) keine Schutzmaßnahmen erforderlich sein werden,
 - b) eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen nach § 13 Absatz 1 Nummer 1 erforderlich sein wird oder
 - c) eine Fortführung der Tätigkeit der Frau an diesem Arbeitsplatz nicht möglich sein wird.
 Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.
- (2) Sobald eine Frau dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist oder stillt, hat der Arbeitgeber unverzüglich die nach Maßgabe der Gefährdungsbeurteilung nach Absatz 1 erforderlichen Schutzmaßnahmen festzulegen. Zusätzlich hat der Arbeitgeber der Frau ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anzubieten.
- (3) Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nur diejenigen Tätigkeiten ausüben lassen, für die er die erforderlichen Schutzmaßnahmen nach Absatz 2 Satz 1 getroffen hat.

§ 11 Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen

(1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie in einem Maß Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 liegt insbesondere vor, wenn die schwangere Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, bei denen sie folgenden Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann:

1. Gefahrstoffen, die nach den Kriterien des Anhangs I zur Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 2008 über die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und Gemischen, zur Änderung und Aufhebung der Richtlinien 67/548/EWG und 1999/45/EG und zur Änderung der Verordnung (EG) Nr. 1907/2006 (ABl. L 353 vom 31.12.2008, S. 1) zu bewerten sind
 - a) als reproduktionstoxisch nach der Kategorie 1A, 1B oder 2 oder nach der Zusatzkategorie für Wirkungen auf oder über die Laktation,
 - b) als keimzellmutagen nach der Kategorie 1A oder 1B,
 - c) als karzinogen nach der Kategorie 1A oder 1B,
 - d) als spezifisch zielorgantoxisch nach einmaliger Exposition nach der Kategorie 1 oder
 - e) als akut toxisch nach der Kategorie 1, 2 oder 3,
2. Blei und Bleiderivaten, soweit die Gefahr besteht, dass diese Stoffe vom menschlichen Körper aufgenommen werden, oder
3. Gefahrstoffen, die als Stoffe ausgewiesen sind, die auch bei Einhaltung der arbeitsplatzbezogenen Vorgaben möglicherweise zu einer Fruchtschädigung führen können.

Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 oder 2 gilt insbesondere als ausgeschlossen,

1. wenn
 - a) für den jeweiligen Gefahrstoff die arbeitsplatzbezogenen Vorgaben eingehalten werden und es sich um einen Gefahrstoff handelt, der als Stoff ausgewiesen ist, der bei Einhaltung der arbeitsplatzbezogenen Vorgaben hinsichtlich einer Fruchtschädigung als sicher bewertet wird, oder
 - b) der Gefahrstoff nicht in der Lage ist, die Plazentaschranke zu überwinden, oder aus anderen Gründen ausgeschlossen ist, dass eine Fruchtschädigung eintritt, und
2. wenn der Gefahrstoff nach den Kriterien des Anhangs I zur Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 nicht als reproduktionstoxisch nach der Zusatzkategorie für Wirkungen auf oder über die Laktation zu bewerten ist.

Die vom Ausschuss für Mutterschutz ermittelten wissenschaftlichen Erkenntnisse sind zu beachten.

(2) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie in einem Maß mit Biostoffen der Risikogruppe 2, 3 oder 4 im Sinne von § 3 Absatz 1 der Biostoffverordnung in Kontakt kommt oder kommen kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 liegt insbesondere vor, wenn die schwangere Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, bei denen sie mit folgenden Biostoffen in Kontakt kommt oder kommen kann:

1. mit Biostoffen, die in die Risikogruppe 4 im Sinne von § 3 Absatz 1 der Biostoffverordnung einzustufen sind, oder
2. mit Rötelnvirus oder mit Toxoplasma.

Die Sätze 1 und 2 gelten auch, wenn der Kontakt mit Biostoffen im Sinne von Satz 1 oder 2 therapeutische Maßnahmen erforderlich macht oder machen kann, die selbst eine unverantwortbare Gefährdung darstellen. Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 oder 2 gilt insbesondere als ausgeschlossen, wenn die schwangere Frau über einen ausreichenden Immunschutz verfügt.

(3) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie physikalischen Einwirkungen in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Als physikalische Einwirkungen im Sinne von Satz 1 sind insbesondere zu berücksichtigen:

1. ionisierende und nicht ionisierende Strahlungen,
2. Erschütterungen, Vibrationen und Lärm sowie
3. Hitze, Kälte und Nässe.

(4) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie einer belastenden Arbeitsumgebung in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau insbesondere keine Tätigkeiten ausüben lassen

1. in Räumen mit einem Überdruck im Sinne von § 2 der Druckluftverordnung,
2. in Räumen mit sauerstoffreduzierter Atmosphäre oder
3. im Bergbau unter Tage.

(5) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie körperlichen Belastungen oder mechanischen Einwirkungen in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau insbesondere keine Tätigkeiten ausüben lassen, bei denen

1. sie ohne mechanische Hilfsmittel regelmäßig Lasten von mehr als fünf Kilogramm Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als zehn Kilogramm Gewicht von Hand heben, halten, bewegen oder befördern muss,
 2. sie mit mechanischen Hilfsmitteln Lasten von Hand heben, halten, bewegen oder befördern muss und dabei ihre körperliche Beanspruchung der von Arbeiten nach Nummer 1 entspricht,
 3. sie nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft überwiegend bewegungsarm ständig stehen muss und wenn diese Tätigkeit täglich vier Stunden überschreitet,
 4. sie sich häufig erheblich strecken, beugen, dauernd hocken, sich gebückt halten oder sonstige Zwangshaltungen einnehmen muss,
 5. sie auf Beförderungsmitteln eingesetzt wird, wenn dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt,
 6. Unfälle, insbesondere durch Ausgleiten, Fallen oder Stürzen, oder Tätigkeiten zu befürchten sind, die für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellen,
 7. sie eine Schutzausrüstung tragen muss und das Tragen eine Belastung darstellt oder
 8. eine Erhöhung des Drucks im Bauchraum zu befürchten ist, insbesondere bei Tätigkeiten mit besonderer Fußbeanspruchung.
- (6) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau folgende Arbeiten nicht ausüben lassen:
1. Akkordarbeit oder sonstige Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann,
 2. Fließarbeit oder
 3. getaktete Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo, wenn die Art der Arbeit oder das Arbeitstempo für die schwangere Frau oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.
- § 12 Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für stillende Frauen**
- (1) Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie in einem Maß Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 liegt insbesondere vor, wenn die stillende Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, bei denen sie folgenden Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann:
1. Gefahrstoffen, die nach den Kriterien des Anhangs I zur Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 als reproduktionstoxisch nach der Zusatzkategorie für Wirkungen auf oder über die Laktation zu bewerten sind oder
 2. Blei und Bleiderivaten, soweit die Gefahr besteht, dass diese Stoffe vom menschlichen Körper aufgenommen werden.
- (2) Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie in einem Maß mit Biostoffen der Risikogruppe 2, 3 oder 4 im Sinne von § 3 Absatz 1 der Biostoffverordnung in Kontakt kommt oder kommen kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 liegt insbesondere vor, wenn die stillende Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, bei denen sie mit Biostoffen in Kontakt kommt oder kommen kann, die in die Risikogruppe 4 im Sinne von § 3 Absatz 1 der Biostoffverordnung einzustufen sind. Die Sätze 1 und 2 gelten auch, wenn der Kontakt mit Biostoffen im Sinne von Satz 1 oder 2 therapeutische Maßnahmen erforderlich macht oder machen kann, die selbst eine unverantwortbare Gefährdung darstellen. Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 oder 2 gilt als ausgeschlossen, wenn die stillende Frau über einen ausreichenden Immunschutz verfügt.
- (3) Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie physikalischen Einwirkungen in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Als physikalische Einwirkungen im Sinne von Satz 1 sind insbesondere ionisierende und nicht ionisierende Strahlungen zu berücksichtigen.
- (4) Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie einer belastenden Arbeitsumgebung in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau insbesondere keine Tätigkeiten ausüben lassen
1. in Räumen mit einem Überdruck im Sinne von § 2 der Druckluftverordnung oder
 2. im Bergbau unter Tage.
- (5) Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau folgende Arbeiten nicht ausüben lassen:
1. Akkordarbeit oder sonstige Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann,
 2. Fließarbeit oder
 3. getaktete Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo, wenn die Art der Arbeit oder das Arbeitstempo für die stillende Frau oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.

§ 13 Rangfolge der Schutzmaßnahmen: Umgestaltung der Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzwechsel und betriebliches Beschäftigungsverbot

- (1) Werden unverantwortbare Gefährdungen im Sinne von § 9, § 11 oder § 12 festgestellt, hat der Arbeitgeber für jede Tätigkeit einer schwangeren oder stillenden Frau Schutzmaßnahmen in folgender Rangfolge zu treffen:
1. Der Arbeitgeber hat die Arbeitsbedingungen für die schwangere oder stillende Frau durch Schutzmaßnahmen nach Maßgabe des § 9 Absatz 2 umzugestalten.
 2. Kann der Arbeitgeber unverantwortbare Gefährdungen für die schwangere oder stillende Frau nicht durch die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen nach Nummer 1 ausschließen oder ist eine Umgestaltung wegen des nachweislich unverhältnismäßigen Aufwandes nicht zumutbar, hat der Arbeitgeber die Frau an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz einzusetzen, wenn er einen solchen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen kann und dieser Arbeitsplatz der schwangeren oder stillenden Frau zumutbar ist.
 3. Kann der Arbeitgeber unverantwortbare Gefährdungen für die schwangere oder stillende Frau weder durch Schutzmaßnahmen nach Nummer 1 noch durch einen Arbeitsplatzwechsel nach Nummer 2 ausschließen, darf er die schwangere oder stillende Frau nicht weiter beschäftigen.
- (2) Der Auftraggeber oder Zwischenmeister darf keine Heimarbeit an schwangere oder stillende Frauen ausgeben, wenn unverantwortbare Gefährdungen nicht durch Schutzmaßnahmen nach Absatz 1 Nummer 1 ausgeschlossen werden können.

§ 14 Dokumentation und Information durch den Arbeitgeber

- (1) Der Arbeitgeber hat die Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10 durch Unterlagen zu dokumentieren, aus denen Folgendes ersichtlich ist:
1. das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung nach § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und der Bedarf an Schutzmaßnahmen nach § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2,
 2. die Festlegung der erforderlichen Schutzmaßnahmen nach § 10 Absatz 2 Satz 1 sowie das Ergebnis ihrer Überprüfung nach § 9 Absatz 1 Satz 2 und
 3. das Angebot eines Gesprächs mit der Frau über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen nach § 10 Absatz 2 Satz 2 oder der Zeitpunkt eines solchen Gesprächs.
- Wenn die Beurteilung nach § 10 Absatz 1 ergibt, dass die schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind keiner Gefährdung im Sinne von § 9 Absatz 2 ausgesetzt ist oder sein kann, reicht es aus, diese Feststellung in einer für den Arbeitsplatz der Frau oder für die Tätigkeit der Frau bereits erstellten Dokumentation der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes zu vermerken.

- (2) Der Arbeitgeber hat alle Personen, die bei ihm beschäftigt sind, über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung nach § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und über den Bedarf an Schutzmaßnahmen nach § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 zu informieren.
- (3) Der Arbeitgeber hat eine schwangere oder stillende Frau über die Gefährdungsbeurteilung nach § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und über die damit verbundenen für sie erforderlichen Schutzmaßnahmen nach § 10 Absatz 2 Satz 1 in Verbindung mit § 13 zu informieren.

§ 15 Mitteilungen und Nachweise der schwangeren und stillenden Frauen

- (1) Eine schwangere Frau soll ihrem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald sie weiß, dass sie schwanger ist. Eine stillende Frau soll ihrem Arbeitgeber so früh wie möglich mitteilen, dass sie stillt.
- (2) Auf Verlangen des Arbeitgebers soll eine schwangere Frau als Nachweis über ihre Schwangerschaft ein ärztliches Zeugnis oder das Zeugnis einer Hebamme oder eines Entbindungspflegers vorlegen. Das Zeugnis über die Schwangerschaft soll den voraussichtlichen Tag der Entbindung enthalten.

Dritter Unterabschnitt. Ärztlicher Gesundheitsschutz

§ 16 Ärztliches Beschäftigungsverbot

- (1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau nicht beschäftigen, soweit nach einem ärztlichen Zeugnis ihre Gesundheit oder die ihres Kindes bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist.
- (2) Der Arbeitgeber darf eine Frau, die nach einem ärztlichen Zeugnis in den ersten Monaten nach der Entbindung nicht voll leistungsfähig ist, nicht mit Arbeiten beschäftigen, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigen.

Dritter Abschnitt. Kündigungsschutz

§ 17 Kündigungsverbot

- (1) Die Kündigung gegenüber einer Frau ist unzulässig
1. während ihrer Schwangerschaft,
 2. bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche und
 3. bis zum Ende ihrer Schutzzeit nach der Entbindung, mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung,
- wenn dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft, die Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder die Entbindung bekannt ist oder wenn sie ihm innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Das Überschreiten dieser Frist ist unschädlich, wenn die Überschreitung auf einem von der Frau nicht zu vertretendem Grund beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für Vorbereitungsmaßnahmen des Arbeitgebers, die er im Hinblick auf eine Kündigung der Frau trifft.
- (2) Die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle kann in besonderen Fällen, die nicht mit dem Zustand der Frau in der Schwangerschaft, nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder nach der Entbindung in Zusammenhang stehen, ausnahmsweise die Kündigung für zulässig erklären. Die Kündigung bedarf der Schriftform und muss den Kündigungsgrund angeben.
- (3) Der Auftraggeber oder Zwischenmeister darf eine in Heimarbeit beschäftigte Frau in den Fristen nach Absatz 1 Satz 1 nicht gegen ihren Willen bei der Ausgabe von Heimarbeit ausschließen; die §§ 3, 8, 11, 12, 13 Absatz 2 und § 16 bleiben unberührt. Absatz 1 gilt auch für eine Frau, die der in Heimarbeit beschäftigten Frau gleichgestellt ist und deren Gleichstellung sich auch auf § 29 des Heimarbeitsgesetzes erstreckt. Absatz 2 gilt für eine in Heimarbeit beschäftigte Frau und eine ihr Gleichgestellte entsprechend.

Vierter Abschnitt. Leistungen

§ 18 Mutterschutzlohn

Eine Frau, die wegen eines Beschäftigungsverbots außerhalb der Schutzfristen vor oder nach der Entbindung teilweise oder gar nicht beschäftigt werden darf, erhält von ihrem Arbeitgeber Mutterschutzlohn. Als Mutterschutzlohn wird das durchschnittliche Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft gezahlt. Dies gilt auch, wenn wegen dieses Verbots die Beschäftigung oder die Entlohnungsart wechselt. Beginnt das Beschäftigungsverhältnis erst nach Eintritt der Schwangerschaft, ist das durchschnittliche Arbeitsentgelt aus dem Arbeitsentgelt der ersten drei Monate der Beschäftigung zu berechnen.

§ 19 Mutterschaftsgeld

- (1) Eine Frau, die Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, erhält für die Zeit der Schutzfristen vor und nach der Entbindung sowie für den Entbindungstag Mutterschaftsgeld nach den Vorschriften des Fünften Buches Sozialgesetzbuch oder nach den Vorschriften des Zweiten Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte.
- (2) Eine Frau, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, erhält für die Zeit der Schutzfristen vor und nach der Entbindung sowie für den Entbindungstag Mutterschaftsgeld zu Lasten des Bundes in entsprechender Anwendung der Vorschriften des Fünften Buches Sozialgesetzbuch über das Mutterschaftsgeld, jedoch insgesamt höchstens 210 Euro. Das Mutterschaftsgeld wird dieser Frau auf Antrag vom Bundesversicherungsamt gezahlt. Endet das Beschäftigungsverhältnis nach Maßgabe von § 17 Absatz 2 durch eine Kündigung, erhält die Frau Mutterschaftsgeld in entsprechender Anwendung der Sätze 1 und 2 für die Zeit nach dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses.

§ 20 Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

- (1) Eine Frau erhält während ihres bestehenden Beschäftigungsverhältnisses für die Zeit der Schutzfristen vor und nach der Entbindung sowie für den Entbindungstag von ihrem Arbeitgeber einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld. Als Zuschuss zum Mutterschaftsgeld wird der Unterschiedsbetrag zwischen 13 Euro und dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung gezahlt. Einer Frau, deren Beschäftigungsverhältnis während der Schutzfristen vor oder nach der Entbindung beginnt, wird der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld von Beginn des Beschäftigungsverhältnisses an gezahlt.

- (2) Ist eine Frau für mehrere Arbeitgeber tätig, sind für die Berechnung des Arbeitgeberzuschusses nach Absatz 1 die durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelte aus diesen Beschäftigungsverhältnissen zusammenzurechnen. Den sich daraus ergebenden Betrag zahlen die Arbeitgeber anteilig im Verhältnis der von ihnen gezahlten durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelte.
- (3) Endet das Beschäftigungsverhältnis nach Maßgabe von § 17 Absatz 2 durch eine Kündigung, erhält die Frau für die Zeit nach dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach Absatz 1 von der für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes zuständigen Stelle. Satz 1 gilt entsprechend, wenn der Arbeitgeber wegen eines Insolvenzereignisses im Sinne von § 165 Absatz 1 Satz 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch den Zuschuss nach Absatz 1 nicht zahlen kann.

§ 21 Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts

- (1) Bei der Bestimmung des Berechnungszeitraumes für die Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts für die Leistungen nach den §§ 18 bis 20 bleiben Zeiten unberücksichtigt, in denen die Frau infolge unverschuldeter Fehlzeiten kein Arbeitsentgelt erzielt hat. War das Beschäftigungsverhältnis kürzer als drei Monate, ist der Berechnung der tatsächliche Zeitraum des Beschäftigungsverhältnisses zugrunde zu legen.
- (2) Für die Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts für die Leistungen nach den §§ 18 bis 20 bleiben unberücksichtigt:
1. einmalig gezahltes Arbeitsentgelt im Sinne von § 23a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch,
 2. Kürzungen des Arbeitsentgelts, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldetem Arbeitsversäumnis eintreten, und
 3. im Fall der Beendigung der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz das Arbeitsentgelt aus Teilzeitbeschäftigung, das vor der Beendigung der Elternzeit während der Elternzeit erzielt wurde, soweit das durchschnittliche Arbeitsentgelt ohne die Berücksichtigung der Zeiten, in denen dieses Arbeitsentgelt erzielt wurde, höher ist.
- (3) Ist die Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts entsprechend den Absätzen 1 und 2 nicht möglich, ist das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt einer vergleichbar beschäftigten Person zugrunde zu legen.
- (4) Bei einer dauerhaften Änderung der Arbeitsentgelthöhe ist die geänderte Arbeitsentgelthöhe bei der Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts für die Leistungen nach den §§ 18 bis 20 zugrunde zu legen, und zwar
1. für den gesamten Berechnungszeitraum, wenn die Änderung während des Berechnungszeitraums wirksam wird,
 2. ab Wirksamkeit der Änderung der Arbeitsentgelthöhe, wenn die Änderung der Arbeitsentgelthöhe nach dem Berechnungszeitraum wirksam wird.

§ 22 Entgelt während der Elternzeit

Während der Elternzeit sind Ansprüche auf Leistungen nach den §§ 18 und 20 aus dem wegen der Elternzeit ruhenden Arbeitsverhältnis ausgeschlossen. Übt die Frau während der Elternzeit eine Teilzeitarbeit aus, ist für die Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts nur das Arbeitsentgelt aus dieser Teilzeitarbeit zugrunde zu legen.

§ 23 Entgelt bei Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen

- (1) Durch die Gewährung der Freistellung nach § 7 darf bei der schwangeren oder stillenden Frau kein Entgeltausfall eintreten. Freistellungszeiten sind weder vor- noch nachzuarbeiten. Sie werden nicht auf Ruhepausen angerechnet, die im Arbeitszeitgesetz oder in anderen Vorschriften festgelegt sind.
- (2) Der Auftraggeber oder Zwischenmeister hat einer in Heimarbeit beschäftigten Frau und der ihr Gleichgestellten für die Stillzeit ein Entgelt zu zahlen, das nach der Höhe des durchschnittlichen Stundenentgelts für jeden Werktag zu berechnen ist. Ist eine Frau für mehrere Auftraggeber oder Zwischenmeister tätig, haben diese das Entgelt für die Stillzeit zu gleichen Teilen zu zahlen. Auf das Entgelt finden die Vorschriften der §§ 23 bis 25 des Heimarbeitsgesetzes über den Entgeltschutz Anwendung.

§ 24 Fortbestehen des Erholungsurlaubs bei Beschäftigungsverboten

Für die Berechnung des Anspruchs auf bezahlten Erholungsurlaub gelten die Ausfallzeiten wegen eines Beschäftigungsverbots als Beschäftigungszeiten. Hat eine Frau ihren Urlaub vor Beginn eines Beschäftigungsverbots nicht oder nicht vollständig erhalten, kann sie nach dem Ende des Beschäftigungsverbots den Resturlaub im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen.

§ 25 Beschäftigung nach dem Ende des Beschäftigungsverbots

Mit dem Ende eines Beschäftigungsverbots im Sinne von § 2 Absatz 3 hat eine Frau das Recht, entsprechend den vertraglich vereinbarten Bedingungen beschäftigt zu werden.

Fünfter Abschnitt. Durchführung des Gesetzes

§ 26 Aushang des Gesetzes

- (1) In Betrieben und Verwaltungen, in denen regelmäßig mehr als drei Frauen beschäftigt werden, hat der Arbeitgeber eine Kopie dieses Gesetzes an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen. Dies gilt nicht, wenn er das Gesetz für die Personen, die bei ihm beschäftigt sind, in einem elektronischen Verzeichnis jederzeit zugänglich gemacht hat.
- (2) Für eine in Heimarbeit beschäftigte Frau oder eine ihr Gleichgestellte muss der Auftraggeber oder Zwischenmeister in den Räumen der Ausgabe oder Abnahme von Heimarbeit eine Kopie dieses Gesetzes an geeigneter Stelle zur Einsicht auslegen oder aushändigen. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

§ 27 Mitteilungs- und Aufbewahrungspflichten des Arbeitgebers, Offenbarungsverbot der mit der Überwachung beauftragten Personen

- (1) Der Arbeitgeber hat die Aufsichtsbehörde unverzüglich zu benachrichtigen,
1. wenn eine Frau ihm mitgeteilt hat,
 - a) dass sie schwanger ist oder
 - b) dass sie stillt, es sei denn, er hat die Aufsichtsbehörde bereits über die Schwangerschaft dieser Frau benachrichtigt, oder
 2. wenn er beabsichtigt, eine schwangere oder stillende Frau zu beschäftigen
 - a) bis 22 Uhr nach den Vorgaben des § 5 Absatz 2 Satz 2 und 3,
 - b) an Sonn- und Feiertagen nach den Vorgaben des § 6 Absatz 1 Satz 2 und 3 oder Absatz 2 Satz 2 und 3 oder
 - c) mit getakteter Arbeit im Sinne von § 11 Absatz 6 Nummer 3 oder § 12 Absatz 5 Nummer 3.
- Er darf diese Informationen nicht unbefugt an Dritte weitergeben.
- (2) Der Arbeitgeber hat die Aufsichtsbehörde auf Verlangen die Angaben zu machen, die zur Erfüllung der Aufgaben dieser Behörde erforderlich sind. Er hat die Angaben wahrheitsgemäß, vollständig und rechtzeitig zu machen.
- (3) Der Arbeitgeber hat der Aufsichtsbehörde auf Verlangen die Unterlagen zur Einsicht vorzulegen oder einzusenden, aus denen Folgendes ersichtlich ist:
1. die Namen der schwangeren oder stillenden Frauen, die bei ihm beschäftigt sind,
 2. die Art und der zeitliche Umfang ihrer Beschäftigung,
 3. die Entgelte, die an sie gezahlt worden sind,
 4. die Ergebnisse der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10 und
 5. alle sonstigen nach Absatz 2 erforderlichen Angaben.

- (4) Die auskunftspflichtige Person kann die Auskunft auf solche Fragen oder die Vorlage derjenigen Unterlagen verweigern, deren Beantwortung oder Vorlage sie selbst oder einen ihrer in § 383 Absatz 1 Nummer 1 bis 3 der Zivilprozessordnung bezeichneten Angehörigen der Gefahr der Verfolgung wegen einer Straftat oder Ordnungswidrigkeit aussetzen würde. Die auskunftspflichtige Person ist darauf hinzuweisen.
- (5) Der Arbeitgeber hat die in Absatz 3 genannten Unterlagen mindestens bis zum Ablauf von zwei Jahren nach der letzten Eintragung aufzubewahren.
- (6) Die mit der Überwachung beauftragten Personen der Aufsichtsbehörde dürfen die ihnen bei ihrer Überwachungstätigkeit zur Kenntnis gelangten Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse nur in den gesetzlich geregelten Fällen oder zur Verfolgung von Rechtsverstößen oder zur Erfüllung von gesetzlich geregelten Aufgaben zum Schutz der Umwelt den dafür zuständigen Behörden offenbaren. Soweit es sich bei Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen um Informationen über die Umwelt im Sinne des Umweltinformationsgesetzes handelt, richtet sich die Befugnis zu ihrer Offenbarung nach dem Umweltinformationsgesetz.

§ 28 Behördliches Genehmigungsverfahren für eine Beschäftigung zwischen 20 Uhr und 22 Uhr

- (1) Die Aufsichtsbehörde kann abweichend von § 5 Absatz 1 Satz 1 auf Antrag des Arbeitgebers genehmigen, dass eine schwangere oder stillende Frau zwischen 20 Uhr und 22 Uhr beschäftigt wird, wenn
1. sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt,
 2. nach ärztlichem Zeugnis nichts gegen die Beschäftigung der Frau bis 22 Uhr spricht und
 3. insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.
- Dem Antrag ist die Dokumentation der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 14 Absatz 1 beizufügen. Die schwangere oder stillende Frau kann ihre Erklärung nach Satz 1 Nummer 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.
- (2) Solange die Aufsichtsbehörde den Antrag nicht ablehnt oder die Beschäftigung zwischen 20 Uhr und 22 Uhr nicht vorläufig untersagt, darf der Arbeitgeber die Frau unter den Voraussetzungen des Absatzes 1 beschäftigen. Die Aufsichtsbehörde hat dem Arbeitgeber nach Eingang des Antrags unverzüglich eine Mitteilung zu machen, wenn die für den Antrag nach Absatz 1 erforderlichen Unterlagen unvollständig sind. Die Aufsichtsbehörde kann die Beschäftigung vorläufig untersagen, soweit dies erforderlich ist, um den Schutz der Gesundheit der Frau oder ihres Kindes sicherzustellen.

- (3) Lehnt die Aufsichtsbehörde den Antrag nicht innerhalb von sechs Wochen nach Eingang des vollständigen Antrags ab, gilt die Genehmigung als erteilt. Auf Verlangen ist dem Arbeitgeber der Eintritt der Genehmigungsfiktion (§ 42a des Verwaltungsverfahrensgesetzes) zu bescheinigen.
- (4) Im Übrigen gelten die Vorschriften des Verwaltungsverfahrensgesetzes.

§ 29 Zuständigkeit und Befugnisse der Aufsichtsbehörden, Jahresbericht

- (1) Die Aufsicht über die Ausführung der Vorschriften dieses Gesetzes und der aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Vorschriften obliegt den nach Landesrecht zuständigen Behörden (Aufsichtsbehörden).
- (2) Die Aufsichtsbehörden haben dieselben Befugnisse wie die nach § 22 Absatz 2 und 3 des Arbeitsschutzgesetzes mit der Überwachung beauftragten Personen. Das Grundrecht der Unverletzlichkeit der Wohnung (Artikel 13 des Grundgesetzes) wird insoweit eingeschränkt.
- (3) Die Aufsichtsbehörde kann in Einzelfällen die erforderlichen Maßnahmen anordnen, die der Arbeitgeber zur Erfüllung derjenigen Pflichten zu treffen hat, die sich aus Abschnitt 2 dieses Gesetzes und aus den aufgrund des § 31 Nummer 1 bis 5 erlassenen Rechtsverordnungen ergeben. Insbesondere kann die Aufsichtsbehörde:
1. in besonders begründeten Einzelfällen Ausnahmen vom Verbot der Mehrarbeit nach § 4 Absatz 1 Satz 1, 2 oder 4 sowie vom Verbot der Nacharbeit auch zwischen 22 Uhr und 6 Uhr nach § 5 Absatz 1 oder Absatz 2 Satz 1 bewilligen, wenn
 - a) sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt,
 - b) nach ärztlichem Zeugnis nichts gegen die Beschäftigung spricht und
 - c) in den Fällen des § 5 Absatz 1 Satz 1 oder Absatz 2 Satz 1 insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist,
 2. verbieten, dass ein Arbeitgeber eine schwangere oder stillende Frau
 - a) nach § 5 Absatz 2 Satz 2 zwischen 20 Uhr und 22 Uhr beschäftigt oder
 - b) nach § 6 Absatz 1 Satz 2 oder nach § 6 Absatz 2 Satz 2 an Sonn- und Feiertagen beschäftigt.
 3. Einzelheiten zur Freistellung zum Stillen nach § 7 Absatz 2 und zur Bereithaltung von Räumlichkeiten, die zum Stillen geeignet sind, anordnen,
 4. Einzelheiten zur zulässigen Arbeitsmenge nach § 8 anordnen,
 5. Schutzmaßnahmen nach § 9 Absatz 1 bis 3 und nach § 13 anordnen,
 6. Einzelheiten zu Art und Umfang der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10 anordnen,
 7. bestimmte Tätigkeiten oder Arbeitsbedingungen nach § 11 oder § 12 verbieten,

8. Ausnahmen von den Vorschriften des § 11 Absatz 6 Nummer 1 und 2 und des § 12 Absatz 5 Nummer 1 und 2 bewilligen, wenn die Art der Arbeit und das Arbeits-tempo keine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere oder stillende Frau oder für ihr Kind darstellen, und
9. Einzelheiten zu Art und Umfang der Dokumentation und Information nach § 14 anordnen.

Die schwangere oder stillende Frau kann ihre Erklärung nach Satz 2 Nummer 1 Buchstabe a jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

- (4) Die Aufsichtsbehörde berät den Arbeitgeber bei der Erfüllung seiner Pflichten nach diesem Gesetz sowie die bei ihm beschäftigten Personen zu ihren Rechten und Pflichten nach diesem Gesetz; dies gilt nicht für die Rechte und Pflichten nach den §§ 18 bis 22.
- (5) Für Betriebe und Verwaltungen im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung wird die Aufsicht nach Absatz 1 durch das Bundesministerium der Verteidigung oder die von ihm bestimmte Stelle in eigener Zuständigkeit durchgeführt.
- (6) Die zuständigen obersten Landesbehörden haben über die Überwachungstätigkeit der ihnen unterstellten Behörden einen Jahresbericht zu veröffentlichen. Der Jahresbericht umfasst auch Angaben zur Erfüllung von Unterrichtspflichten aus internationalen Übereinkommen oder Rechtsakten der Europäischen Union, soweit sie den Mutterschutz betreffen.

§ 30 Ausschuss für Mutterschutz

- (1) Beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird ein Ausschuss für Mutterschutz gebildet, in dem geeignete Personen vonseiten der öffentlichen und privaten Arbeitgeber, der Ausbildungsstellen, der Gewerkschaften, der Studierendenvertretungen und der Landesbehörden sowie weitere geeignete Personen, insbesondere aus der Wissenschaft, vertreten sein sollen. Dem Ausschuss sollen nicht mehr als 15 Mitglieder angehören. Für jedes Mitglied ist ein stellvertretendes Mitglied zu benennen. Die Mitgliedschaft im Ausschuss für Mutterschutz ist ehrenamtlich.
- (2) Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beruft im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, dem Bundesministerium für Gesundheit und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung die Mitglieder des Ausschusses für Mutterschutz und die stellvertretenden Mitglieder. Der Ausschuss gibt sich eine Geschäftsordnung und wählt die Vorsitzende oder den Vorsitzenden aus seiner Mitte. Die Geschäftsordnung und die Wahl der oder des Vorsitzenden bedürfen der Zustimmung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Die Zustimmung erfolgt im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem Bundesministerium für Gesundheit.

- (3) Zu den Aufgaben des Ausschusses für Mutterschutz gehört es,
1. Art, Ausmaß und Dauer der möglichen unverantwortbaren Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau und ihres Kindes nach wissenschaftlichen Erkenntnissen zu ermitteln und zu begründen,
 2. sicherheitstechnische, arbeitsmedizinische und arbeitshygienische Regeln zum Schutz der schwangeren oder stillenden Frau und ihres Kindes aufzustellen und
 3. das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in allen mutterschutzbezogenen Fragen zu beraten.
- Der Ausschuss arbeitet eng mit den Ausschüssen nach § 18 Absatz 2 Nummer 5 des Arbeitsschutzgesetzes zusammen.
- (4) Nach Prüfung durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, durch das Bundesministerium für Gesundheit und durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung kann das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Einvernehmen mit den anderen in diesem Absatz genannten Bundesministerien die vom Ausschuss für Mutterschutz nach Absatz 3 aufgestellten Regeln und Erkenntnisse im Gemeinsamen Ministerialblatt veröffentlichen.
- (5) Die Bundesministerien sowie die obersten Landesbehörden können zu den Sitzungen des Ausschusses für Mutterschutz Vertreterinnen oder Vertreter entsenden. Auf Verlangen ist ihnen in der Sitzung das Wort zu erteilen.
- (6) Die Geschäfte des Ausschusses für Mutterschutz werden vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben geführt.

§ 31 Erlass von Rechtsverordnungen

Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates Folgendes zu regeln:

1. nähere Bestimmungen zum Begriff der unverantwortbaren Gefährdung nach § 9 Absatz 2 Satz 2 und 3,
2. nähere Bestimmungen zur Durchführung der erforderlichen Schutzmaßnahmen nach § 9 Absatz 1 und 2 und nach § 13,
3. nähere Bestimmungen zu Art und Umfang der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10,
4. Festlegungen von unzulässigen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen im Sinne von § 11 oder § 12 oder von anderen nach diesem Gesetz unzulässigen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen,
5. nähere Bestimmungen zur Dokumentation und Information nach § 14,
6. nähere Bestimmungen zur Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts im Sinne der §§ 18 bis 22 und
7. nähere Bestimmungen zum erforderlichen Inhalt der Benachrichtigung, ihrer Form, der Art und Weise der Übermittlung sowie die Empfänger der vom Arbeitgeber nach § 27 zu meldenden Informationen.

Sechster Abschnitt. Bußgeldvorschriften, Strafvorschriften

§ 32 Bußgeldvorschriften

- (1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig
1. entgegen § 3 Absatz 1 Satz 1, auch in Verbindung mit Satz 4, entgegen § 3 Absatz 2 Satz 1, auch in Verbindung mit Satz 2 oder 3, entgegen § 3 Absatz 3 Satz 1, § 4 Absatz 1 Satz 1, 2 oder 4 oder § 5 Absatz 1 Satz 1, § 6 Absatz 1 Satz 1, § 13 Absatz 1 Nummer 3 oder § 16 eine Frau beschäftigt,
 2. entgegen § 4 Absatz 2 eine Ruhezeit nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig gewährt,
 3. entgegen § 5 Absatz 2 Satz 1 oder § 6 Absatz 2 Satz 1 eine Frau tätig werden lässt,
 4. entgegen § 7 Absatz 1 Satz 1, auch in Verbindung mit Satz 2, oder entgegen § 7 Absatz 2 Satz 1 eine Frau nicht freistellt,
 5. entgegen § 8 oder § 13 Absatz 2 Heimarbeit ausgibt,
 6. entgegen § 10 Absatz 1 Satz 1, auch in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 31 Nummer 3, eine Gefährdung nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig beurteilt oder eine Ermittlung nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig durchführt,
 7. entgegen § 10 Absatz 2 Satz 1, auch in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 31 Nummer 3, eine Schutzmaßnahme nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig festlegt,
 8. entgegen § 10 Absatz 3 eine Frau eine andere als die dort bezeichnete Tätigkeit ausüben lässt,
 9. entgegen § 14 Absatz 1 Satz 1 in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 31 Nummer 5 eine Dokumentation nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erstellt,
 10. entgegen § 14 Absatz 2 oder 3, jeweils in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 31 Nummer 5, eine Information nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig gibt,
 11. entgegen § 27 Absatz 1 Satz 1 die Aufsichtsbehörde nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig benachrichtigt,
 12. entgegen § 27 Absatz 1 Satz 2 eine Information weitergibt,

13. entgegen § 27 Absatz 2 eine Angabe nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig macht,
 14. entgegen § 27 Absatz 3 eine Unterlage nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig vorlegt oder nicht oder nicht rechtzeitig einsendet,
 15. entgegen § 27 Absatz 5 eine Unterlage nicht oder nicht mindestens zwei Jahre aufbewahrt,
 16. einer vollziehbaren Anordnung nach § 29 Absatz 3 Satz 1 zuwiderhandelt oder
 17. einer Rechtsverordnung nach § 31 Nummer 4 oder einer vollziehbaren Anordnung aufgrund einer solchen Rechtsverordnung zuwiderhandelt, soweit die Rechtsverordnung für einen bestimmten Tatbestand auf diese Bußgeldvorschrift verweist.
- (2) Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Absatzes 1 Nummer 1 bis 5, 8, 16 und 17 mit einer Geldbuße bis zu dreißigtausend Euro, in den übrigen Fällen mit einer Geldbuße bis zu fünftausend Euro geahndet werden.

§ 33 Strafvorschriften

Wer eine in § 32 Absatz 1 Nummer 1 bis 5, 8, 16 und 17 bezeichnete vorsätzliche Handlung begeht und dadurch die Gesundheit der Frau oder ihres Kindes gefährdet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

Siebter Abschnitt. Schlussvorschriften

§ 34 Evaluationsbericht

Die Bundesregierung legt dem Deutschen Bundestag zum 1. Januar 2021 einen Evaluationsbericht über die Auswirkungen des Gesetzes vor. Schwerpunkte des Berichts sollen die Handhabbarkeit der gesetzlichen Regelung in der betrieblichen und behördlichen Praxis, die Wirksamkeit und die Auswirkungen des Gesetzes im Hinblick auf seinen Anwendungsbereich, die Auswirkungen der Regelungen zum Verbot der Mehr- und Nachtarbeit sowie zum Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit und die Arbeit des Ausschusses für Mutterschutz sein. Der Bericht darf keine personenbezogenen Daten enthalten.

2. Fünftes Buch

Sozialgesetzbuch (SGB V)
Auszug

§ 8 Befreiung von der Versicherungspflicht

- (1) Auf Antrag wird von der Versicherungspflicht befreit, wer versicherungspflichtig wird
2. durch Aufnahme einer nicht vollen Erwerbstätigkeit nach § 2 des Bundeserziehungsgeldgesetzes oder nach § 1 Abs. 6 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes während der Elternzeit; die Befreiung erstreckt sich nur auf die Elternzeit,
 3. weil seine Arbeitszeit auf die Hälfte oder weniger als die Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit vergleichbarer Vollbeschäftigter des Betriebes herabgesetzt wird; dies gilt auch für Beschäftigte, die im Anschluss an ihr bisheriges Beschäftigungsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber ein Beschäftigungsverhältnis aufnehmen, das die Voraussetzungen des vorstehenden Halbsatzes erfüllt, sowie für Beschäftigte, die im Anschluss an die Zeiten des Bezugs von Elterngeld oder der Inanspruchnahme von Elternzeit oder einer Freistellung nach § 3 des Pflegezeitgesetzes oder § 2 des Familienpflegezeitgesetzes ein Beschäftigungsverhältnis im Sinne des ersten Teilsatzes aufnehmen, das bei Vollbeschäftigung zur Versicherungsfreiheit nach § 6 Absatz 1 Nummer 1 führen würde; Voraussetzung ist ferner, dass der Beschäftigte seit mindestens fünf Jahren wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze versicherungsfrei ist; Zeiten des Bezugs von Erziehungsgeld oder Elterngeld oder der Inanspruchnahme von Elternzeit oder einer Freistellung nach § 3 des Pflegezeitgesetzes oder § 2 des Familienpflegezeitgesetzes werden angerechnet,
- (2) Der Antrag ist innerhalb von drei Monaten nach Beginn der Versicherungspflicht bei der Krankenkasse zu stellen. Die Befreiung wirkt vom Beginn der Versicherungspflicht an, wenn seit diesem Zeitpunkt noch keine Leistungen in Anspruch genommen wurden, sonst vom Beginn des Kalendermonats an, der auf die Antragstellung folgt. Die Befreiung kann nicht widerrufen werden. Die Befreiung wird nur wirksam, wenn das Mitglied das Bestehen eines anderweitigen Anspruchs auf Absicherung im Krankheitsfall nachweist.

§ 10 Familienversicherung

- (1) Versichert sind der Ehegatte, der Lebenspartner und die Kinder von Mitgliedern sowie die Kinder von familienversicherten Kindern, wenn diese Familienangehörigen
1. ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt im Inland haben,
 2. nicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 1, 2, 2 a, 3 bis 8, 11 bis 12 oder nicht freiwillig versichert sind,
 3. nicht versicherungsfrei oder nicht von der Versicherungspflicht befreit sind; dabei bleibt die Versicherungsfreiheit nach § 7 außer Betracht,
 4. nicht hauptberuflich selbstständig erwerbstätig sind und
 5. kein Gesamteinkommen haben, das regelmäßig im Monat ein Siebtel der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 des Vierten Buches überschreitet; bei Renten wird der Zahlbetrag ohne den auf Entgeltpunkte für Kindererziehungszeiten entfallenden Teil berücksichtigt; für geringfügig Beschäftigte nach § 8 Abs. 1 Nr. 1, § 8 a des Vierten Buches beträgt das zulässige Gesamteinkommen 450 Euro. Eine hauptberufliche selbständige Tätigkeit im Sinne des Satzes 1 Nr. 4 ist nicht deshalb anzunehmen, weil eine Versicherung nach § 1 Abs. 3 des Gesetzes über die Alterssicherung der Landwirte vom 29. Juli 1994 (BGBl. I S. 1890, 1891) besteht. Das Gleiche gilt bis zum 31. Dezember 2018 für eine Tagespflegeperson, die bis zu fünf gleichzeitig anwesende, fremde Kinder in Tagespflege betreut. Ehegatten und Lebenspartner sind für die Dauer der Schutzfristen nach § 3 des Mutterschutzgesetzes sowie der Elternzeit nicht versichert, wenn sie zuletzt vor diesen Zeiträumen nicht gesetzlich krankenversichert waren.
- (2) Kinder sind versichert
1. bis zur Vollendung des achtzehnten Lebensjahres,
 2. bis zur Vollendung des dreiundzwanzigsten Lebensjahres, wenn sie nicht erwerbstätig sind,
 3. bis zur Vollendung des fünfundzwanzigsten Lebensjahres, wenn sie sich in Schul- oder Berufsausbildung befinden oder ein freiwilliges soziales Jahr oder ein freiwilliges ökologisches Jahr im Sinne des Jugendfreiwilligendienstgesetzes oder Bundesfreiwilligendienst nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz leisten; wird die Schul- oder Berufsausbildung durch Erfüllung einer gesetzlichen Dienstpflicht des Kindes unterbrochen oder verzögert, besteht die Versicherung auch für einen der Dauer dieses Dienstes entsprechenden Zeitraum über das fünfundzwanzigste Lebensjahr hinaus; dies gilt ab dem 1. Juli 2011 auch bei einer Unterbrechung oder Verzögerung durch den freiwilligen Wehrdienst nach § 58 b des Soldatengesetzes, einen Freiwilligendienst nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz, dem Jugendfreiwilligendienstgesetz oder einen vergleichbaren anerkannten Freiwilligendienst oder durch eine Tätigkeit als Entwicklungshelfer im Sinne des § 1 Absatz 1 des Entwicklungshelfer-Gesetzes für die Dauer von höchstens zwölf Monaten,

4. ohne Altersgrenze, wenn sie als behinderte Menschen (§ 2 Abs. 1 Satz 1 des Neunten Buches) außerstande sind, sich selbst zu unterhalten; Voraussetzung ist, dass die Behinderung zu einem Zeitpunkt vorlag, in dem das Kind nach Nummer 1, 2 oder 3 versichert war.
- (3) Kinder sind nicht versichert, wenn der mit den Kindern verwandte Ehegatte oder Lebenspartner des Mitglieds nicht Mitglied einer Krankenkasse ist und sein Gesamteinkommen regelmäßig im Monat ein Zwölftel der Jahresarbeitsentgeltgrenze übersteigt und regelmäßig höher als das Gesamteinkommen des Mitglieds ist; bei Renten wird der Zahlbetrag berücksichtigt.
- (4) Als Kinder im Sinne der Absätze 1 bis 3 gelten auch Stiefkinder und Enkel, die das Mitglied überwiegend unterhält, sowie Pflegekinder (§ 56 Abs. 2 Nr. 2 des Ersten Buches). Kinder, die mit dem Ziel der Annahme als Kind in die Obhut des Annehmenden aufgenommen sind und für die die zur Annahme erforderliche Einwilligung der Eltern erteilt ist, gelten als Kinder des Annehmenden und nicht mehr als Kinder der leiblichen Eltern. Stiefkinder im Sinne des Satzes 1 sind auch die Kinder des Lebenspartners eines Mitglieds.
- (5) Sind die Voraussetzungen der Absätze 1 bis 4 mehrfach erfüllt, wählt das Mitglied die Krankenkasse.
- (6) Das Mitglied hat die nach den Absätzen 1 bis 4 Versicherten mit den für die Durchführung der Familienversicherung notwendigen Angaben sowie die Änderung dieser Angaben an die zuständige Krankenkasse zu melden. Der Spitzenverband Bund der Krankenkassen legt für die Meldung nach Satz 1 ein einheitliches Verfahren und einheitliche Meldevordrucke fest.

§ 24 a Empfängnisverhütung

- (1) Versicherte haben Anspruch auf ärztliche Beratung über Fragen der Empfängnisregelung. Zur ärztlichen Beratung gehören auch die erforderliche Untersuchung und die Verordnung von empfängnisregelnden Mitteln.
- (2) Versicherte bis zum vollendeten 20. Lebensjahr haben Anspruch auf Versorgung mit verschreibungspflichtigen empfängnisverhütenden Mitteln; § 31 Abs. 2 bis 4 gilt entsprechend. Satz 1 gilt entsprechend für nicht verschreibungspflichtige Notfallkontrazeptiva, soweit sie ärztlich verordnet werden; § 129 Absatz 5 a gilt entsprechend.

§ 24 b Schwangerschaftsabbruch und Sterilisation

- (1) Versicherte haben Anspruch auf Leistungen bei einer durch Krankheit erforderlichen Sterilisation und bei einem nicht rechtswidrigen Abbruch der Schwangerschaft durch einen Arzt. Der Anspruch auf Leistungen bei einem nicht rechtswidrigen Schwangerschaftsabbruch besteht nur, wenn dieser in einer Einrichtung im Sinne des § 13 Abs. 1 des Schwangerschaftskonfliktgesetzes vorgenommen wird.
- (2) Es werden ärztliche Beratung über die Einhaltung und den Abbruch der Schwangerschaft, ärztliche Untersuchung und Begutachtung zur Feststellung der Voraussetzungen für eine durch Krankheit erforderliche Sterilisation oder für einen nicht rechtswidrigen Schwangerschaftsabbruch, ärztliche Behandlung, Versorgung mit Arznei-, Verbands- und Heilmitteln sowie Krankenhauspflege gewährt. Anspruch auf Krankengeld besteht, wenn Versicherte wegen einer durch Krankheit erforderlichen Sterilisation oder wegen eines nicht rechtswidrigen Abbruchs der Schwangerschaft durch einen Arzt arbeitsunfähig werden, es sei denn, es besteht ein Anspruch nach § 44 Abs. 1.
- (3) Im Fall eines unter den Voraussetzungen des § 218 a Abs. 1 des Strafgesetzbuches vorgenommenen Abbruchs der Schwangerschaft haben Versicherte Anspruch auf ärztliche Beratung über die Erhaltung und den Abbruch der Schwangerschaft, die ärztliche Behandlung mit Ausnahme der Vornahme des Abbruchs und der Nachbehandlung bei komplikationslosem Verlauf, die Versorgung mit Arznei-, Verband- und Heilmitteln sowie auf Krankenhausbehandlung, falls und soweit die Maßnahmen dazu dienen,
1. die Gesundheit des Ungeborenen zu schützen, falls es nicht zum Abbruch kommt,
 2. die Gesundheit der Kinder aus weiteren Schwangerschaften zu schützen oder
 3. die Gesundheit der Mutter zu schützen, insbesondere zu erwartende Komplikationen aus dem Abbruch der Schwangerschaft vorzubeugen oder eingetretene Komplikationen zu beseitigen.
- (4) Die nach Absatz 3 vom Anspruch auf Leistungen ausgenommene ärztliche Vornahme des Abbruchs umfasst
1. die Anästhesie,
 2. den operativen Eingriff oder die Gabe einer den Schwangerschaftsabbruch herbeiführenden Medikation,
 3. die vaginale Behandlung einschließlich der Einbringung von Arzneimitteln in die Gebärmutter,
 4. die Injektion von Medikamenten,
 5. die Gabe eines wehenauslösenden Medikamentes,
 6. die Assistenz durch einen anderen Arzt,

7. die körperlichen Untersuchungen im Rahmen der unmittelbaren Operationsvorbereitung und der Überwachung im direkten Anschluss an die Operation. Mit diesen ärztlichen Leistungen im Zusammenhang stehenden Sachkosten, insbesondere für Narkosemittel, Verbandmittel, Abdecktücher, Desinfektionsmittel fallen ebenfalls nicht in die Leistungspflicht der Krankenkassen. Bei vollstationärer Vornahme des Abbruchs übernimmt die Krankenkasse nicht die mittleren Kosten der Leistungen nach den Sätzen 1 und 2 für den Tag, an dem der Abbruch vorgenommen wird. Das DRG-Institut ermittelt die Kosten nach Satz 3 gesondert und veröffentlicht das Ergebnis jährlich in Zusammenhang mit dem Entgeltsystem nach § 17 b des Krankenhausfinanzierungsgesetzes.

§ 24 c Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft

Die Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft umfassen

1. ärztliche Betreuung und Hebammenhilfe,
2. Versorgung mit Arznei-, Verband-, Heil- und Hilfsmitteln,
3. Entbindung,
4. häusliche Pflege,
5. Haushaltshilfe,
6. Mutterschaftsgeld.

§ 24 d Ärztliche Betreuung und Hebammenhilfe

Die Versicherte hat während der Schwangerschaft, bei und nach der Entbindung Anspruch auf ärztliche Betreuung sowie auf Hebammenhilfe einschließlich der Untersuchungen zur Feststellung der Schwangerschaft und zur Schwangerenvorsorge; ein Anspruch auf Hebammenhilfe im Hinblick auf die Wochenbettbetreuung besteht bis zum Ablauf von zwölf Wochen nach der Geburt, weitergehende Leistungen bedürfen der ärztlichen Anordnung. Sofern das Kind nach der Entbindung nicht von der Versicherten versorgt werden kann, hat das versicherte Kind Anspruch auf die Leistungen der Hebammenhilfe, die sich auf dieses beziehen. Die ärztliche Betreuung umfasst auch die Beratung der Schwangeren zur Bedeutung der Mundgesundheit für Mutter und Kind einschließlich des Zusammenhangs zwischen Ernährung und Krankheitsrisiko sowie die Einschätzung oder Bestimmung des Übertragungsrisikos von Karies. Die ärztliche Beratung der Versicherten umfasst bei Bedarf auch Hinweise auf regionale Unterstützungsangebote für Eltern und Kind.

§ 24 e Versorgung mit Arznei-, Verband-, Heil- und Hilfsmitteln

Die Versicherte hat während der Schwangerschaft und im Zusammenhang mit der Entbindung Anspruch auf Versorgung mit Arznei-, Verband-, Heil- und Hilfsmitteln. Die für die Leistungen nach den §§ 31 bis 33 geltenden Vorschriften gelten entsprechend; bei Schwangerschaftsbeschwerden und im Zusammenhang mit der Entbindung finden § 31 Absatz 3, § 32 Absatz 2, § 33 Absatz 8 und § 127 Abs. 4 keine Anwendung.

§ 24 f Entbindung

Die Versicherte hat Anspruch auf ambulante oder stationäre Entbindung. Die Versicherte kann ambulant in einem Krankenhaus, in einer von einer Hebamme oder einem Entbindungspfleger geleiteten Einrichtung, in einer ärztlich geleiteten Einrichtung, in einer Hebammenpraxis oder im Rahmen einer Hausgeburt entbinden. Wird die Versicherte zur stationären Entbindung in einem Krankenhaus oder in einer anderen stationären Einrichtung aufgenommen, hat sie für sich und das Neugeborene Anspruch auf Unterkunft, Pflege und Verpflegung. Für diese Zeit besteht kein Anspruch auf Krankenhausbehandlung. § 39 Absatz 2 gilt entsprechend.

§ 24 g Häusliche Pflege

Die Versicherte hat Anspruch auf häusliche Pflege, soweit diese wegen Schwangerschaft oder Entbindung erforderlich ist. § 37 Absatz 3 und 4 gilt entsprechend.

§ 24 h Haushaltshilfe

Die Versicherte erhält Haushaltshilfe, soweit ihr wegen Schwangerschaft oder Entbindung die Weiterführung des Haushalts nicht möglich und eine andere im Haushalt lebende Person den Haushalt nicht weiterführen kann. § 38 Absatz 4 gilt entsprechend.

§ 24 i Mutterschaftsgeld

- (1) Weibliche Mitglieder, die bei Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankengeld haben oder denen wegen der Schutzfristen nach § 3 des Mutterschutzgesetzes kein Arbeitsentgelt gezahlt wird, erhalten Mutterschaftsgeld. Mutterschaftsgeld erhalten auch Frauen, deren Arbeitsverhältnis unmittelbar vor Beginn der Schutzfrist nach § 3 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes endet, wenn sie am letzten Tag des Arbeitsverhältnisses Mitglied einer Krankenkasse waren.
- (2) Für Mitglieder, die bei Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung nach § 3 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes in einem Arbeitsverhältnis stehen oder in Heimarbeit beschäftigt sind oder deren Arbeitsverhältnis nach Maßgabe von § 17 Absatz 2 des Mutterschutzgesetzes gekündigt worden ist, wird als Mutterschaftsgeld das um die gesetzlichen Abzüge verminderte durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist nach § 3 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes gezahlt. Es beträgt höchstens 13 Euro für den Kalendertag. Für die Ermittlung des durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelts gilt § 21 des Mutterschutzgesetzes entsprechend. Übersteigt das durchschnittliche Arbeitsentgelt 13 Euro kalendertäglich, wird der übersteigende Betrag vom Arbeitgeber oder von der für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes zuständigen Stelle nach den Vorschriften des Mutterschutzgesetzes gezahlt. Für Frauen nach Absatz 1 Satz 2 sowie für andere Mitglieder wird das Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes gezahlt.

- (3) Das Mutterschaftsgeld wird für die letzten sechs Wochen vor dem voraussichtlichen Tag der Entbindung, den Entbindungstag und für die ersten acht Wochen nach der Entbindung gezahlt. Bei Früh- und Mehrlingsgeburten sowie in den Fällen, in denen vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung im Sinne von § 2 Absatz 1 Satz 1 des Neunten Buches ärztlich festgestellt wird und ein Antrag nach § 3 Absatz 2 Satz 4 des Mutterschutzgesetzes gestellt wird, verlängert sich der Zeitraum der Zahlung des Mutterschaftsgeldes nach Satz 1 auf die ersten zwölf Wochen nach der Entbindung. Wird bei Frühgeburten oder sonstigen vorzeitigen Entbindungen der Zeitraum von sechs Wochen vor dem voraussichtlichen Tag der Entbindung verkürzt, so verlängert sich die Bezugsdauer um den Zeitraum, der vor der Entbindung nicht in Anspruch genommen werden konnte. Für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes vor der Entbindung ist das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme maßgebend, in dem der voraussichtliche Tag der Entbindung angegeben ist. Bei Entbindungen nach dem voraussichtlichen Tag der Entbindung verlängert sich die Bezugsdauer bis zum Tag der Entbindung entsprechend. Für Mitglieder, deren Arbeitsverhältnis während der Schutzfristen nach § 3 des Mutterschutzgesetzes beginnt, wird das Mutterschaftsgeld von Beginn des Arbeitsverhältnisses an gezahlt.
- (4) Der Anspruch auf Mutterschaftsgeld ruht, soweit und solange das Mitglied beitragspflichtiges Arbeitsentgelt, Arbeitseinkommen oder Urlaubsabgeltung erhält. Dies gilt nicht für einmalig gezahltes Arbeitsentgelt.

§ 38 Haushaltshilfe

- (1) Versicherte erhalten Haushaltshilfe, wenn ihnen wegen Krankenhausbehandlung oder wegen einer Leistung nach § 23 Abs. 2 oder 4, §§ 24, 37, 40 oder § 41 die Weiterführung des Haushalts nicht möglich ist. Voraussetzung ist ferner, dass im Haushalt ein Kind lebt, das bei Beginn der Haushaltshilfe das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder das behindert und auf Hilfe angewiesen ist. Darüber hinaus erhalten Versicherte, soweit keine Pflegebedürftigkeit mit Pflegegrad 2, 3, 4 oder 5 im Sinne des Elften Buches vorliegt, auch dann Haushaltshilfe, wenn ihnen die Weiterführung des Haushalts wegen schwerer Krankheit oder wegen akuter Verschlimmerung einer Krankheit, insbesondere nach einem Krankenhausaufenthalt, nach einer ambulanten Operation oder nach einer ambulanten Krankenhausbehandlung, nicht möglich ist, längstens jedoch für die Dauer von vier Wochen. Wenn im Haushalt ein Kind lebt, das bei Beginn der Haushaltshilfe das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder das behindert und auf Hilfe angewiesen ist, verlängert sich der Anspruch nach Satz 3 auf längstens 26 Wochen. Die Pflegebedürftigkeit von Versicherten schließt Haushaltshilfe nach den Sätzen 3 und 4 zur Versorgung des Kindes nicht aus.

- (2) Die Satzung kann bestimmen, dass die Krankenkasse in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen Haushaltshilfe erbringt, wenn Versicherten wegen Krankheit die Weiterführung des Haushalts nicht möglich ist. Sie kann dabei von Absatz 1 Satz 2 bis 4 abweichen sowie Umfang und Dauer der Leistung bestimmen.
- (3) Der Anspruch auf Haushaltshilfe besteht nur, soweit eine im Haushalt lebende Person den Haushalt nicht weiterführen kann.
- (4) Kann die Krankenkasse keine Haushaltshilfe stellen oder besteht Grund, davon abzusehen, sind den Versicherten die Kosten für eine selbstbeschaffte Haushaltshilfe in angemessener Höhe zu erstatten. Für Verwandte und Verschwägerter bis zum zweiten Grad werden keine Kosten erstattet; die Krankenkasse kann jedoch die erforderlichen Fahrkosten und den Verdienstaufschlag erstatten, wenn die Erstattung in einem angemessenen Verhältnis zu den sonst für eine Ersatzkraft entstehenden Kosten steht.
- (5) Versicherte, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, leisten als Zuzahlung je Kalendertag der Leistungsanspruchnahme den sich nach § 61 Satz 1 ergebenden Betrag an die Krankenkasse.

§ 45 Krankengeld bei Erkrankung des Kindes

- (1) Versicherte haben Anspruch auf Krankengeld, wenn es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, dass sie zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres erkrankten und versicherten Kindes der Arbeit fernbleiben, eine andere in ihrem Haushalt lebende Person das Kind nicht beaufsichtigen, betreuen oder pflegen kann und das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist. § 10 Abs. 4 und § 44 Absatz 2 gelten.
- (2) Anspruch auf Krankengeld nach Absatz 1 besteht in jedem Kalenderjahr für jedes Kind längstens für 10 Arbeitstage, für alleinerziehende Versicherte längstens für 20 Arbeitstage. Der Anspruch nach Satz 1 besteht für Versicherte für nicht mehr als 25 Arbeitstage, für alleinerziehende Versicherte für nicht mehr als 50 Arbeitstage je Kalenderjahr. Das Krankengeld nach Absatz 1 beträgt 90 Prozent des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts aus beitragspflichtigem Arbeitsentgelt der Versicherten, bei Bezug von beitragspflichtigem einmalig gezahltem Arbeitsentgelt (§ 23 a des Vierten Buches) in den der Freistellung von Arbeitsleistung nach Absatz 3 vorangegangenen zwölf Kalendermonaten 100 Prozent des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts aus beitragspflichtigem Arbeitsentgelt; es darf 70 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze nach § 223 Absatz 3 nicht überschreiten. Erfolgt die Berechnung des Krankengeldes nach Absatz 1 aus Arbeitseinkommen, beträgt dies 70 Prozent des erzielten regelmäßigen Arbeitseinkommens, soweit es der Beitragsberechnung unterliegt. § 47 Absatz 1 Satz 6 bis 8 und Absatz 4 Satz 3 bis 5 gilt entsprechend.
- (3) Versicherte mit Anspruch auf Krankengeld nach Absatz 1 haben für die Dauer dieses Anspruchs gegen ihren Arbeitgeber Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung, soweit nicht aus dem gleichen Grund Anspruch auf bezahlte Freistellung besteht. Wird der Freistellungsanspruch nach Satz 1 geltend gemacht, bevor die Krankenkasse ihre Leistungsverpflichtung nach Absatz 1 anerkannt hat, und sind die Voraussetzungen dafür nicht erfüllt, ist der Arbeitgeber berechtigt, die gewährte Freistellung von der Arbeitsleistung auf einen späteren Freistellungsanspruch zur Beaufsichtigung, Betreuung und Pflege eines erkrankten Kindes anzurechnen. Der Freistellungsanspruch nach Satz 1 kann nicht durch Vertrag ausgeschlossen oder beschränkt werden.
- (4) Versicherte haben ferner Anspruch auf Krankengeld, wenn sie zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres erkrankten und versicherten Kindes der Arbeit fernbleiben, sofern das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist und nach ärztlichem Zeugnis an einer Erkrankung leidet,
- a) die progredient verläuft und bereits ein weit fortgeschrittenes Stadium erreicht hat,
 - b) bei der eine Heilung ausgeschlossen und eine palliativmedizinische Behandlung notwendig oder von einem Elternteil erwünscht ist und
 - c) die lediglich eine begrenzte Lebenserwartung von Wochen oder wenigen Monaten erwarten lässt. Der Anspruch besteht nur für ein Elternteil. Absatz 1 Satz 2, Absatz 3 und § 47 gelten entsprechend.
- (5) Anspruch auf unbezahlte Freistellung nach den Absätzen 3 und 4 haben auch Arbeitnehmer, die nicht Versicherte mit Anspruch auf Krankengeld nach Absatz 1 sind.

§ 49 Ruhen des Krankengeldes

- (1) Der Anspruch auf Krankengeld ruht,
1. soweit und solange Versicherte beitragspflichtiges Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen erhalten; dies gilt nicht für einmalig gezahltes Arbeitsentgelt,
 2. solange Versicherte Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz in Anspruch nehmen; dies gilt nicht, wenn die Arbeitsunfähigkeit vor Beginn der Elternzeit eingetreten ist oder das Krankengeld aus dem Arbeitsentgelt zu berechnen ist, das aus einer versicherungspflichtigen Beschäftigung während der Elternzeit erzielt worden ist,
 - 3a. solange Versicherte Mutterschaftsgeld oder Arbeitslosengeld beziehen oder der Anspruch wegen einer Sperrzeit nach dem Dritten Buch ruht.

§ 192 Fortbestehen der Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger

- (1) Die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger bleibt erhalten, solange
 2. Anspruch auf Krankengeld oder Mutterschaftsgeld besteht oder eine dieser Leistungen oder nach gesetzlichen Vorschriften Erziehungsgeld oder Elterngeld bezogen oder Elternzeit in Anspruch genommen oder Pflegeunterstützungsgeld bezogen wird,
- (2) Während der Schwangerschaft bleibt die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger auch erhalten, wenn das Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber zulässig aufgelöst oder das Mitglied unter Wegfall des Arbeitsentgelts beurlaubt worden ist, es sei denn, es besteht eine Mitgliedschaft nach anderen Vorschriften.

§ 224 Beitragsfreiheit bei Krankengeld, Mutterschaftsgeld oder Erziehungsgeld oder Elterngeld

- (1) Beitragsfrei ist ein Mitglied für die Dauer des Anspruchs auf Krankengeld oder Mutterschaftsgeld oder des Bezugs von Elterngeld oder Betreuungsgeld. Die Beitragsfreiheit erstreckt sich nur auf die in Satz 1 genannten Leistungen.

§ 250 Tragung der Beiträge durch das Mitglied

- (2) Freiwillige Mitglieder, in § 189 genannte Rentenantragsteller sowie Schwangere, deren Mitgliedschaft nach § 192 Abs. 2 erhalten bleibt, tragen den Beitrag allein.

3. Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz

(Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit – BEEG)

Abschnitt 1 Elterngeld

§ 1 Berechtigte

- (1) Anspruch auf Elterngeld hat, wer
 1. einen Wohnsitz oder seinen gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland hat,
 2. mit seinem Kind in einem Haushalt lebt,
 3. dieses Kind selbst betreut und erzieht und
 4. keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausübt.
 Bei Mehrlingsgeburten besteht nur ein Anspruch auf Elterngeld.
- (2) Anspruch auf Elterngeld hat auch, wer, ohne eine der Voraussetzungen des Absatzes 1 Satz 1 Nummer 1 zu erfüllen,
 1. nach § 4 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch dem deutschen Sozialversicherungsrecht unterliegt oder im Rahmen seines in Deutschland bestehenden öffentlichrechtlichen Dienst- oder Amtsverhältnisses vorübergehend ins Ausland abgeordnet, versetzt oder kommandiert ist,
 2. Entwicklungshelfer oder Entwicklungshelferin im Sinne des § 1 des Entwicklungshelfer-Gesetzes ist oder als Missionar oder Missionarin der Missionswerke und –gesellschaften, die Mitglieder oder Vereinbarungspartner des Evangelischen Missionswerkes Hamburg, der Arbeitsgemeinschaft Evangelikaler Missionen e.V., des Deutschen katholischen Missionsrates oder der Arbeitsgemeinschaft pfingstlich-charismatischer Missionen sind, tätig ist oder
 3. die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt und nur vorübergehend bei einer zwischen- oder überstaatlichen Einrichtung tätig ist, insbesondere nach den Entsenderichtlinien des Bundes beurlaubte Beamte und Beamtinnen, oder wer vorübergehend eine nach § 123 a des Beamtenrechtsrahmengesetzes oder § 29 des Bundesbeamtengesetzes zugewiesene Tätigkeit im Ausland wahrnimmt.
 Dies gilt auch für mit der nach Satz 1 berechtigten Person in einem Haushalt lebende Ehegatten, Ehegattinnen, Lebenspartner oder Lebenspartnerinnen.
- (3) Anspruch auf Elterngeld hat abweichend von Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 auch, wer
 1. mit einem Kind in einem Haushalt lebt, das er mit dem Ziel der Annahme als Kind aufgenommen hat,
 2. ein Kind des Ehegatten, der Ehegattin, des Lebenspartners oder der Lebenspartnerin in seinen Haushalt aufgenommen hat oder

3. mit einem Kind in einem Haushalt lebt und die von ihm erklärte Anerkennung der Vaterschaft nach § 1594 Absatz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuchs noch nicht wirksam oder über die von ihm beantragte Vaterschaftsfeststellung nach § 1600d des Bürgerlichen Gesetzbuchs noch nicht entschieden ist. Für angenommene Kinder und Kinder im Sinne des Satzes 1 Nummer 1 sind die Vorschriften dieses Gesetzes mit der Maßgabe anzuwenden, dass statt des Zeitpunktes der Geburt der Zeitpunkt der Aufnahme des Kindes bei der berechtigten Person maßgeblich ist.
- (4) Können die Eltern wegen einer schweren Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod der Eltern ihr Kind nicht betreuen, haben Verwandte bis zum dritten Grad und ihre Ehegatten, Ehegattinnen, Lebenspartner oder Lebenspartnerinnen Anspruch auf Elterngeld, wenn sie die übrigen Voraussetzungen nach Absatz 1 erfüllen und von anderen Berechtigten Elterngeld nicht in Anspruch genommen wird.
- (5) Der Anspruch auf Elterngeld bleibt unberührt, wenn die Betreuung und Erziehung des Kindes aus einem wichtigen Grund nicht sofort aufgenommen werden kann oder wenn sie unterbrochen werden muss.
- (6) Eine Person ist nicht voll erwerbstätig, wenn ihre Arbeitszeit 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats nicht übersteigt, sie eine Beschäftigung zur Berufsbildung ausübt oder sie eine geeignete Tagespflegeperson im Sinne des § 23 des Achten Buches Sozialgesetzbuch ist und nicht mehr als fünf Kinder in Tagespflege betreut.
- (7) Ein nicht freizügigkeitsberechtigter Ausländer oder eine nicht freizügigkeitsberechtigte Ausländerin ist nur anspruchsberechtigt, wenn diese Person
1. eine Niederlassungserlaubnis besitzt,
 2. eine Aufenthaltserlaubnis besitzt, die zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit berechtigt oder berechtigt hat, es sei denn, die Aufenthaltserlaubnis wurde
 - a) nach § 16 oder § 17 des Aufenthaltsgesetzes erteilt,
 - b) nach § 18 Abs. 2 des Aufenthaltsgesetzes erteilt und die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit darf nach der Beschäftigungsverordnung nur für einen bestimmten Höchstzeitraum erteilt werden,
 - c) nach § 23 Abs. 1 des Aufenthaltsgesetzes wegen eines Krieges in ihrem Heimatland oder nach den §§ 23a, 24, 25 Abs. 3 bis 5 des Aufenthaltsgesetzes erteilt,
 - d) nach § 104a des Aufenthaltsgesetzes erteilt oder
3. eine in Nummer 2 Buchstabe c genannte Aufenthaltserlaubnis besitzt und
- a) sich seit mindestens drei Jahren rechtmäßig, gestattet oder geduldet im Bundesgebiet aufhält und
 - b) im Bundesgebiet berechtigt erwerbstätig ist, laufende Geldleistungen nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch bezieht oder Elternzeit in Anspruch nimmt.
- (8) Ein Anspruch entfällt, wenn die berechtigte Person im letzten abgeschlossenen Veranlagungszeitraum vor der Geburt des Kindes ein zu versteuerndes Einkommen nach § 2 Absatz 5 des Einkommensteuergesetzes in Höhe von mehr als 250 000 Euro erzielt hat. Erfüllt auch eine andere Person die Voraussetzungen des Absatzes 1 Satz 1 Nummer 2 oder der Absätze 3 oder 4, entfällt abweichend von Satz 1 der Anspruch, wenn die Summe des zu versteuernden Einkommens beider Personen mehr als 500.000 Euro beträgt.

§ 2 Höhe des Elterngeldes

- (1) Elterngeld wird in Höhe von 67 Prozent des Einkommens aus Erwerbstätigkeit vor der Geburt des Kindes gewährt. Es wird bis zu einem Höchstbetrag von 1800 Euro monatlich für volle Monate gezahlt, in denen die berechtigte Person kein Einkommen aus Erwerbstätigkeit hat. Das Einkommen aus Erwerbstätigkeit errechnet sich nach Maßgabe der §§ 2c bis 2f aus der um die Abzüge für Steuern und Sozialabgaben verminderten Summe der positiven Einkünfte aus
1. nichtselbständiger Arbeit nach § 2 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 des Einkommensteuergesetzes sowie
 2. Land- und Forstwirtschaft, Gewerbebetrieb und selbständiger Arbeit nach § 2 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 bis 3 des Einkommensteuergesetzes, die im Inland zu versteuern sind und die die berechtigte Person durchschnittlich monatlich im Bemessungszeitraum nach § 2b oder in Monaten der Bezugszeit nach § 2 Absatz 3 hat.
- (2) In den Fällen, in denen das Einkommen aus Erwerbstätigkeit vor der Geburt geringer als 1.000 Euro war, erhöht sich der Prozentsatz von 67 Prozent um 0,1 Prozentpunkte für je zwei Euro, um die dieses Einkommen den Betrag von 1000 Euro unterschreitet, auf bis zu 100 Prozent. In den Fällen, in denen das Einkommen aus Erwerbstätigkeit vor der Geburt höher als 1200 Euro war, sinkt der Prozentsatz von 67 Prozent um 0,1 Prozentpunkte für je zwei Euro, um die dieses Einkommen den Betrag von 1.200 Euro überschreitet, auf bis zu 65 Prozent.
- (3) Für Monate nach der Geburt des Kindes, in denen die berechtigte Person ein Einkommen aus Erwerbstätigkeit hat, das durchschnittlich geringer ist als das Einkommen aus Erwerbstätigkeit vor der Geburt, wird Elterngeld in Höhe des nach Absatz 1 oder 2 maßgeblichen Prozentsatzes des Unterschiedsbetrages dieser Einkommen aus Erwerbstätigkeit gezahlt. Als Einkommen aus Erwerbstätigkeit vor der Geburt ist dabei höchstens der Betrag von 2770 Euro anzusetzen. Der Unterschiedsbetrag nach Satz 1 ist für das Einkommen aus Erwerbstätigkeit in Monaten, in denen die berechtigte Person Elterngeld im Sinne des § 4 Absatz 2 Satz 2 in Anspruch nimmt, und in Monaten, in denen sie Elterngeld Plus im Sinne des § 4 Absatz 3 Satz 1 in Anspruch nimmt, getrennt zu berechnen.
- (4) Elterngeld wird mindestens in Höhe von 300 Euro gezahlt. Dies gilt auch, wenn die berechtigte Person vor der Geburt des Kindes kein Einkommen aus Erwerbstätigkeit hat.

§ 2a Geschwisterbonus und Mehrlingszuschlag

- (1) Lebt die berechtigte Person in einem Haushalt mit
1. zwei Kindern, die noch nicht drei Jahre alt sind, oder
 2. drei oder mehr Kindern, die noch nicht sechs Jahre alt sind, wird das Elterngeld um 10 Prozent, mindestens jedoch um 75 Euro erhöht (Geschwisterbonus).
Zu berücksichtigen sind alle Kinder, für die die berechtigte Person die Voraussetzungen des § 1 Absatz 1 und 3 erfüllt und für die sich das Elterngeld nicht nach Absatz 4 erhöht.
- (2) Für angenommene Kinder, die noch nicht 14 Jahre alt sind, gilt als Alter des Kindes der Zeitraum seit der Aufnahme des Kindes in den Haushalt der berechtigten Person. Dies gilt auch für Kinder, die die berechtigte Person entsprechend § 1 Absatz 3 Satz 1 Nummer 1 mit dem Ziel der Annahme als Kind in ihren Haushalt aufgenommen hat. Für Kinder mit Behinderung im Sinne von § 2 Absatz 1 Satz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch liegt die Altersgrenze nach Absatz 1 Satz 1 bei 14 Jahren.
- (3) Der Anspruch auf den Geschwisterbonus endet mit Ablauf des Monats, in dem eine der in Absatz 1 genannten Anspruchsvoraussetzungen entfällt.
- (4) Bei Mehrlingsgeburten erhöht sich das Elterngeld um je 300 Euro für das zweite und jedes weitere Kind (Mehrlingszuschlag). Dies gilt auch, wenn ein Geschwisterbonus nach Absatz 1 gezahlt wird.

§ 2b Bemessungszeitraum

- (1) Für die Ermittlung des Einkommens aus nichtselbständiger Erwerbstätigkeit im Sinne von § 2c vor der Geburt sind die zwölf Kalendermonate vor dem Monat der Geburt des Kindes maßgeblich. Bei der Bestimmung des Bemessungszeitraums nach Satz 1 bleiben Kalendermonate unberücksichtigt, in denen die berechtigte Person
1. im Zeitraum nach § 4 Absatz 1 Satz 1 Elterngeld für ein älteres Kind bezogen hat,
 2. während der Schutzfristen nach § 3 des Mutterschutzgesetzes nicht beschäftigt werden durfte oder Mutterschaftsgeld nach dem Fünften Buch Sozialgesetzbuch oder nach dem Zweiten Gesetz über die Krankenversicherung der Landwirte bezogen hat,
 3. eine Krankheit hatte, die maßgeblich durch eine Schwangerschaft bedingt war, oder
 4. Wehrdienst nach dem Wehrpflichtgesetz in der bis zum 31. Mai 2011 geltenden Fassung oder nach dem Vierten Abschnitt des Soldatengesetzes oder Zivildienst nach dem Zivildienstgesetz geleistet hat und in den Fällen der Nummern 3 und 4 dadurch ein geringeres Einkommen aus Erwerbstätigkeit hatte.

- (2) Für die Ermittlung des Einkommens aus selbstständiger Erwerbstätigkeit im Sinne von § 2d vor der Geburt sind die jeweiligen steuerlichen Gewinnermittlungszeiträume maßgeblich, die dem letzten abgeschlossenen steuerlichen Veranlagungszeitraum vor der Geburt des Kindes zugrunde liegen. Haben in einem Gewinnermittlungszeitraum die Voraussetzungen des Absatzes 1 Satz 2 vorgelegen, sind auf Antrag die Gewinnermittlungszeiträume maßgeblich, die dem diesen Ereignissen vorangegangenen abgeschlossenen steuerlichen Veranlagungszeitraum zugrunde liegen.
- (3) Abweichend von Absatz 1 ist für die Ermittlung des Einkommens aus nichtselbständiger Erwerbstätigkeit vor der Geburt der steuerliche Veranlagungszeitraum maßgeblich, der den Gewinnermittlungszeiträumen nach Absatz 2 zugrunde liegt, wenn die berechtigte Person in den Zeiträumen nach Absatz 1 oder Absatz 2 Einkommen aus selbstständiger Erwerbstätigkeit hatte. Haben im Bemessungszeitraum nach Satz 1 die Voraussetzungen des Absatzes 1 Satz 2 vorgelegen, ist Absatz 2 Satz 2 mit der zusätzlichen Maßgabe anzuwenden, dass für die Ermittlung des Einkommens aus nichtselbständiger Erwerbstätigkeit vor der Geburt der vorangegangene steuerliche Veranlagungszeitraum maßgeblich ist. 263 § 2c Einkommen aus nichtselbständiger Erwerbstätigkeit
- (1) Der monatlich durchschnittlich zu berücksichtigende Überschuss der Einnahmen aus nichtselbständiger Arbeit in Geld oder Geldeswert über ein Zwölftel des Arbeitnehmer-Pauschbetrags, vermindert um die Abzüge für Steuern und Sozialabgaben nach den §§ 2e und 2f, ergibt das Einkommen aus nichtselbständiger Erwerbstätigkeit. Nicht berücksichtigt werden Einnahmen, die im Lohnsteuerabzugsverfahren nach den lohnsteuerlichen Vorgaben als sonstige Bezüge zu behandeln sind. Maßgeblich ist der Arbeitnehmer-Pauschbetrag nach § 9a Satz 1 Nummer 1 Buchstabe a des Einkommensteuergesetzes in der am 1. Januar des Kalenderjahres vor der Geburt des Kindes für dieses Jahr geltenden Fassung.
- (2) Grundlage der Ermittlung der Einnahmen sind die Angaben in den für die maßgeblichen Monate erstellten Lohn- und Gehaltsbescheinigungen des Arbeitgebers. Die Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben in den maßgeblichen Lohn- und Gehaltsbescheinigungen wird vermutet.
- (3) Grundlage der Ermittlung der nach den §§ 2e und 2f erforderlichen Abzugsmerkmale für Steuern und Sozialabgaben sind die Angaben in der Lohn und Gehaltsbescheinigung, die für den letzten Monat im Bemessungszeitraum mit Einnahmen nach Absatz 1 erstellt wurde. Soweit sich in den Lohn und Gehaltsbescheinigungen des Bemessungszeitraums eine Angabe zu einem Abzugsmerkmal geändert hat, ist die von der Angabe nach Satz 1 abweichende Angabe maßgeblich, wenn sie in der überwiegenden Zahl der Monate des Bemessungszeitraums gegolten hat. § 2c Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.

§ 2d Einkommen aus selbstständiger Erwerbstätigkeit

- (1) Die monatlich durchschnittlich zu berücksichtigende Summe der positiven Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft, Gewerbebetrieb und selbstständiger Arbeit (Gewinneinkünfte), vermindert um die Abzüge für Steuern und Sozialabgaben nach den §§ 2e und 2f, ergibt das Einkommen aus selbstständiger Erwerbstätigkeit.
- (2) Bei der Ermittlung der im Bemessungszeitraum zu berücksichtigenden Gewinneinkünfte sind die entsprechenden im Einkommensteuerbescheid ausgewiesenen Gewinne anzusetzen. Ist kein Einkommensteuerbescheid zu erstellen, werden die Gewinneinkünfte in entsprechender Anwendung des Absatzes 3 ermittelt.
- (3) Grundlage der Ermittlung, der in den Bezugsmonaten zu berücksichtigenden Gewinneinkünfte, ist eine Gewinnermittlung, die mindestens den Anforderungen des § 4 Absatz 3 des Einkommensteuergesetzes entspricht. Als Betriebsausgaben sind 25 Prozent der zugrunde gelegten Einnahmen oder auf Antrag die damit zusammenhängenden tatsächlichen Betriebsausgaben anzusetzen.
- (4) Soweit nicht in § 2c Absatz 3 etwas anderes bestimmt ist, sind bei der Ermittlung der nach § 2e erforderlichen Abzugsmerkmale für Steuern die Angaben im Einkommensteuerbescheid maßgeblich. § 2c Absatz 3 Satz 2 gilt entsprechend.

§ 2e Abzüge für Steuern

- (1) Als Abzüge für Steuern sind Beträge für die Einkommensteuer, den Solidaritätszuschlag und, wenn die berechnete Person kirchensteuerpflichtig ist, die Kirchensteuer zu berücksichtigen. Die Abzüge für Steuern werden einheitlich für Einkommen aus nichtselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit auf Grundlage einer Berechnung anhand des am 1. Januar des Kalenderjahres vor der Geburt des Kindes für dieses Jahr geltenden Programmablaufplans für die maschinelle Berechnung der vom Arbeitslohn einzubehaltenden Lohnsteuer, des Solidaritätszuschlags und der Maßstabsteuer für die Kirchenlohnsteuer im Sinne von § 39b Absatz 6 des Einkommensteuergesetzes nach den Maßgaben der Absätze 2 bis 5 ermittelt.
- (2) Bemessungsgrundlage für die Ermittlung der Abzüge für Steuern ist die monatlich durchschnittlich zu berücksichtigende Summe der Einnahmen nach § 2c, soweit sie von der berechtigten Person zu versteuern sind, und der Gewinneinkünfte nach § 2d. Bei der Ermittlung der Abzüge für Steuern nach Absatz 1 werden folgende Pauschalen berücksichtigt:

1. der Arbeitnehmer-Pauschbetrag nach § 9a Satz 1 Nummer 1 Buchstabe a des Einkommensteuergesetzes, wenn die berechnete Person von ihr zu versteuernde Einnahmen hat, die unter § 2c fallen, und
2. eine Vorsorgepauschale
 - a) mit den Teilbeträgen nach § 39b Absatz 2 Satz 5 Nummer 3 Buchstabe b und c des Einkommensteuergesetzes, falls die berechnete Person von ihr zu versteuernde Einnahmen nach § 2c hat, ohne in der gesetzlichen Rentenversicherung oder einer vergleichbaren Einrichtung versicherungspflichtig gewesen zu sein, oder
 - b) mit den Teilbeträgen nach § 39b Absatz 2 Satz 5 Nummer 3 Buchstabe a bis c des Einkommensteuergesetzes in allen übrigen Fällen, wobei die Höhe der Teilbeträge ohne Berücksichtigung der besonderen Regelungen zur Berechnung der Beiträge nach § 55 Absatz 3 und § 58 Absatz 3 des Elften Buches Sozialgesetzbuch bestimmt wird.
- (3) Als Abzug für die Einkommensteuer ist der Betrag anzusetzen, der sich unter Berücksichtigung der Steuerklasse und des Faktors nach § 39f des Einkommensteuergesetzes nach § 2c Absatz 3 ergibt; die Steuerklasse VI bleibt unberücksichtigt. War die berechnete Person im Bemessungszeitraum nach § 2b in keine Steuerklasse eingereiht oder ist ihr nach § 2d zu berücksichtigender Gewinn höher als ihr nach § 2c zu berücksichtigender Überschuss der Einnahmen über ein Zwölftel des Arbeitnehmer-Pauschbetrags, ist als Abzug für die Einkommensteuer der Betrag anzusetzen, der sich unter Berücksichtigung der Steuerklasse IV ohne Berücksichtigung eines Faktors nach § 39f des Einkommensteuergesetzes ergibt.
- (4) Als Abzug für den Solidaritätszuschlag ist der Betrag anzusetzen, der sich nach den Maßgaben des Solidaritätszuschlagsgesetzes 1995 für die Einkommensteuer nach Absatz 3 ergibt. Freibeträge für Kinder werden nach den Maßgaben des § 3 Absatz 2a des Solidaritätszuschlagsgesetzes 1995 berücksichtigt.
- (5) Als Abzug für die Kirchensteuer ist der Betrag anzusetzen, der sich unter Anwendung eines Kirchensteuersatzes von acht Prozent für die Einkommensteuer nach Absatz 3 ergibt. Freibeträge für Kinder werden nach den Maßgaben des § 51a Absatz 2a des Einkommensteuergesetzes berücksichtigt.
- (6) Vorbehaltlich der Absätze 2 bis 5 werden Freibeträge und Pauschalen nur berücksichtigt, wenn sie ohne weitere Voraussetzung jeder berechtigten Person zustehen.

§ 2f Abzüge für Sozialabgaben

- (1) Als Abzüge für Sozialabgaben sind Beträge für die gesetzliche Sozialversicherung oder für eine vergleichbare Einrichtung sowie für die Arbeitsförderung zu berücksichtigen. Die Abzüge für Sozialabgaben werden einheitlich für Einkommen aus nichtselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit anhand folgender Beitragssatzpauschalen ermittelt:
1. Neun Prozent für die Kranken- und Pflegeversicherung, falls die berechnete Person in der gesetzlichen Krankenversicherung nach § 5 Absatz 1 Nummer 1 bis 12 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch versicherungspflichtig gewesen ist,
 2. Zehn Prozent für die Rentenversicherung, falls die berechnete Person in der gesetzlichen Rentenversicherung oder einer vergleichbaren Einrichtung versicherungspflichtig gewesen ist, und
 3. Zwei Prozent für die Arbeitsförderung, falls die berechnete Person nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch versicherungspflichtig gewesen ist.
- (2) Bemessungsgrundlage für die Ermittlung der Abzüge für Sozialabgaben ist die monatlich durchschnittlich zu berücksichtigende Summe der Einnahmen nach § 2c und der Gewinneinkünfte nach § 2d. Einnahmen aus Beschäftigungen im Sinne des § 8, des § 8a oder des § 20 Absatz 3 Satz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch werden nicht berücksichtigt. Für Einnahmen aus Beschäftigungsverhältnissen im Sinne des § 20 Absatz 2 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch ist der Betrag anzusetzen, der sich nach § 344 Absatz 4 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch für diese Einnahmen ergibt, wobei der Faktor im Sinne des § 163 Absatz 10 Satz 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch unter Zugrundelegung der Beitragssatzpauschalen nach Absatz 1 bestimmt wird.
- (3) Andere Maßgaben zur Bestimmung der sozialversicherungsrechtlichen Beitragsbemessungsgrundlagen werden nicht berücksichtigt.

§ 3 Anrechnung von anderen Einnahmen

- (1) Auf das der berechtigten Person nach § 2 oder nach § 2 in Verbindung mit § 2a zustehende Elterngeld werden folgende Einnahmen angerechnet:
1. Mutterschaftsleistungen
 - a) in Form des Mutterschaftsgeldes nach dem Fünften Buch Sozialgesetzbuch oder nach dem Zweiten Gesetz über die Krankenversicherung der Landwirte mit Ausnahme des Mutterschaftsgeldes nach § 19 Absatz 2 des Mutterschutzgesetzes oder
 - b) in Form des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld nach § 20 des Mutterschutzgesetzes, die der berechtigten Person für die Zeit ab dem Tag der Geburt des Kindes zustehen,
 2. Dienst- und Anwärterbezüge sowie Zuschüsse, die der berechtigten Person nach beamten- oder soldatenrechtlichen Vorschriften für die Zeit eines Beschäftigungsverbots ab dem Tag der Geburt des Kindes zustehen,
 3. dem Elterngeld oder dem Betreuungsgeld vergleichbare Leistungen, auf die eine nach § 1 berechnete Person außerhalb Deutschlands oder gegenüber einer über- oder zwischenstaatlichen Einrichtung Anspruch hat,
 4. Elterngeld, das der berechtigten Person für ein älteres Kind zusteht, sowie
 5. Einnahmen, die der berechtigten Person als Ersatz für Erwerbseinkommen zustehen und
 - a) die nicht bereits für die Berechnung des Elterngeldes nach § 2 berücksichtigt werden oder
 - b) bei deren Berechnung das Elterngeld nicht berücksichtigt wird.
- Stehen der berechtigten Person die Einnahmen nur für einen Teil des Lebensmonats des Kindes zu, sind sie nur auf den entsprechenden Teil des Elterngeldes anzurechnen. Für jeden Kalendermonat, in dem Einnahmen nach Satz 1 Nummer 4 oder Nummer 5 im Bemessungszeitraum bezogen worden sind, wird der Anrechnungsbetrag um ein Zwölftel gemindert.
- (2) Bis zu einem Betrag von 300 Euro ist das Elterngeld von der Anrechnung nach Absatz 1 frei, soweit nicht Einnahmen nach Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 bis 3 auf das Elterngeld anzurechnen sind. Dieser Betrag erhöht sich bei Mehrlingsgeburten um je 300 Euro für das zweite und jedes weitere Kind.
- (3) Solange kein Antrag auf die in Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 genannten vergleichbaren Leistungen gestellt wird, ruht der Anspruch auf Elterngeld bis zur möglichen Höhe der vergleichbaren Leistung.

§ 4 Art und Dauer des Bezugs

- (1) Elterngeld kann in der Zeit vom Tag der Geburt bis zur Vollendung des 14. Lebensmonats des Kindes bezogen werden. Abweichend von Satz 1 kann Elterngeld Plus nach Absatz 3 auch nach dem 14. Lebensmonat bezogen werden, solange es ab dem 15. Lebensmonat in aufeinander folgenden Lebensmonaten von zumindest einem Elternteil in Anspruch genommen wird. Für angenommene Kinder und Kinder im Sinne des § 1 Abs. 3 Satz 1 Nummer 1 kann Elterngeld ab Aufnahme bei der berechtigten Person für die Dauer von bis zu 14 Monaten, längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes bezogen werden.
- (2) Elterngeld wird in Monatsbeträgen für Lebensmonate des Kindes gezahlt. Es wird allein nach den Vorgaben der §§ 2 bis 3 ermittelt (Basiselterngeld), soweit nicht Elterngeld nach Absatz 3 in Anspruch genommen wird. Der Anspruch endet mit dem Ablauf des Monats, in dem eine Anspruchsvoraussetzung entfallen ist. Die Eltern können die jeweiligen Monatsbeträge abwechselnd oder gleichzeitig beziehen.
- (3) Statt für einen Monat Elterngeld im Sinne des Absatzes 2 Satz 2 zu beanspruchen, kann die berechtigte Person jeweils zwei Monate lang ein Elterngeld beziehen, das nach den §§ 2 bis 3 und den zusätzlichen Vorgaben der Sätze 2 und 3 ermittelt wird (Elterngeld Plus). Das Elterngeld Plus beträgt monatlich höchstens die Hälfte des Elterngeldes nach Absatz 2 Satz 2, das der berechtigten Person zustünde, wenn sie während des Elterngeldbezugs keine Einnahmen im Sinne des § 2 oder des § 3 hätte oder hat. Für die Berechnung des Elterngeld Plus halbieren sich:
 1. der Mindestbetrag für das Elterngeld nach § 2 Absatz 4 Satz 1,
 2. der Mindestgeschwisterbonus nach § 2 a Absatz 1 Satz 1,
 3. der Mehrlingszuschlag nach § 2 a Absatz 4 sowie
 4. die von der Anrechnung freigestellten Elterngeldbeträge nach § 3 Absatz 2.
- (4) Die Eltern haben gemeinsam Anspruch auf zwölf Monatsbeträge Elterngeld im Sinne des Absatzes 2 Satz 2. Erfolgt für zwei Monate eine Minderung des Einkommens aus Erwerbstätigkeit, können sie für zwei weitere Monate Elterngeld im Sinne des Absatzes 2 Satz 2 beanspruchen (Partnermonate). Wenn beide Elternteile in vier aufeinander folgenden Lebensmonaten gleichzeitig
 1. nicht weniger als 25 und nicht mehr als 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats erwerbstätig sind und
 2. die Voraussetzungen des § 1 erfüllen, hat jeder Elternteil für diese Monate Anspruch auf vier weitere Monatsbeträge Elterngeld Plus (Partnerschaftsbonus).
- (5) Ein Elternteil kann höchstens zwölf Monatsbeträge Elterngeld im Sinne des Absatzes 2 Satz 2 zuzüglich der vier nach Absatz 4 Satz 3 zustehenden Monatsbeträge Elterngeld Plus beziehen. Er kann Elterngeld nur beziehen, wenn er es mindestens für zwei Monate in Anspruch nimmt. Lebensmonate des Kindes, in denen einem Elternteil nach § 3 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 bis 3 anzurechnende Leistungen zustehen, gelten als Monate, für die dieser Elternteil Elterngeld im Sinne des Absatzes 2 Satz 2 bezieht.
- (6) Ein Elternteil kann abweichend von Absatz 5 Satz 1 zusätzlich auch die weiteren Monatsbeträge Elterngeld nach Absatz 4 Satz 2 beziehen, wenn für zwei Monate eine Minderung des Einkommens aus Erwerbstätigkeit erfolgt und wenn
 1. bei ihm die Voraussetzungen für den Entlastungsbetrag für Alleinerziehende nach § 24 b Absatz 1 und 3 des Einkommensteuergesetzes vorliegen und der andere Elternteil weder mit ihm noch mit dem Kind in einer Wohnung lebt,
 2. mit der Betreuung durch den anderen Elternteil eine Gefährdung des Kindeswohls im Sinne von § 1666 Absatz 1 und 2 des Bürgerlichen Gesetzbuchs verbunden wäre oder
 3. die Betreuung durch den anderen Elternteil unmöglich ist, insbesondere weil er wegen einer schweren Krankheit oder Schwerbehinderung sein Kind nicht betreuen kann; für die Feststellung der Unmöglichkeit der Betreuung bleiben wirtschaftliche Gründe und Gründe einer Verhinderung wegen anderweitiger Tätigkeiten außer Betracht.

Ist ein Elternteil im Sinne des Satzes 1 Nummer 1 bis 3 in vier aufeinander folgenden Lebensmonaten nicht weniger als 25 und nicht mehr als 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats erwerbstätig, kann er für diese Monate abweichend von Absatz 5 Satz 1 vier weitere Monatsbeträge Elterngeld Plus beziehen.
- (7) Die Absätze 1 bis 6 gelten in den Fällen des § 1 Absatz 3 und 4 entsprechend. Nicht sorgeberechtigte Elternteile und Personen, die nach § 1 Absatz 3 Satz 1 Nummer 2 und 3 Elterngeld beziehen können, bedürfen der Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils.

Abschnitt 2 Betreuungsgeld

§ 4 a Berechtigte

- (1) Anspruch auf Betreuungsgeld hat, wer
1. die Voraussetzungen des § 1 Absatz 1 Nummer 1 bis 3, Absatz 2 bis 5, 7 und 8 erfüllt und
 2. für das Kind keine Leistungen nach § 24 Absatz 2 in Verbindung mit den §§ 22 bis 23 des Achten Buches Sozialgesetzbuch in Anspruch nimmt.
- (2) Können die Eltern ihr Kind wegen einer schweren Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod der Eltern nicht betreuen, haben Berechtigte im Sinne von Absatz 1 Nummer 1 in Verbindung mit § 1 Absatz 4 einen Anspruch auf Betreuungsgeld abweichend von Absatz 1 Nummer 2, wenn für das Kind nicht mehr als 20 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats Leistungen nach § 24 Absatz 2 in Verbindung mit den §§ 22 bis 23 des Achten Buches Sozialgesetzbuch in Anspruch genommen werden.

§ 4 b Höhe des Betreuungsgeldes

Das Betreuungsgeld beträgt für jedes Kind 150 Euro pro Monat.

§ 4 c Anrechnung von anderen Leistungen

Dem Betreuungsgeld oder dem Elterngeld vergleichbare Leistungen, auf die eine nach § 4 a berechtigte Person außerhalb Deutschlands oder gegenüber einer über- oder zwischenstaatlichen Einrichtung Anspruch hat, werden auf das Betreuungsgeld angerechnet, soweit sie den Betrag übersteigen, der für denselben Zeitraum nach § 3 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 auf das Elterngeld anzurechnen ist. Stehen der berechtigten Person die Leistungen nur für einen Teil des Lebensmonats des Kindes zu, sind sie nur auf den entsprechenden Teil des Betreuungsgeldes anzurechnen. Solange kein Antrag auf die in Satz 1 genannten vergleichbaren Leistungen gestellt wird, ruht der Anspruch auf Betreuungsgeld bis zur möglichen Höhe der vergleichbaren Leistung.

§ 4 d Bezugszeitraum

- (1) Betreuungsgeld kann in der Zeit vom ersten Tag des 15. Lebensmonats bis zur Vollendung des 36. Lebensmonats des Kindes bezogen werden. Vor dem 15. Lebensmonat wird Betreuungsgeld nur gewährt, wenn die Eltern die Monatsbeträge des Elterngeldes, die ihnen für ihr Kind nach § 4 Absatz 4 Satz 1 und 2 und nach § 4 Absatz 6 Satz 1 zustehen, bereits bezogen haben. Für jedes Kind wird höchstens für 22 Lebensmonate Betreuungsgeld gezahlt.
- (2) Für angenommene Kinder und Kinder im Sinne des § 1 Absatz 3 Satz 1 Nummer 1 kann Betreuungsgeld ab dem ersten Tag des 15. Monats nach Aufnahme bei der berechtigten Person längstens bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes bezogen werden. Absatz 1 Satz 2 und 3 ist entsprechend anzuwenden.

- (3) Für einen Lebensmonat eines Kindes kann nur ein Elternteil Betreuungsgeld beziehen. Lebensmonate des Kindes, in denen einem Elternteil nach § 4 c anzurechnende Leistungen zustehen, gelten als Monate, für die dieser Elternteil Betreuungsgeld bezieht.
- (4) Der Anspruch endet mit dem Ablauf des Monats, in dem eine Anspruchsvoraussetzung entfallen ist.
- (5) Absatz 1 Satz 2 und Absatz 3 gelten in den Fällen des § 4 a Absatz 1 Nummer 1 in Verbindung mit § 1 Absatz 3 und 4 entsprechend. Nicht sorgeberechtigte Elternteile und Personen, die nach § 4 a Absatz 1 Nummer 1 in Verbindung mit § 1 Absatz 3 Satz 1 Nummer 2 und 3 Betreuungsgeld beziehen können, bedürfen der Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils.

Abschnitt 3 Verfahren und Organisation

§ 5 Zusammentreffen von Ansprüchen

- (1) Erfüllen beide Elternteile die Anspruchsvoraussetzungen für Elterngeld oder Betreuungsgeld, bestimmen sie, wer von ihnen welche Monatsbeträge der jeweiligen Leistung in Anspruch nimmt.
- (2) Beanspruchen beide Elternteile zusammen mehr als die ihnen nach § 4 Absatz 4 oder nach § 4 Absatz 4 in Verbindung mit § 4 Absatz 7 zustehenden Monatsbeträge Elterngeld oder mehr als die ihnen zustehenden 22 Monatsbeträge Betreuungsgeld, besteht der Anspruch eines Elternteils auf die jeweilige Leistung, der nicht über die Hälfte der Monatsbeträge hinausgeht, ungekürzt; der Anspruch des anderen Elternteils wird gekürzt auf die verbleibenden Monatsbeträge. Beanspruchen beide Elternteile mehr als die Hälfte der Monatsbeträge Elterngeld oder Betreuungsgeld, steht ihnen jeweils die Hälfte der Monatsbeträge der jeweiligen Leistung zu.
- (3) Die Absätze 1 und 2 gelten in den Fällen des § 1 Absatz 3 und 4 oder des § 4 a Absatz 1 Nummer 1 in Verbindung mit § 1 Absatz 3 und 4 entsprechend. Wird eine Einigung mit einem nicht sorgeberechtigten Elternteil oder einer Person, die nach § 1 Absatz 3 Satz 1 Nummer 2 und 3 Elterngeld oder nach § 4 a Absatz 1 Nummer 1 in Verbindung mit § 1 Absatz 3 Satz 1 Nummer 2 und 3 Betreuungsgeld beziehen kann, nicht erzielt, kommt es abweichend von Absatz 2 allein auf die Entscheidung des sorgeberechtigten Elternteils an.

§ 6 Auszahlung

Elterngeld und Betreuungsgeld werden im Laufe des Monats gezahlt, für den sie bestimmt sind.

§ 7 Antragstellung

- (1) Elterngeld oder Betreuungsgeld ist schriftlich zu beantragen. Sie werden rückwirkend nur für die letzten drei Monate vor Beginn des Monats geleistet, in dem der Antrag auf die jeweilige Leistung eingegangen ist. In dem Antrag auf Elterngeld oder Betreuungsgeld ist anzugeben, für welche Monate Elterngeld im Sinne des § 4 Absatz 2 Satz 2, für welche Monate Elterngeld Plus oder für welche Monate Betreuungsgeld beantragt wird.
 - (2) Die im Antrag getroffenen Entscheidungen können bis zum Ende des Bezugszeitraums geändert werden. Eine Änderung kann rückwirkend nur für die letzten drei Monate vor Beginn des Monats verlangt werden, in dem der Änderungsantrag eingegangen ist. Sie ist außer in den Fällen besonderer Härte unzulässig, soweit Monatsbeträge bereits ausgezahlt sind. Abweichend von den Sätzen 2 und 3 kann für einen Monat, in dem bereits Elterngeld Plus bezogen wurde, nachträglich Elterngeld nach § 4 Absatz 2 Satz 2 beantragt werden. Im Übrigen finden die für die Antragstellung geltenden Vorschriften auch auf den Änderungsantrag Anwendung.
 - (3) Der Antrag ist außer in den Fällen des § 4 Absatz 6 und der Antragstellung durch eine allein sorgeberechtigte Person von der Person, die ihn stellt, und zur Bestätigung der Kenntnisnahme auch von der anderen berechtigten Person zu unterschreiben. Die andere berechtigte Person kann gleichzeitig einen Antrag auf das von ihr beanspruchte Elterngeld oder Betreuungsgeld stellen oder der Behörde anzeigen, wie viele Monatsbeträge sie für die jeweilige Leistung beansprucht, wenn mit ihrem Anspruch die Höchstgrenzen nach § 4 Absatz 4 überschritten würden. Liegt der Behörde weder ein Antrag auf Elterngeld oder Betreuungsgeld noch eine Anzeige der anderen berechtigten Person nach Satz 2 vor, erhält der Antragsteller oder die Antragstellerin die Monatsbeträge der jeweiligen Leistung ausgezahlt; die andere berechtigte Person kann bei einem späteren Antrag abweichend von § 5 Absatz 2 nur die unter Berücksichtigung von § 4 Absatz 4 oder § 4 d Absatz 1 Satz 3 verbleibenden Monatsbeträge der jeweiligen Leistung erhalten.
- (2) Elterngeld wird in den Fällen, in denen die berechtigte Person nach ihren Angaben im Antrag im Bezugszeitraum voraussichtlich kein Einkommen aus Erwerbstätigkeit haben wird, unter dem Vorbehalt des Widerrufs für den Fall gezahlt, dass sie entgegen ihren Angaben im Antrag Einkommen aus Erwerbstätigkeit hat. In den Fällen, in denen zum Zeitpunkt der Antragstellung der Steuerbescheid für den letzten abgeschlossenen Veranlagungszeitraum vor der Geburt des Kindes nicht vorliegt und nach den Angaben im Antrag auf Elterngeld oder Betreuungsgeld die Beträge nach § 1 Absatz 8 oder nach § 4 a Absatz 1 Nummer 1 in Verbindung mit § 1 Absatz 8 voraussichtlich nicht überschritten werden, wird die jeweilige Leistung unter dem Vorbehalt des Widerrufs für den Fall gezahlt, dass entgegen den Angaben im Antrag auf die jeweilige Leistung die Beträge nach § 1 Absatz 8 oder nach § 4 a Absatz 1 Nummer 1 in Verbindung mit § 1 Absatz 8 überschritten werden.
 - (3) Das Elterngeld wird bis zum Nachweis der jeweils erforderlichen Angaben vorläufig unter Berücksichtigung der glaubhaft gemachten Angaben gezahlt, wenn
 1. zum Zeitpunkt der Antragstellung der Steuerbescheid für den letzten abgeschlossenen Veranlagungszeitraum vor der Geburt des Kindes nicht vorliegt und noch nicht angegeben werden kann, ob die Beträge nach § 1 Absatz 8 oder § 4 a Absatz 1 Nummer 1 in Verbindung mit § 1 Absatz 8 überschritten werden,
 2. das Einkommen aus Erwerbstätigkeit vor der Geburt nicht ermittelt werden kann,
 3. die berechtigte Person nach den Angaben im Antrag auf Elterngeld im Bezugszeitraum voraussichtlich Einkommen aus Erwerbstätigkeit hat oder
 4. die berechtigte Person weitere Monatsbeträge Elterngeld Plus nach § 4 Absatz 4 Satz 3 oder nach § 4 Absatz 6 Satz 2 beantragt. Satz 1 Nummer 1 gilt entsprechend bei der Beantragung von Betreuungsgeld.

§ 9 Einkommens- und Arbeitszeitnachweis, Auskunftspflicht des Arbeitgebers

Soweit es zum Nachweis des Einkommens aus Erwerbstätigkeit oder der wöchentlichen Arbeitszeit erforderlich ist, hat der Arbeitgeber der nach § 12 zuständigen Behörde für bei ihm Beschäftigte das Arbeitsentgelt, die für die Ermittlung der nach den §§ 2e und 2f erforderlichen Abzugsmerkmale für Steuern und Sozialabgaben sowie die Arbeitszeit auf Verlangen zu bescheinigen; das Gleiche gilt für ehemalige Arbeitgeber. Für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten (§ 1 Absatz 1 und 2 des Heimarbeitsgesetzes) tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister.

§ 8 Auskunftspflicht, Nebenbestimmungen

- (1) Soweit im Antrag auf Elterngeld Angaben zum voraussichtlichen Einkommen aus Erwerbstätigkeit gemacht wurden, ist nach Ablauf des Bezugszeitraums für diese Zeit das tatsächliche Einkommen aus Erwerbstätigkeit und die Arbeitszeit nachzuweisen.
- (1a) Die Mitwirkungspflichten nach § 60 des Ersten Buches Sozialgesetzbuch gelten
 1. im Falle des § 1 Absatz 8 Satz 2 auch für die andere Person im Sinne des § 1 Absatz 8 Satz 2 und
 2. im Falle des § 4 Absatz 4 Satz 3 oder des § 4 Absatz 4 Satz 3 in Verbindung mit § 4 Absatz 7 Satz 1 für beide Personen, die den Partnerschaftsbonus beantragt haben. § 65 Absatz 1 und 3 des Ersten Buches Sozialgesetzbuch gilt entsprechend.

§ 10 Verhältnis zu anderen Sozialleistungen

- (1) Das Elterngeld, das Betreuungsgeld und jeweils vergleichbare Leistungen der Länder sowie die nach § 3 oder § 4 c auf die jeweilige Leistung angerechneten Einnahmen oder Leistungen bleiben bei Sozialleistungen, deren Zahlung von anderen Einkommen abhängig ist, bis zu einer Höhe von insgesamt 300 Euro im Monat als Einkommen unberücksichtigt.
- (2) Das Elterngeld, das Betreuungsgeld und jeweils vergleichbare Leistungen der Länder sowie die nach § 3 oder § 4 c auf die jeweilige Leistung angerechneten Einnahmen oder Leistungen dürfen bis zu einer Höhe von insgesamt 300 Euro nicht dafür herangezogen werden, um auf Rechtsvorschriften beruhende Leistungen anderer, auf die kein Anspruch besteht, zu versagen.
- (3) Soweit die berechtigte Person Elterngeld Plus bezieht, bleibt das Elterngeld nur bis zur Hälfte des Anrechnungsfreibetrags, der nach Abzug der anderen nach Absatz 1 nicht zu berücksichtigenden Einnahmen für das Elterngeld verbleibt, als Einkommen unberücksichtigt und darf nur bis zu dieser Höhe nicht dafür herangezogen werden, um auf Rechtsvorschriften beruhende Leistungen anderer, auf die kein Anspruch besteht, zu versagen.
- (4) Die nach den Absätzen 1 bis 3 nicht zu berücksichtigenden oder nicht heranzuziehenden Beträge vervielfachen sich bei Mehrlingsgeburten mit der Zahl der geborenen Kinder.
- (5) Die Absätze 1 bis 4 gelten nicht bei Leistungen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch, dem Zwölften Buch Sozialgesetzbuch und § 6a des Bundeskindergeldgesetzes. Bei den in Satz 1 bezeichneten Leistungen bleiben das Elterngeld und vergleichbare Leistungen der Länder sowie die nach § 3 auf das Elterngeld angerechneten Einnahmen in Höhe des nach § 2 Absatz 1 berücksichtigten Einkommens aus Erwerbstätigkeit vor der Geburt bis zu 300 Euro im Monat als Einkommen unberücksichtigt. Soweit die berechtigte Person Elterngeld Plus bezieht, verringern sich die Beträge nach Satz 2 um die Hälfte.
- (6) Die Absätze 1 bis 4 gelten entsprechend, soweit für eine Sozialleistung ein Kostenbeitrag erhoben werden kann, der einkommensabhängig ist.

§ 11 Unterhaltspflichten

Unterhaltsverpflichtungen werden durch die Zahlung des Elterngeldes, des Betreuungsgeldes und jeweils vergleichbarer Leistungen der Länder nur insoweit berührt, als die Zahlung 300 Euro monatlich übersteigt. Soweit die berechtigte Person Elterngeld Plus bezieht, werden die Unterhaltspflichten insoweit berührt, als die Zahlung 150 Euro übersteigt. Die in den Sätzen 1 und 2 genannten Beträge vervielfachen sich bei Mehrlingsgeburten mit der Zahl der geborenen Kinder. Die Sätze 1 bis 3 gelten nicht in den Fällen des § 1361 Absatz 3, der §§ 1579, 1603 Absatz 2 und des § 1611 Absatz 1 des Bürgerlichen Gesetzbuchs.

§ 12 Zuständigkeit; Aufbringung der Mittel

- (1) Die Landesregierungen oder die von ihnen beauftragten Stellen bestimmen die für die Ausführung dieses Gesetzes zuständigen Behörden. Diesen Behörden obliegt auch die Beratung zur Elternzeit. In den Fällen des § 1 Absatz 2 oder des § 4 a Absatz 1 Nummer 1 in Verbindung mit § 1 Absatz 2 ist die von den Ländern für die Durchführung dieses Gesetzes bestimmte Behörde des Bezirks zuständig, in dem die berechtigte Person ihren letzten inländischen Wohnsitz hatte; hilfsweise ist die Behörde des Bezirks zuständig, in dem der entsendende Dienstherr oder Arbeitgeber der berechtigten Person oder der Arbeitgeber des Ehegatten, der Ehegattin, des Lebenspartners oder der Lebenspartnerin der berechtigten Person den inländischen Sitz hat.
- (2) Der Bund trägt die Ausgaben für das Elterngeld und das Betreuungsgeld.

§ 13 Rechtsweg

- (1) Über öffentlich-rechtliche Streitigkeiten in Angelegenheiten der §§ 1 bis 12 entscheiden die Gerichte der Sozialgerichtsbarkeit. § 85 Absatz 2 Nummer 2 des Sozialgerichtsgesetzes gilt mit der Maßgabe, dass die zuständige Stelle nach § 12 bestimmt wird.
- (2) Widerspruch und Anfechtungsklage haben keine aufschiebende Wirkung.

§ 14 Bußgeldvorschriften

- (1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig
 1. entgegen § 8 Absatz 1 einen Nachweis nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erbringt,
 2. entgegen § 9 eine dort genannte Angabe nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig bescheinigt,
 3. entgegen § 60 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 des Ersten Buches Sozialgesetzbuch, auch in Verbindung mit § 8 Absatz 1 a Satz 1, eine Angabe nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig macht,
 4. entgegen § 60 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 des Ersten Buches Sozialgesetzbuch, auch in Verbindung mit § 8 Absatz 1 a Satz 1, eine Mitteilung nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig macht oder
 5. entgegen § 60 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 des Ersten Buches Sozialgesetzbuch, auch in Verbindung mit § 8 Absatz 1 a Satz 1, eine Beweisurkunde nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig vorlegt.
- (2) Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße von bis zu zweitausend Euro geahndet werden.
- (3) Verwaltungsbehörden im Sinne des § 36 Absatz 1 Nummer 1 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten sind die in § 12 Absatz 1 Satz 1 und 3 genannten Behörden.

Abschnitt 4 Elternzeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

§ 15 Anspruch auf Elternzeit

- (1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf Elternzeit, wenn sie
1. a) mit ihrem Kind,
 - b) mit einem Kind, für das sie die Anspruchsvoraussetzungen nach § 1 Abs. 3 oder 4 erfüllen, oder
 - c) mit einem Kind, das sie in Vollzeitpflege nach § 33 des Achten Buches Sozialgesetzbuch aufgenommen haben, in einem Haushalt leben und
 2. dieses Kind selbst betreuen und erziehen.
- Nicht sorgeberechtigte Elternteile und Personen, die nach Satz 1 Nummer 1 Buchstabe b und c Elternzeit nehmen können, bedürfen der Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils.
- (1a) Anspruch auf Elternzeit haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch, wenn sie mit ihrem Enkelkind in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen und,
1. ein Elternteil des Kindes minderjährig ist oder
 2. ein Elternteil des Kindes sich in einer Ausbildung befindet, die vor Vollendung des 18. Lebensjahres begonnen wurde und die Arbeitskraft des Elternteils im Allgemeinen voll in Anspruch nimmt. Der Anspruch besteht nur für Zeiten, in denen keiner der Elternteile des Kindes selbst Elternzeit beansprucht.
- (2) Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes. Ein Anteil von bis zu 24 Monaten kann zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden. Die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 3 Abs. 2 und 3 des Mutterschutzgesetzes wird für die Elternzeit der Mutter auf die Begrenzung nach den Sätzen 1 und 2 angerechnet. Bei mehreren Kindern besteht der Anspruch auf Elternzeit für jedes Kind, auch wenn sich die Zeiträume im Sinne der Sätze 1 und 2 überschneiden. 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; die Sätze 2 und 4 sind entsprechend anwendbar, soweit sie die zeitliche Aufteilung regeln. Der Anspruch kann nicht durch Vertrag ausgeschlossen oder beschränkt werden.
- (3) Die Elternzeit kann, auch anteilig, von jedem Elternteil allein oder von beiden Elternteilen gemeinsam genommen werden. Satz 1 gilt in den Fällen des Absatzes 1 Satz 1 Nummer 1 Buchstabe b und c entsprechend.
- (4) Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin darf während der Elternzeit nicht mehr als 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats erwerbstätig sein. Eine im Sinne des § 23 des Achten Buches Sozialgesetzbuch geeignete Tagespflegeperson kann bis zu fünf Kinder in Tagespflege betreuen, auch wenn die wöchentliche Betreuungszeit 30 Stunden übersteigt. Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber oder selbstständige Tätigkeit nach Satz 1 bedürfen der Zustimmung des Arbeitgebers. Dieser kann sie nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen.
- (5) Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin kann eine Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung beantragen. Über den Antrag sollen sich der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin innerhalb von vier Wochen einigen. Der Antrag kann mit der schriftlichen Mitteilung nach Absatz 7 Satz 1 Nummer 5 verbunden werden. Unberührt bleibt das Recht, sowohl die vor der Elternzeit bestehende Teilzeitarbeit unverändert während der Elternzeit fortzusetzen, soweit Absatz 4 beachtet ist, als auch nach der Elternzeit zu der Arbeitszeit zurückzukehren, die vor Beginn der Elternzeit vereinbart war.
- (6) Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin kann gegenüber dem Arbeitgeber, soweit eine Einigung nach Absatz 5 nicht möglich ist, unter den Voraussetzungen des Absatzes 7 während der Gesamtdauer der Elternzeit zweimal eine Verringerung seiner oder ihrer Arbeitszeit beanspruchen.
- (7) Für den Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit gelten folgende Voraussetzungen:
1. Der Arbeitgeber beschäftigt, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen,
 2. das Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen besteht ohne Unterbrechung länger als sechs Monate,
 3. die vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit soll für mindestens zwei Monate auf einen Umfang von nicht weniger als 15 und nicht mehr als 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats verringert werden,
 4. dem Anspruch stehen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen und
 5. der Anspruch auf Teilzeit wurde dem Arbeitgeber
 - a) für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes sieben Wochen und
 - b) für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes 13 Wochen vor Beginn der Teilzeittätigkeit schriftlich mitgeteilt. Der Antrag muss den Beginn und den Umfang der verringerten Arbeitszeit enthalten. Die gewünschte Verteilung der verringerten Arbeitszeit soll im Antrag angegeben werden. Falls der Arbeitgeber die beanspruchte Verringerung oder Verteilung der Arbeitszeit ablehnen will, muss er dies innerhalb der in Satz 5 genannten Frist mit schriftlicher Begründung tun.

Hat ein Arbeitgeber die Verringerung der Arbeitszeit

1. in einer Elternzeit zwischen der Geburt und dem vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes nicht spätestens vier Wochen nach Zugang des Antrags oder
2. in einer Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes nicht spätestens acht Wochen nach Zugang des Antrags schriftlich abgelehnt, gilt die Zustimmung als erteilt und die Verringerung der Arbeitszeit entsprechend den Wünschen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers als festgelegt. Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer über die Verteilung der Arbeitszeit kein Einvernehmen nach Absatz 5 Satz 2 erzielt und hat der Arbeitgeber nicht innerhalb der in Satz 5 genannten Fristen die gewünschte Verteilung schriftlich abgelehnt, gilt die Verteilung der Arbeitszeit entsprechend den Wünschen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers als festgelegt. Soweit der Arbeitgeber den Antrag auf Verringerung oder Verteilung der Arbeitszeit rechtzeitig ablehnt, kann die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer Klage vor dem Gericht für Arbeits­sachen erheben.

§ 16 Inanspruchnahme der Elternzeit

- (1) Wer Elternzeit beanspruchen will, muss sie
 1. für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes spätestens sieben Wochen und
 2. für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes spätestens 13 Wochen vor Beginn der Elternzeit schriftlich vom Arbeitgeber verlangen. Verlangt die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer Elternzeit nach Satz 1 Nummer 1, muss sie oder er gleichzeitig erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll. Bei dringenden Gründen ist ausnahmsweise eine angemessene kürzere Frist möglich. Nimmt die Mutter die Elternzeit im Anschluss an die Mutterschutzfrist, wird die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 3 Absatz 2 und 3 des Mutterschutzgesetzes auf den Zeitraum nach Satz 2 angerechnet. Nimmt die Mutter die Elternzeit im Anschluss an einen auf die Mutterschutzfrist folgenden Erholungsurlaub, werden die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 3 Absatz 2 und 3 des Mutterschutzgesetzes und die Zeit des Erholungsurlaubs auf den Zweijahreszeitraum nach Satz 2 angerechnet. Jeder Elternteil kann seine Elternzeit auf drei Zeitabschnitte verteilen; eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte ist nur mit der Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Der Arbeitgeber kann die Inanspruchnahme eines dritten Abschnitts einer Elternzeit innerhalb von acht Wochen nach Zugang des Antrags aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen, wenn dieser Abschnitt im Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes liegen soll. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin die Elternzeit zu bescheinigen. Bei einem Arbeitgeberwechsel ist bei der Anmeldung der Elternzeit auf Verlangen

des neuen Arbeitgebers eine Bescheinigung des früheren Arbeitgebers über bereits genommene Elternzeit durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer vorzulegen.

- (2) Können Arbeitnehmerinnen aus einem von ihnen nicht zu vertretenden Grund eine sich unmittelbar an die Mutterschutzfrist des § 3 Absatz 2 und 3 des Mutterschutzgesetzes anschließende Elternzeit nicht rechtzeitig verlangen, können sie dies innerhalb einer Woche nach Wegfall des Grundes nachholen.
- (3) Die Elternzeit kann vorzeitig beendet oder im Rahmen des § 15 Absatz 2 verlängert werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Die vorzeitige Beendigung wegen der Geburt eines weiteren Kindes oder in Fällen besonderer Härte, insbesondere bei Eintritt einer schweren Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod eines Elternteils oder eines Kindes der berechtigten Person oder bei erheblich gefährdeter wirtschaftlicher Existenz der Eltern nach Inanspruchnahme der Elternzeit, kann der Arbeitgeber unbeschadet von Satz 3 nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen. Die Elternzeit kann zur Inanspruchnahme der Schutzfristen des § 3 des Mutterschutzgesetzes auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig beendet werden; in diesen Fällen soll die Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber die Beendigung der Elternzeit rechtzeitig mitteilen. Eine Verlängerung der Elternzeit kann verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel der Anspruchsberechtigten aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann.
- (4) Stirbt das Kind während der Elternzeit, endet diese spätestens drei Wochen nach dem Tod des Kindes.
- (5) Eine Änderung in der Anspruchsberechtigung hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

§ 17 Urlaub

- (1) Der Arbeitgeber kann den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin während der Elternzeit bei seinem oder ihrem Arbeitgeber Teilzeitarbeit leistet.
- (2) Hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin den ihm oder ihr zustehenden Urlaub vor dem Beginn der Elternzeit nicht oder nicht vollständig erhalten, hat der Arbeitgeber den Resturlaub nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren.
- (3) Endet das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit oder wird es im Anschluss an die Elternzeit nicht fortgesetzt, so hat der Arbeitgeber den noch nicht gewährten Urlaub abzugelten.
- (4) Hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin vor Beginn der Elternzeit mehr Urlaub erhalten, als ihm oder ihr nach Absatz 1 zusteht, kann der Arbeitgeber den Urlaub, der dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin nach dem Ende der Elternzeit zusteht, um die zu viel gewährten Urlaubstage kürzen.

§ 18 Kündigungsschutz

- (1) Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist, nicht kündigen. Der Kündigungsschutz nach Satz 1 beginnt
1. frühestens acht Wochen vor Beginn einer Elternzeit bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes und
 2. frühestens 14 Wochen vor Beginn einer Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes. Während der Elternzeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen. In besonderen Fällen kann ausnahmsweise eine Kündigung für zulässig erklärt werden. Die Zulässigkeitsklärung erfolgt durch die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle. Die Bundesregierung kann mit Zustimmung des Bundesrates allgemeine Verwaltungsvorschriften zur Durchführung des Satzes 4 erlassen.
- (2) Absatz 1 gilt entsprechend, wenn Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen
1. während der Elternzeit bei demselben Arbeitgeber Teilzeitarbeit leisten oder
 2. ohne Elternzeit in Anspruch zu nehmen, Teilzeitarbeit leisten und Anspruch auf Elterngeld nach § 1 während des Bezugszeitraums nach § 4 Abs. 1 Satz 1 und 3 haben.

§ 19 Kündigung zum Ende der Elternzeit

Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin kann das Arbeitsverhältnis zum Ende der Elternzeit nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten kündigen.

§ 20 Zur Berufsbildung Beschäftigte, in Heimarbeit Beschäftigte

- (1) Die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten gelten als Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen im Sinne dieses Gesetzes. Die Elternzeit wird auf Berufsbildungszeiten nicht angerechnet.
- (2) Anspruch auf Elternzeit haben auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten (§ 1 Abs. 1 und 2 des Heimarbeitsgesetzes), soweit sie am Stück mitarbeiten. Für sie tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister und an die Stelle des Arbeitsverhältnisses das Beschäftigungsverhältnis.

§ 21 Befristete Arbeitsverträge

- (1) Ein sachlicher Grund, der die Befristung eines Arbeitsverhältnisses rechtfertigt, liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers oder einer anderen Arbeitnehmerin für die Dauer eines Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz, einer Elternzeit, einer auf Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglicher Vereinbarung beruhenden Arbeitsfreistellung zur Betreuung eines Kindes oder für diese Zeiten zusammen oder für Teile davon eingestellt wird.
- (2) Über die Dauer der Vertretung nach Absatz 1 hinaus ist die Befristung für notwendige Zeiten einer Einarbeitung zulässig.
- (3) Die Dauer der Befristung des Arbeitsvertrags muss kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar oder den in den Absätzen 1 und 2 genannten Zwecken zu entnehmen sein.
- (4) Der Arbeitgeber kann den befristeten Arbeitsvertrag unter Einhaltung einer Frist von mindestens drei Wochen, jedoch frühestens zum Ende der Elternzeit, kündigen, wenn die Elternzeit ohne Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig endet und der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin die vorzeitige Beendigung der Elternzeit mitgeteilt hat. Satz 1 gilt entsprechend, wenn der Arbeitgeber die vorzeitige Beendigung der Elternzeit in den Fällen des § 16 Absatz 3 Satz 2 nicht ablehnen darf.
- (5) Das Kündigungsschutzgesetz ist im Falle des Absatzes 4 nicht anzuwenden.
- (6) Absatz 4 gilt nicht, soweit seine Anwendung vertraglich ausgeschlossen ist.
- (7) Wird im Rahmen arbeitsrechtlicher Gesetze oder Verordnungen auf die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen abgestellt, so sind bei der Ermittlung dieser Zahl Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die sich in der Elternzeit befinden oder zur Betreuung eines Kindes freigestellt sind, nicht mitzuzählen, solange für sie aufgrund von Absatz 1 ein Vertreter oder eine Vertreterin eingestellt ist. Dies gilt nicht, wenn der Vertreter oder die Vertreterin nicht mitzuzählen ist. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend, wenn im Rahmen arbeitsrechtlicher Gesetze oder Verordnungen auf die Zahl der Arbeitsplätze abgestellt wird.

Abschnitt 5 Statistik und Schlussvorschriften

§ 22 Bundesstatistik

- (1) Zur Beurteilung der Auswirkungen dieses Gesetzes sowie zu seiner Fortentwicklung sind laufende Erhebungen zum Bezug von Elterngeld und Betreuungsgeld als Bundesstatistiken durchzuführen. Die Erhebungen erfolgen zentral beim Statistischen Bundesamt.
- (2) Die Statistik zum Bezug von Elterngeld erfasst vierteljährlich zum jeweils letzten Tag des aktuellen und der vorangegangenen zwei Kalendermonate für Personen, die in einem dieser Kalendermonate Elterngeld bezogen haben, für jedes den Anspruch auslösende Kind folgende Erhebungsmerkmale:
1. Art der Berechtigung nach § 1,
 2. Grundlagen der Berechnung des zustehenden Monatsbetrags nach Art und Höhe (§ 2 Absatz 1, 2, 3 oder 4, § 2a Absatz 1 oder 4, § 2c, die §§ 2 d, 2 e oder § 2 f),
 3. Höhe und Art des zustehenden Monatsbetrags (§ 4 Absatz 2 Satz 2 und Absatz 3 Satz 1) ohne die Berücksichtigung der Einnahmen nach § 3,
 4. Art und Höhe der Einnahmen nach § 3,
 5. Inanspruchnahme der als Partnerschaftsbonus gewährten Monatsbeträge nach § 4 Absatz 4 Satz 3 und der weiteren Monatsbeträge Elterngeld Plus nach § 4 Absatz 6 Satz 2,
 6. Höhe des monatlichen Auszahlungsbetrags,
 7. Geburtstag des Kindes,
 8. für die Elterngeld beziehende Person:
 - a) Geschlecht, Geburtsjahr und -monat,
 - b) Staatsangehörigkeit,
 - c) Wohnsitz oder gewöhnlicher Aufenthalt,
 - d) Familienstand und unverheiratetes Zusammenleben mit dem anderen Elternteil und
 - e) Anzahl der im Haushalt lebenden Kinder.

Die Angaben nach den Nummern 2, 3, 5 und 6 sind für jeden Lebensmonat des Kindes, bezogen auf den nach § 4 Absatz 1 möglichen Zeitraum des Leistungsbezugs, zu melden.

- (3) Die Statistik zum Bezug von Betreuungsgeld erfasst vierteljährlich zum jeweils letzten Tag des aktuellen und der vorangegangenen zwei Kalendermonate erstmalig zum 30. September 2013 für Personen, die in einem dieser Kalendermonate Betreuungsgeld bezogen haben, für jedes den Anspruch auslösende Kind folgende Erhebungsmerkmale:
1. Art der Berechtigung nach § 4 a,
 2. Höhe des monatlichen Auszahlungsbetrags,
 3. Geburtstag des Kindes,
 4. für die Betreuungsgeld beziehende Person:
 - a) Geschlecht, Geburtsjahr und -monat,
 - b) Staatsangehörigkeit,
 - c) Wohnsitz oder gewöhnlicher Aufenthalt,
 - d) Familienstand und unverheiratetes Zusammenleben mit dem anderen Elternteil und
 - e) Anzahl der im Haushalt lebenden Kinder.
- Die Angaben nach Nummer 2 sind für jeden Lebensmonat des Kindes bezogen auf den nach § 4 d Absatz 1 möglichen Zeitraum des Leistungsbezugs zu melden.
- (4) Hilfsmerkmale sind:
1. Name und Anschrift der zuständigen Behörde,
 2. Name und Telefonnummer sowie Adresse für elektronische Post der für eventuelle Rückfragen zur Verfügung stehenden Person und
 3. Kennnummer des Antragstellers oder der Antragstellerin.

§ 23 Auskunftspflicht; Datenübermittlung an das Statistische Bundesamt

- (1) Für die Erhebung nach § 22 besteht Auskunftspflicht. Die Angaben nach § 22 Absatz 4 Nummer 2 sind freiwillig. Auskunftspflichtig sind die nach § 12 Abs. 1 zuständigen Stellen.
- (2) Der Antragsteller oder die Antragstellerin ist gegenüber den nach § 12 Absatz 1 zuständigen Stellen zu den Erhebungsmerkmalen nach § 22 Absatz 2 und 3 auskunftspflichtig. Die zuständigen Stellen nach § 12 Absatz 1 dürfen die Angaben nach § 22 Absatz 2 Satz 1 Nummer 8 und Absatz 3 Satz 1 Nummer 4, soweit sie für den Vollzug dieses Gesetzes nicht erforderlich sind, nur durch technische und organisatorische Maßnahmen getrennt von den übrigen Daten nach § 22 Absatz 2 und 3 und nur für die Übermittlung an das Statistische Bundesamt verwenden und haben diese unverzüglich nach Übermittlung an das Statistische Bundesamt zu löschen.
- (3) Die in sich schlüssigen Angaben sind als Einzeldatensätze elektronisch bis zum Ablauf von 30 Arbeitstagen nach Ablauf des Berichtszeitraums an das Statistische Bundesamt zu übermitteln.

§ 24 Übermittlung von Tabellen mit statistischen Ergebnissen durch das Statistische Bundesamt

Zur Verwendung gegenüber den gesetzgebenden Körperschaften und zu Zwecken der Planung, jedoch nicht zur Regelung von Einzelfällen, übermittelt das Statistische Bundesamt Tabellen mit statistischen Ergebnissen, auch soweit Tabellenfelder nur einen einzigen Fall ausweisen, an die fachlich zuständigen obersten Bundes oder Landesbehörden. Tabellen, deren Tabellenfelder nur einen einzigen Fall ausweisen, dürfen nur dann übermittelt werden, wenn sie nicht differenzierter als auf Regierungsbezirksebene, im Falle der Stadtstaaten auf Bezirksebene, aufbereitet sind.

§ 24a Übermittlung von Einzelangaben durch das Statistische Bundesamt

- (1) Zur Abschätzung von Auswirkungen der Änderungen dieses Gesetzes im Rahmen der Zwecke nach § 24 übermittelt das Statistische Bundesamt auf Anforderung des fachlich zuständigen Bundesministeriums diesem oder von ihm beauftragten Forschungseinrichtungen Einzelangaben ab dem Jahr 2007 ohne Hilfsmerkmale mit Ausnahme des Merkmals nach § 22 Absatz 4 Nummer 3 für die Entwicklung und den Betrieb von Mikrosimulationsmodellen. Die Einzelangaben dürfen nur im hierfür erforderlichen Umfang und mittels eines sicheren Datentransfers übermittelt werden.
- (2) Bei der Verarbeitung und Nutzung der Daten nach Absatz 1 ist das Statistikgeheimnis nach § 16 des Bundesstatistikgesetzes zu wahren. Dafür ist die Trennung von statistischen und nichtstatistischen Aufgaben durch Organisation und Verfahren zu gewährleisten. Die nach Absatz 1 übermittelten Daten dürfen nur für die Zwecke verwendet werden, für die sie übermittelt wurden. Die übermittelten Einzelangaben sind nach dem Erreichen des Zweckes zu löschen, zu dem sie übermittelt wurden.
- (3) Personen, die Empfängerinnen und Empfänger von Einzelangaben nach Absatz 1 Satz 1 sind, unterliegen der Pflicht zur Geheimhaltung nach § 16 Absatz 1 und 10 des Bundesstatistikgesetzes. Personen, die Einzelangaben nach Absatz 1 Satz 1 erhalten sollen, müssen Amtsträger oder für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichtete sein. Personen, die Einzelangaben erhalten sollen und die nicht Amtsträger oder für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichtete sind, sind vor der Übermittlung zur Geheimhaltung zu verpflichten. § 1 Absatz 2, 3 und 4 Nummer 2 des Verpflichtungsgesetzes vom 2. März 1974 (BGBl. I S. 469, 547), das durch § 1 Nummer 4 des Gesetzes vom 15. August 1974 (BGBl. I S. 1942) geändert worden ist, gilt in der jeweils geltenden Fassung entsprechend. Die Empfängerinnen und Empfänger von Einzelangaben dürfen aus ihrer Tätigkeit gewonnene Erkenntnisse nur für die in Absatz 1 genannten Zwecke verwenden.

§ 25 Bericht

Die Bundesregierung legt dem Deutschen Bundestag bis zum 31. Dezember 2015 einen Bericht über die Auswirkungen des Betreuungsgeldes vor. Bis zum 31. Dezember 2017 legt sie einen Bericht über die Auswirkungen der Regelungen zum Elterngeld Plus und zum Partnerschaftsbonus sowie zur Elternzeit vor. Die Berichte dürfen keine personenbezogenen Daten enthalten.

§ 26 Anwendung der Bücher des Sozialgesetzbuches

- (1) Soweit dieses Gesetz zum Elterngeld oder Betreuungsgeld keine ausdrückliche Regelung trifft, ist bei der Ausführung des Ersten, Zweiten und Dritten Abschnitts das Erste Kapitel des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch anzuwenden.
- (2) § 328 Absatz 3 und § 331 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch gelten entsprechend.

§ 27 Übergangsvorschrift

- (1) Für die vor dem 1. Januar 2015 geborenen oder mit dem Ziel der Adoption aufgenommenen Kinder ist § 1 in der bis zum 31. Dezember 2014 geltenden Fassung weiter anzuwenden. Für die vor dem 1. Juli 2015 geborenen oder mit dem Ziel der Adoption aufgenommenen Kinder sind die §§ 2 bis 22 in der bis zum 31. Dezember 2014 geltenden Fassung weiter anzuwenden. Satz 2 gilt nicht für § 2 c Absatz 1 Satz 2 und § 22 Absatz 2 Satz 1 Nummer 2.
- (1a) Soweit dieses Gesetz Mutterschaftsgeld nach dem Fünften Buch Sozialgesetzbuch oder nach dem Zweiten Gesetz über die Krankenversicherung der Landwirte in Bezug nimmt, gelten die betreffenden Regelungen für Mutterschaftsgeld nach der Reichsversicherungsordnung oder nach dem Gesetz über die Krankenversicherung der Landwirte entsprechend.
- (2) Für die dem Erziehungsgeld vergleichbaren Leistungen der Länder sind § 8 Absatz 1 und § 9 des Bundeserziehungsgeldgesetzes in der bis zum 31. Dezember 2006 geltenden Fassung weiter anzuwenden.
- (3) Betreuungsgeld wird nicht für vor dem 1. August 2012 geborene Kinder gezahlt. Bis zum 31. Juli 2014 beträgt das Betreuungsgeld abweichend von § 4 b 100 Euro pro Monat.

4. Allgemeine Verwaltungsvorschrift zum Kündigungsschutz bei Elternzeit

(§ 18 Abs. 1 Satz 4 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes)

1. Aufgabe der Behörde

Die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle (Behörde) hat zu prüfen, ob ein besonderer Fall gegeben ist. Ein solcher besonderer Fall liegt vor, wenn es gerechtfertigt erscheint, dass das nach § 18 Abs. 1 Satz 1 des Gesetzes als vorrangig angesehene Interesse des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin am Fortbestand des Arbeitsverhältnisses wegen außergewöhnlicher Umstände hinter die Interessen des Arbeitgebers zurücktritt.

2. Vorliegen eines besonderen Falles

- 2.1 Bei der Prüfung nach Maßgabe der Nummer 1 hat die Behörde davon auszugehen, dass ein besonderer Fall im Sinne des § 18 Abs. 1 Satz 2 des Gesetzes insbesondere dann gegeben ist wenn
- 2.1.1 der Betrieb, in dem der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin beschäftigt ist, stillgelegt wird und der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin nicht in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann,
- 2.1.2 die Betriebsabteilung, in der der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin beschäftigt ist, stillgelegt wird und der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin nicht in einer anderen Betriebsabteilung des Betriebes oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann,
- 2.1.3 der Betrieb oder die Betriebsabteilung, in denen der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin beschäftigt ist, verlagert wird und der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin an dem neuen Sitz des Betriebes oder der Betriebsabteilung und auch in einer anderen Betriebsabteilung oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens nicht weiterbeschäftigt werden kann,
- 2.1.4 der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin in den Fällen der Nummern
- 2.1.1 bis 2.1.3 eine ihm vom Arbeitgeber angebotene, zumutbare Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz ablehnt,
- 2.1.5 durch die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses nach Beendigung der Elternzeit die Existenz des Betriebes oder die wirtschaftliche Existenz des Arbeitgebers gefährdet wird,
- 2.1.6 besonders schwere Verstöße des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin gegen arbeitsvertragliche Pflichten oder vorsätzliche strafbare Handlungen des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar machen.

- 2.2 Ein besonderer Fall im Sinne des § 18 Abs. 1 Satz 2 des Gesetzes kann auch dann gegeben sein, wenn die wirtschaftliche Existenz des Arbeitgebers durch die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses nach Beendigung der Elternzeit unbillig erschwert wird, sodass er in die Nähe der Existenzgefährdung kommt. Eine solche unbillige Erschwerung kann auch dann angenommen werden, wenn der Arbeitgeber in die Nähe der Existenzgefährdung kommt, weil
- 2.2.1 der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin in einem Betrieb mit in der Regel 5 oder weniger Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt ist und der Arbeitgeber zur Fortführung des Betriebes dringend auf eine entsprechend qualifizierte Ersatzkraft angewiesen ist, die er nur einstellen kann, wenn er mit ihr einen unbefristeten Arbeitsvertrag abschließt; bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen oder
- 2.2.2 der Arbeitgeber wegen der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses nach Beendigung der Elternzeit keine entsprechend qualifizierte Ersatzkraft für einen nur befristeten Arbeitsvertrag findet und deshalb mehrere Arbeitsplätze wegfallen müssten.

3. Ermessen

Kommt die Behörde zu dem Ergebnis, dass ein besonderer Fall im Sinne des § 18 Abs. 1 Satz 2 des Gesetzes gegeben ist, so hat sie im Rahmen ihres pflichtgemäßen Ermessens zu entscheiden, ob das Interesse des Arbeitgebers an einer Kündigung während der Elternzeit so erheblich überwiegt, dass ausnahmsweise die vom Arbeitgeber beabsichtigte Kündigung für zulässig zu erklären ist.

4. Form des Antrages

Die Zulässigkeitserklärung der Kündigung hat der Arbeitgeber bei der für den Sitz des Betriebes oder der Dienststelle zuständigen Behörde schriftlich oder zu Protokoll zu beantragen. Im Antrag sind der Arbeitsort und die vollständige Anschrift des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin, dem oder der gekündigt werden soll, anzugeben. Der Antrag ist zu begründen; etwaige Beweismittel sind beizufügen oder zu benennen.

5. Entscheidung; vorherige Anhörung

- 5.1 Die Behörde hat die Entscheidung unverzüglich zu treffen.
- 5.2 Die Behörde hat vor ihrer Entscheidung dem betroffenen Arbeitnehmer oder der betroffenen Arbeitnehmerin sowie dem Betriebs- oder Personalrat Gelegenheit zu geben, sich mündlich oder schriftlich zu dem Antrag nach Nummer 4 zu äußern.

6. Zulässigkeitserklärung unter Bedingungen

Die Zulässigkeit der Kündigung kann unter Bedingungen erklärt werden, zum Beispiel, dass sie erst zum Ende der Elternzeit ausgesprochen wird.

7. Form der Entscheidung

Die Behörde hat ihre Entscheidung (Zulässigkeitserklärung oder Ablehnung mit Rechtsbehelfsbelehrung) schriftlich zu erlassen, schriftlich zu begründen und dem Arbeitgeber sowie dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin zuzustellen. Dem Betriebs- oder Personalrat ist eine Abschrift zu übersenden.

8. Zur Berufsbildung Beschäftigte, in Heimarbeit Beschäftigte

- 8.1 Die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten gelten als Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen im Sinne der vorstehenden Vorschriften.
- 8.2 Für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten (§ 1 Abs. 1 und 2 des Heimarbeitsgesetzes), soweit sie am Stück mitarbeiten, gelten die vorstehenden Vorschriften entsprechend mit der Maßgabe, dass an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder der Zwischenmeister tritt (vergleiche § 20 des Gesetzes).

9. Inkrafttreten

Diese Allgemeine Verwaltungsvorschrift tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2007 in Kraft.

5. Teilzeit- und Befristungsgesetz

(Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge – TzBfG)
Auszug

§ 5 Benachteiligungsverbot

Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Gesetz benachteiligen.

§ 6 Förderung von Teilzeitarbeit

Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmern, auch in leitenden Positionen, Teilzeitarbeit nach Maßgabe dieses Gesetzes zu ermöglichen.

§ 7 Ausschreibung; Information über freie Arbeitsplätze

- (1) Der Arbeitgeber hat einen Arbeitsplatz, den er öffentlich oder innerhalb des Betriebes ausschreibt, auch als Teilzeitarbeitsplatz auszuschreiben, wenn sich der Arbeitsplatz hierfür eignet.
- (2) Der Arbeitgeber hat einen Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Veränderung von Dauer und Lage seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, über entsprechende Arbeitsplätze zu informieren, die im Betrieb oder Unternehmen besetzt werden sollen.
- (3) Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmervertretung über Teilzeitarbeit im Betrieb und Unternehmen zu informieren, insbesondere über vorhandene oder geplante Teilzeitarbeitsplätze und über die Umwandlung von Teilzeitarbeitsplätzen in Vollzeitarbeitsplätze oder umgekehrt. Der Arbeitnehmervertretung sind auf Verlangen die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen; § 92 des Betriebsverfassungsgesetzes bleibt unberührt.

§ 8 Verringerung der Arbeitszeit

- (1) Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, kann verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird.
- (2) Der Arbeitnehmer muss die Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens drei Monate vor deren Beginn geltend machen. Er soll dabei die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben.
- (3) Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen. Er hat mit dem Arbeitnehmer Einvernehmen über die von ihm festzulegende Verteilung der Arbeitszeit zu erzielen.

- (4) Der Arbeitgeber hat der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Die Ablehnungsgründe können durch Tarifvertrag festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Ablehnungsgründe vereinbaren.
- (5) Die Entscheidung über die Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung schriftlich mitzuteilen. Haben sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht nach Absatz 3 Satz 1 über die Verringerung der Arbeitszeit geeinigt und hat der Arbeitgeber die Arbeitszeitverringerung nicht spätestens einen Monat vor deren gewünschtem Beginn schriftlich abgelehnt, verringert sich die Arbeitszeit in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang. Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Verteilung der Arbeitszeit kein Einvernehmen nach Absatz 3 Satz 2 erzielt und hat der Arbeitgeber nicht spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Arbeitszeitverringerung die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit schriftlich abgelehnt, gilt die Verteilung der Arbeitszeit entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers als festgelegt. Der Arbeitgeber kann die nach Satz 3 oder Absatz 3 Satz 2 festgelegte Verteilung der Arbeitszeit wieder ändern, wenn das betriebliche Interesse daran das Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung erheblich überwiegt und der Arbeitgeber die Änderung spätestens einen Monat vorher angekündigt hat.
- (6) Der Arbeitnehmer kann eine erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen, nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat.
- (7) Für den Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit gilt die Voraussetzung, dass der Arbeitgeber, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt.

§ 9 Verlängerung der Arbeitszeit

Der Arbeitgeber hat einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen.

§ 11 Kündigungsverbot

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses wegen der Weigerung eines Arbeitnehmers, von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis oder umgekehrt zu wechseln, ist unwirksam. Das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen bleibt unberührt

6. Drittes Buch Sozialgesetzbuch

Arbeitsförderung – (SGB III)
Auszug

§ 8 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- (1) Die Leistungen der aktiven Arbeitsförderung sollen in ihrer zeitlichen, inhaltlichen und organisatorischen Ausgestaltung die Lebensverhältnisse von Frauen und Männern berücksichtigen, die aufsichtsbedürftige Kinder betreuen und erziehen oder pflegebedürftige Personen betreuen oder nach diesen Zeiten wieder in die Erwerbstätigkeit zurückkehren wollen.
- (2) Berufsrückkehrende sollen die zu ihrer Rückkehr in die Erwerbstätigkeit notwendigen Leistungen der aktiven Arbeitsförderung unter den Voraussetzungen dieses Buches erhalten. Hierzu gehören insbesondere Beratung und Vermittlung sowie die Förderung der beruflichen Weiterbildung durch Übernahme der Weiterbildungskosten.

§ 26 Sonstige Versicherungspflichtige

- (2) Versicherungspflichtig sind Personen in der Zeit, für die sie
 1. von einem Leistungsträger Mutterschaftsgeld, Krankengeld, Versorgungskrankengeld, Verletztengeld oder von einem Träger der medizinischen Rehabilitation Übergangsgeld beziehen,
 - (2a) Versicherungspflichtig sind Personen in der Zeit, in der sie ein Kind, das das dritte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, erziehen, wenn sie
 1. unmittelbar vor der Kindererziehung versicherungspflichtig waren oder Anspruch auf eine laufende Entgeltersatzleistung nach diesem Buch hatten und
 2. sich mit dem Kind im Inland gewöhnlich aufhalten oder bei Aufenthalt im Ausland Anspruch auf Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz oder Bundeskindergeldgesetz haben oder ohne die Anwendung des § 64 oder § 65 des Einkommensteuergesetzes oder des § 3 oder § 4 des Bundeskindergeldgesetzes haben würden.
- Satz 1 gilt nur für Kinder
1. der oder des Erziehenden,
 2. seiner nicht dauernd getrennt lebenden Ehegattin oder ihres nicht dauernd getrennt lebenden Ehegatten oder
 3. ihrer nicht dauernd getrennt lebenden Lebenspartnerin oder seines nicht dauernd getrennt lebenden Lebenspartners. Haben mehrere Personen ein Kind gemeinsam erzogen, besteht Versicherungspflicht nur für die Person, der nach den Regelungen des Rechts der gesetzlichen Rentenversicherung die Erziehungszeit zuzuordnen ist (§ 56 Abs. 2 des Sechsten Buches).

§ 138 Arbeitslosigkeit

- (1) Arbeitslos ist, wer Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer ist und
 1. nicht in einem Beschäftigungsverhältnis steht (Beschäftigungslosigkeit),
 2. sich bemüht, die eigene Beschäftigungslosigkeit zu beenden (Eigenbemühungen), und
 3. den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit zur Verfügung steht (Verfügbarkeit).
- (5) Den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit steht zur Verfügung, wer
 1. eine versicherungspflichtige, mindestens 15 Stunden wöchentlich umfassende zumutbare Beschäftigung unter den üblichen Bedingungen des für sie oder ihn in Betracht kommenden Arbeitsmarktes ausüben kann und darf,
 2. Vorschlägen der Agentur für Arbeit zur beruflichen Eingliederung zeit- und ortsnah Folge leisten kann,
 3. bereit ist, jede Beschäftigung im Sinne der Nummer 1 anzunehmen und auszuüben, und
 4. bereit ist, an Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung in das Erwerbsleben teilzunehmen.

§ 142 Anwartschaftszeit

- (1) Die Anwartschaftszeit hat erfüllt, wer in der Rahmenfrist (§ 143) mindestens zwölf Monate in einem Versicherungsverhältnis gestanden hat. Zeiten, die vor dem Tag liegen, an dem der Anspruch auf Arbeitslosengeld wegen des Eintritts einer Sperrzeit erloschen ist, dienen nicht zur Erfüllung der Anwartschaftszeit.

§ 143 Rahmenfrist

- (1) Die Rahmenfrist beträgt zwei Jahre und beginnt mit dem Tag vor der Erfüllung aller sonstigen Voraussetzungen für den Anspruch auf Arbeitslosengeld.

§ 146 Leistungsfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit

- (1) Wer während des Bezugs von Arbeitslosengeld infolge Krankheit unverschuldet arbeitsunfähig oder während des Bezugs von Arbeitslosengeld auf Kosten der Krankenkasse stationär behandelt wird, verliert dadurch nicht den Anspruch auf Arbeitslosengeld für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit oder stationären Behandlung mit einer Dauer von bis zu sechs Wochen (Leistungsfortzahlung). Als unverschuldet im Sinne des Satzes 1 gilt auch eine Arbeitsunfähigkeit, die infolge einer durch Krankheit erforderlichen Sterilisation durch eine Ärztin oder einen Arzt oder infolge eines nicht rechtswidrigen Abbruchs der Schwangerschaft eintritt. Dasselbe gilt für einen Abbruch der Schwangerschaft, wenn die Schwangerschaft innerhalb von zwölf Wochen nach der Empfängnis durch eine Ärztin oder einen Arzt abgebrochen wird, die Schwangere den Abbruch verlangt und der Ärztin oder dem Arzt durch eine Bescheinigung nachgewiesen hat, dass sie sich mindestens drei Tage vor dem Eingriff von einer anerkannten Beratungsstelle beraten lassen hat.
- (2) Eine Leistungsfortzahlung erfolgt auch im Fall einer nach ärztlichem Zeugnis erforderlichen Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege eines erkrankten Kindes der oder des Arbeitslosen mit einer Dauer von bis zu zehn Tagen, bei alleinerziehenden Arbeitslosen mit einer Dauer von bis zu 20 Tagen für jedes Kind in jedem Kalenderjahr, wenn eine andere im Haushalt der oder des Arbeitslosen lebende Person diese Aufgabe nicht übernehmen kann und das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist. Arbeitslosengeld wird jedoch für nicht mehr als 25 Tage, für alleinerziehende Arbeitslose für nicht mehr als 50 Tage in jedem Kalenderjahr fortgezahlt.
- (3) Die Vorschriften des Fünften Buches, die bei Fortzahlung des Arbeitsentgelts durch den Arbeitgeber im Krankheitsfall sowie bei Zahlung von Krankengeld im Fall der Erkrankung eines Kindes anzuwenden sind, gelten entsprechend.

§ 149 Grundsatz

Das Arbeitslosengeld beträgt

1. für Arbeitslose, die mindestens ein Kind im Sinne des § 32 Absatz 1, 3 bis 5 des Einkommensteuergesetzes haben, sowie für Arbeitslose, deren Ehegattin, Ehegatte, Lebenspartnerin oder Lebenspartner mindestens ein Kind im Sinne des § 32 Absatz 1, 3 bis 5 des Einkommensteuergesetzes hat, wenn beide Ehegatten oder Lebenspartner unbeschränkt einkommensteuerpflichtig sind und nicht dauernd getrennt leben, 67 Prozent (erhöhter Leistungssatz),
2. für die übrigen Arbeitslosen 60 Prozent (allgemeiner Leistungssatz) des pauschalierten Nettoentgelts (Leistungsentgelt), das sich aus dem Bruttoentgelt ergibt, das die oder der Arbeitslose im Bemessungszeitraum erzielt hat (Bemessungsentgelt).

§ 150 Bemessungszeitraum und Bemessungsrahmen

- (1) Der Bemessungszeitraum umfasst die beim Ausscheiden aus dem jeweiligen Beschäftigungsverhältnis abgerechneten Entgeltabrechnungszeiträume der versicherungspflichtigen Beschäftigungen im Bemessungsrahmen. Der Bemessungsrahmen umfasst ein Jahr; er endet mit dem letzten Tag des letzten Versicherungspflichtverhältnisses vor der Entstehung des Anspruchs.
- (2) Bei der Ermittlung des Bemessungszeitraums bleiben außer Betracht
3. Zeiten, in denen Arbeitslose Elterngeld oder Erziehungsgeld bezogen oder nur wegen der Berücksichtigung von Einkommen nicht bezogen haben oder ein Kind unter drei Jahren betreut und erzogen haben, wenn wegen der Betreuung und Erziehung des Kindes das Arbeitsentgelt oder die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit gemindert war,
 5. Zeiten, in denen die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf Grund einer Teilzeitvereinbarung nicht nur vorübergehend auf weniger als 80 Prozent der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit einer vergleichbaren Vollzeitbeschäftigung, mindestens um fünf Stunden wöchentlich, vermindert war, wenn die oder der Arbeitslose Beschäftigungen mit einer höheren Arbeitszeit innerhalb der letzten dreieinhalb Jahre vor der Entstehung des Anspruchs während eines sechs Monate umfassenden zusammenhängenden Zeitraums ausgeübt hat. Satz 1 Nummer 5 gilt nicht in Fällen einer Teilzeitvereinbarung nach dem Altersteilzeitgesetz, es sei denn, das Beschäftigungsverhältnis ist wegen Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers beendet worden.
- (3) Der Bemessungsrahmen wird auf zwei Jahre erweitert, wenn
1. der Bemessungszeitraum weniger als 150 Tage mit Anspruch auf Arbeitsentgelt enthält,
 3. es mit Rücksicht auf das Bemessungsentgelt im erweiterten Bemessungsrahmen unbillig hart wäre, von dem Bemessungsentgelt im Bemessungszeitraum auszugehen. Satz 1 Nummer 3 ist nur anzuwenden, wenn die oder der Arbeitslose dies verlangt und die zur Bemessung erforderlichen Unterlagen vorlegt.

§ 151 Bemessungsentgelt

- (1) Bemessungsentgelt ist das durchschnittlich auf den Tag entfallende beitragspflichtige Arbeitsentgelt, das die oder der Arbeitslose im Bemessungszeitraum erzielt hat. Arbeitsentgelte, auf die die oder der Arbeitslose beim Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis Anspruch hatte, gelten als erzielt, wenn sie zugeflossen oder nur wegen Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers nicht zugeflossen sind.
- (5) Ist die oder der Arbeitslose nicht mehr bereit oder in der Lage, die im Bemessungszeitraum durchschnittlich auf die Woche entfallende Zahl von Arbeitsstunden zu leisten, vermindert sich das Bemessungsentgelt für die Zeit der Einschränkung entsprechend dem Verhältnis der Zahl der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitsstunden, die die oder der Arbeitslose künftig leisten will oder kann, zu der Zahl der durchschnittlich auf die Woche entfallenden Arbeitsstunden im Bemessungszeitraum. Einschränkungen des Leistungsvermögens bleiben unberücksichtigt, wenn Arbeitslosengeld nach § 145 geleistet wird. Bestimmt sich das Bemessungsentgelt nach § 152, ist insoweit die tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit maßgebend, die bei Entstehung des Anspruchs für Angestellte im öffentlichen Dienst des Bundes gilt.

§ 152 Fiktive Bemessung

- (1) Kann ein Bemessungszeitraum von mindestens 150 Tagen mit Anspruch auf Arbeitsentgelt innerhalb des auf zwei Jahre erweiterten Bemessungsrahmens nicht festgestellt werden, ist als Bemessungsentgelt ein fiktives Arbeitsentgelt zugrunde zu legen. In den Fällen des § 142 Absatz 2 gilt Satz 1 mit der Maßgabe, dass ein Bemessungszeitraum von mindestens 90 Tagen nicht festgestellt werden kann.
- (2) Für die Festsetzung des fiktiven Arbeitsentgelts ist die oder der Arbeitslose der Qualifikationsgruppe zuzuordnen, die der beruflichen Qualifikation entspricht, die für die Beschäftigung erforderlich ist, auf die die Agentur für Arbeit die Vermittlungsbemühungen für die Arbeitslose oder den Arbeitslosen in erster Linie zu erstrecken hat. Dabei ist zugrunde zu legen für Beschäftigungen, die
1. eine Hochschul- oder Fachhochschulausbildung erfordern (Qualifikationsgruppe 1), ein Arbeitsentgelt in Höhe von einem Dreihundertstel der Bezugsgröße,
 2. einen Fachschulabschluss, den Nachweis über eine abgeschlossene Qualifikation als Meisterin oder Meister oder einen Abschluss in einer vergleichbaren Einrichtung erfordern (Qualifikationsgruppe 2), ein Arbeitsentgelt in Höhe von einem Dreihundertsechzigstel der Bezugsgröße,
 3. eine abgeschlossene Ausbildung in einem Ausbildungsberuf erfordern (Qualifikationsgruppe 3), ein Arbeitsentgelt in Höhe von einem Vierhundertfünfzigstel der Bezugsgröße,
 4. keine Ausbildung erfordern (Qualifikationsgruppe 4), ein Arbeitsentgelt in Höhe von einem Sechshundertstel der Bezugsgröße.

§ 156 Ruhen des Anspruchs bei anderen Sozialleistungen

- (1) Der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht während der Zeit, für die ein Anspruch auf eine der folgenden Leistungen zuerkannt ist:
2. Krankengeld, Versorgungskrankengeld, Verletztengeld, Mutterschaftsgeld oder Übergangsgeld nach diesem oder einem anderen Gesetz, dem eine Leistung zur Teilhabe zugrunde liegt, wegen der keine ganztägige Erwerbstätigkeit ausgeübt wird.

7. Sechstes Buch Sozialgesetzbuch

Gesetzliche Rentenversicherung – (SGB VI)
Auszug

§ 56 Kindererziehungszeiten

- (1) Kindererziehungszeiten sind Zeiten der Erziehung eines Kindes in dessen ersten drei Lebensjahren. Für einen Elternteil (§ 56 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 und Abs. 3 Nr. 2 und 3 Erstes Buch) wird eine Kindererziehungszeit angerechnet, wenn
1. die Erziehungszeit diesem Elternteil zuzuordnen ist,
 2. ie Erziehung im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland erfolgt ist oder einer solchen gleichsteht und
 3. der Elternteil nicht von der Anrechnung ausgeschlossen ist.
- (2) Eine Erziehungszeit ist dem Elternteil zuzuordnen, der sein Kind erzogen hat. Haben mehrere Elternteile das Kind gemeinsam erzogen, wird die Erziehungszeit einem Elternteil zugeordnet. Haben die Eltern ihr Kind gemeinsam erzogen, können sie durch eine übereinstimmende Erklärung bestimmen, welchem Elternteil sie zuzuordnen ist. Die Zuordnung kann auf einen Teil der Erziehungszeit beschränkt werden. Die übereinstimmende Erklärung der Eltern ist mit Wirkung für künftige Kalendermonate abzugeben. Die Zuordnung kann rückwirkend für bis zu zwei Kalendermonate vor Abgabe der Erklärung erfolgen, es sei denn, für einen Elternteil ist unter Berücksichtigung dieser Zeiten eine Leistung bindend festgestellt, ein Versorgungsausgleich oder ein Rentensplitting durchgeführt. Für die Abgabe der Erklärung gilt § 16 des Ersten Buches über die Antragstellung entsprechend. Haben die Eltern eine übereinstimmende Erklärung nicht abgegeben, ist die Erziehungszeit der Mutter zuzuordnen. Haben mehrere Elternteile das Kind erzogen, ist die Erziehungszeit demjenigen zuzuordnen, der das Kind überwiegend erzogen hat, soweit sich aus Satz 3 nicht etwas anderes ergibt.
- (3) Eine Erziehung ist im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland erfolgt, wenn der erziehende Elternteil sich mit dem Kind dort gewöhnlich aufgehalten hat. Einer Erziehung im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland steht gleich, wenn der erziehende Elternteil sich mit seinem Kind im Ausland gewöhnlich aufgehalten hat und während der Erziehung oder unmittelbar vor der Geburt des Kindes wegen einer dort ausgeübten Beschäftigung oder selbstständigen Tätigkeit Pflichtbeitragszeiten hat. Dies gilt bei einem gemeinsamen Aufenthalt von Ehegatten oder Lebenspartnern im Ausland auch, wenn der Ehegatte oder Lebenspartner des erziehenden Elternteils solche Pflichtbeitragszeiten hat oder nur deshalb nicht hat, weil er zu den in § 5 Abs. 1 und 4 genannten Personen gehörte oder von der Versicherungspflicht befreit war.

- (4) Elternteile sind von der Anrechnung ausgeschlossen, wenn sie
1. während der Erziehungszeit oder unmittelbar vor der Geburt des Kindes eine Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland ausgeübt haben, die aufgrund
 - a) einer zeitlich begrenzten Entsendung in dieses Gebiet (§ 5 Viertes Buch) oder
 - b) einer Regelung des zwischen- oder überstaatlichen Rechts oder einer für Bedienstete internationaler Organisationen getroffenen Regelung (§ 6 Viertes Buch) den Vorschriften über die Versicherungspflicht nicht unterliegt,
 2. während der Erziehungszeit zu den in § 5 Absatz 4 genannten Personen gehören oder
 3. während der Erziehungszeit Anwartschaften auf Versorgung im Alter aufgrund der Erziehung erworben haben, wenn diese nach den für sie geltenden besonderen Versorgungsregelungen systembezogen annähernd gleichwertig berücksichtigt wird wie die Kindererziehung nach diesem Buch; als in diesem Sinne systembezogen annähernd gleichwertig gilt eine Versorgung nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen oder entsprechenden kirchenrechtlichen Regelungen.
- (5) Die Kindererziehungszeit beginnt nach Ablauf des Monats der Geburt und endet nach 36 Kalendermonaten. Wird während dieses Zeitraums vom erziehenden Elternteil ein weiteres Kind erzogen, für das ihm eine Kindererziehungszeit anzurechnen ist, wird die Kindererziehungszeit für dieses und jedes weitere Kind um die Anzahl an Kalendermonaten der gleichzeitigen Erziehung verlängert.

§ 57 Berücksichtigungszeiten

Die Zeit der Erziehung eines Kindes bis zu dessen vollendetem zehnten Lebensjahr ist bei einem Elternteil eine Berücksichtigungszeit, soweit die Voraussetzungen für die Anrechnung einer Kindererziehungszeit auch in dieser Zeit vorliegen. Dies gilt für Zeiten einer mehr als geringfügig ausgeübten selbstständigen Tätigkeit nur, soweit diese Zeiten auch Pflichtbeitragszeiten sind.

§ 58 Anrechnungszeiten

- (1) Anrechnungszeiten sind Zeiten, in denen Versicherte
 2. wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft während der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz eine versicherte Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit nicht ausgeübt haben,
- (2) Anrechnungszeiten nach Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 und 2 bis 3 a liegen nur vor, wenn dadurch eine versicherte Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit oder ein versicherter Wehrdienst oder Zivildienst oder ein versichertes Wehrdienstverhältnis besonderer Art nach § 6 des Einsatz-Weiterverwendungsgesetzes unterbrochen ist; dies gilt nicht für Zeiten nach Vollendung des 17. und vor Vollendung des 25. Lebensjahres. Eine selbstständige Tätigkeit ist nur dann unterbrochen, wenn sie ohne die Mitarbeit des Versicherten nicht weiter ausgeübt werden kann.

§ 249 Beitragszeiten wegen Kindererziehung

- (1) Die Kindererziehungszeit für ein vor dem 1. Januar 1992 geborenes Kind endet 24 Kalendermonate nach Ablauf des Monats der Geburt.
- (2) Bei der Anrechnung einer Kindererziehungszeit steht der Erziehung im Inland die Erziehung im jeweiligen Geltungsbereich der Reichsversicherungsgesetze gleich. Dies gilt nicht, wenn Beitragszeiten während desselben Zeitraums aufgrund einer Versicherungslastregelung mit einem anderen Staat nicht in die Versicherungslast der Bundesrepublik Deutschland fallen würden.
- (3) (weggefallen)
- (4) Ein Elternteil ist von der Anrechnung einer Kindererziehungszeit ausgeschlossen, wenn er vor dem 1. Januar 1921 geboren ist.
- (5) Für die Feststellung der Tatsachen, die für die Anrechnung von Kindererziehungszeiten vor dem 1. Januar 1986 erheblich sind, genügt es, wenn sie glaubhaft gemacht sind.
- (6) Ist die Mutter vor dem 1. Januar 1986 gestorben, wird die Kindererziehungszeit insgesamt dem Vater zugeordnet.
- (7) Bei Folgerenten, die die Voraussetzungen nach § 88 Absatz 1 oder 2 erfüllen und für die ein Zuschlag an persönlichen Entgeltpunkten nach § 307 d zu berücksichtigen ist, endet die Kindererziehungszeit für ein vor dem 1. Januar 1992 geborenes Kind zwölf Kalendermonate nach Ablauf des Monats der Geburt.
- (8) Die Anrechnung einer Kindererziehungszeit nach Absatz 1 ist ab dem 13. Kalendermonat nach Ablauf des Monats der Geburt ausgeschlossen, wenn für den Versicherten für dasselbe Kind ein Zuschlag an persönlichen Entgeltpunkten nach § 307 d zu berücksichtigen ist. Satz 1 gilt entsprechend, wenn für einen anderen Versicherten oder Hinterbliebenen für dasselbe Kind ein Zuschlag an persönlichen Entgeltpunkten nach § 307 d zu berücksichtigen ist oder zu berücksichtigen war.

8. Beamtenrechtliche Regelungen**§ 46 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG)**

Effektiver Mutterschutz und Elternzeit sind zu gewährleisten.

§ 79 Bundesbeamtengesetz (BBG)**Mutterschutz, Elternzeit und Jugendarbeitsschutz**

- (1) Die Bundesregierung regelt durch Rechtsverordnung die der Eigenart des öffentlichen Dienstes entsprechende Anwendung der Vorschriften des Mutterschutzgesetzes auf Beamtinnen. Diese Rechtsverordnung stellt für Beamtinnen hinsichtlich Inhalt, Art und Umfang den Schutz sicher, der Frauen nach dem Mutterschutzgesetz gewährleistet wird. Für die Kontrolle und Überwachung der Einhaltung der dem Gesundheitsschutz dienenden mutterschutzrechtlichen Vorschriften gilt § 29 des Mutterschutzgesetzes entsprechend.
- (2) Die Bundesregierung regelt durch Rechtsverordnung die der Eigenart des öffentlichen Dienstes entsprechende Anwendung der Vorschriften des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes über die Elternzeit auf Beamtinnen und Beamte. Das Bundesministerium des Innern kann in den Fällen des Artikels 91 Absatz 2 Satz 1 und des Artikels 115f Absatz 1 Nummer 1 des Grundgesetzes den Anspruch auf Elternzeit für Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte in der Bundespolizei aus zwingenden Gründen der inneren Sicherheit ausschließen oder einschränken.
- (3) Das Jugendarbeitsschutzgesetz gilt für jugendliche Beamtinnen und Beamte entsprechend. Die Bundesregierung kann durch Rechtsverordnung Ausnahmen von den Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes für jugendliche Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte bestimmen, soweit diese aufgrund der Eigenart des Polizeivollzugsdienstes oder aus Gründen der inneren Sicherheit erforderlich sind.

Die Verordnung über den Mutterschutz für Beamtinnen des Bundes und die Elternzeit für Beamtinnen und Beamte des Bundes (Mutterschutz- und Elternzeitverordnung – MuSchEltZV) liegt in der Fassung der letzten Änderung vom 9.2.2018 (BGBl. I S. 198) vor und ist unter <https://www.gesetze-gesetze-im-internet.de> abrufbar.

Wichtige Adressen

Arbeitnehmerkammer Bremen:

Geschäftsstelle Bremen

Bürgerstraße 1/Ecke Violentstraße
28195 Bremen
☎ 0421.3 63 01-0

Geschäftsstelle Bremen-Nord

Lindenstraße 8
28755 Bremen
☎ 0421.6 69 50-0

Geschäftsstelle Bremerhaven

Barkhausenstraße 16
27568 Bremerhaven
☎ 0471.9 22 35-0
www.arbeitnehmerkammer.de

Familienhebammen:

Hauptgesundheitsamt

Horner Straße 60–70
28203 Bremen
☎ 0421.3 61-15245

Gesundheitsamt

Wursterstraße 49
27580 Bremerhaven
☎ 0471.5 90 24 22

Familienberatung und frühkindliche Gesundheitsförderung:

Leherheide/Julius-Leber-Platz (Einkaufszentrum)

27578 Bremerhaven
☎ 0471.66128

Voßstraße 41

27570 Bremerhaven
☎ 0471.3 86 33

„Die Theo“

Lutherstraße 7
27576 Bremerhaven
☎ 0471.5 21 33

Elterngeldstelle:

Amt für Soziale Dienste

Hans-Böckler-Str. 9
28217 Bremen
☎ 0421.3 61-9 43 00
Fax 0421.61-1 66 39

Amt für Jugend, Familie und Frauen

Stadthaus 2
Hinrich-Schmalfeldt-Str. 42
27576 Bremerhaven
☎ 0471.5 90 20 27

Kindergeldkasse (Familienkasse):

Agentur für Arbeit Bremen

Doventorsteinweg 48–52
28195 Bremen
☎ 01801.5 46 337
familienkasse-bremen@
arbeitsagentur.de

Agentur für Arbeit Bremerhaven

zuständig ist die Kindergeldkasse
Bremen, s.o.

In allen Fragen der Sozialversicherung:

Versicherungsamt Bremen

Contrescarpe 72
(Siemens-Hochhaus)
28195 Bremen
☎ 0421.3 61-53 85
dieter.bollmeyer@
gesundheit.bremen.de

Versicherungsamt Bremerhaven

Stadthaus 1
Hinrich-Schmalfeldt-Straße 42
27576 Bremerhaven
☎ 0471.5 90 27 86
☎ 0471.5 90 23 07
Doris.Siemers@
magistrat.bremerhaven.de

In allen Fragen des Arbeitsschutzes:

Gewerbeaufsicht des Landes Bremen Dienststelle Bremen

Parkstraße 58–60
28209 Bremen
☎ 0421.3 61-62 60
office-HB@
gewerbeaufsichtsamt.bremen.de

Gewerbeaufsicht des Landes Bremen Dienststelle Bremerhaven

Lange Straße 119
27580 Bremerhaven
☎ 0471.5 96-1 32 70
office-BRHV@
gewerbeaufsichtsamt.bremen.de

In allen Fällen der Benachteiligung:

Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau

Knochenhauerstraße 20–25
28195 Bremen
☎ 0421.3 61-3133

Büro Bremerhaven

Schifferstr. 48
27568 Bremerhaven
☎ 0471.59 61-38 23

Ortskrankenkassen:

AOK Bremen•Bremerhaven

Hauptgeschäftsstelle Bremen
Bürgermeister-Smidt-Straße 95
28195 Bremen
☎ 0421.1 76 10

AOK Bremen•Bremerhaven

Hauptgeschäftsstelle Bremerhaven
Columbusstraße 1
27570 Bremerhaven
☎ 0471.1 60

**Betriebskrankenkassen im
Lande Bremen:**

**Landesverband der
Betriebskrankenkassen**

Bahnhofstraße 28
28195 Bremen
☎ 0421.33 77 70
www.bkk-ni-hb.de

**Innungskrankenkasse
Bremen und Bremerhaven:**

IKK gesund plus

Konrad-Adenauer-Allee 42
28329 Bremen
☎ 0800.8 57 98 40

Rentenversicherung:

Deutsche Rentenversicherung Bund

Ruhrstraße 2
10709 Berlin
☎ 0800.10 00 48 00

Deutsche Rentenversicherung

Oldenburg-Bremen
Huntestraße 11
26135 Oldenburg
☎ 0441.92 70

Ersatzkassen im Lande Bremen:

Barmer Ersatzkasse

Domshof 11
28195 Bremen
☎ 0800.3 32 06 05 40
www.barmer.de

**Deutsche AngestelltenKrankenkasse
(DAK)**

Am Wall 128–134
28195 Bremen
☎ 0421.4 27 08 50
www.dak.de

Hamburg-Münchener (HMK)

Faulenstraße 67
28195 Bremen
☎ 0421.17 47 90
www.hmk.info

hkk Erste Gesundheit.

Martinstraße 24
28195 Bremen
☎ 0421.36 55–0
info@hkk.de

HEK Hanseatische Krankenkasse

Am Wall 116
28195 Bremen
☎ 0800.0 21 32 13

Die Kaufmännische – KKH

Knochenhauerstraße 20–25
28195 Bremen
☎ 0421.63 39 50
www.kkh.de

Techniker Krankenkasse (TK)

Willy-Brandt-Platz 3
28195 Bremen
☎ 0421.30 50 54 88
www.tk-online.de

**Auskunfts- und Beratungsstellen
im Lande Bremen:**

Schwachhauser Heerstraße 32–34

28209 Bremen
☎ 0421.34 07-0
info@drv-oldenburg-bremen.de

Lindenstraße 74

28755 Bremen-Aumund
☎ 0421.6 58 52-0

**Bürgermeister-Martin-Donandt-
Platz 13**

27568 Bremerhaven
☎ 0471.9 47 53-0
silke.felgenbauer@
drv-oldenburgbremen.de
www.deutsche-rentenversicherung.de

Sonstige Adressen:

Bundesministerium für Gesundheit

Friedrichstraße 108
10117 Berlin
☎ 030.99 66 01
www.bmgs.bund.de

**Bundesministerium für Familie,
Senioren, Frauen und Jugend**

Glinkastraße 24
10117 Berlin
☎ 030.20 17 91 30
www.bmfsfj.de

Bundesversicherungsamt

Friedrich-Ebert-Allee 38
53113 Bonn
☎ 0228.61 90

Stichwortverzeichnis

A

Abfindung 109, 117
 Adoption 22, 44, 66, 78, 91, 92, 96, 100
 Ärztliches Attest 17 f., 33, 40 f., 44
 Akkordarbeit 39
 Alleinerziehende 78, 131
 Anfechtung 27, **28**, 30 f., 97
 Annahmeverzug 22, 26
 Antrag 34, 53, 55, 58, 61, 68, 85 ff., 104, 106, 131
 Arbeitgeberwechsel 100, 111
 Arbeitgeberzuschuss 31, 55, **58 ff.**, 61, 74 f.
 Arbeitskampf 51, 60
 Arbeitslosengeld 28, 31, **51**, 60, **83 f.**, 126 ff., 129
 Arbeitslosengeld II 28, 51, 61, **84**, 127, 131 f.
 Arbeitslosenversicherung 51, 85, 116, 126 ff., 171 ff.
 Arbeitnehmerähnliche Person 15 f.
 Arbeitsplatzgestaltung 37 ff.
 Arbeitsunfähigkeit, siehe Krankheit
 Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz 32 ff.
 Arbeitszeugnis 124
 Aufhebungsvertrag 28, **30 f.**, 103
 Aufsichtsbehörde 27, 176
 Aufwendungsausgleichsverfahren **44**, 60
 Ausländer 16, **65 f.**
 Auszubildende 16, 29, 65, 67, 90

B

Beamte 16, 65, 108, 128, 134, 175
 Befristung 28 ff., 61, 90, 98, 102
 Benachteiligungsverbot 19 f., 29 f.
 Berücksichtigungszeiten (Rente) 135
 Berufsbildung/Berufliche Weiterbildung 90
 Berufsrückkehrer 128
 Beschäftigungsverbote 32 ff., 39, 41 ff.
 Betreuungsgeld 132, 160
 Betriebsarzt 40
 Betriebsrat 16, 18, 27, 36, 40, 112, 123
 Betriebsrente 73, 124
 Betriebsübergang 23, 51, 60, **123**
 Betriebsversammlung 123
 Bildschirmarbeit 39 f.
 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz 154 ff.

D

Dienstwagen 49, 124
 Diskriminierungsverbot, siehe Benachteiligungsverbot

E

Eheähnliche Lebensgemeinschaft 66
 Eigenkündigung 30 f., 103 f.
 Elterngeld 63 ff.
 Elterngeldstelle 85 ff., 124, 176
 Elternzeit 88 ff.
 Entbindung 52 f.
 Entgeltersatzleistungen 83 f.
 Erziehungszeiten (Rente) 133 ff.

F

Familienversicherung 53 f., 125 f.
 Fehlgeburt 21, 45
 Feiertagsarbeit 34 f., 72
 Fließbandarbeit 39
 Frage nach Schwangerschaft 19 f., 28
 Freistellung 35, 47, 52
 Frühgeburt 45, 58, 92 f.
 Fürsorgepflicht des Arbeitgebers 32, 56, 116

G

Geburtshaus 52
 Gefährdungsbeurteilung **37**, 40
 Genehmigungsfiktion/Eintritt der Genehmigung (bei Nachtarbeit) 34
 Geringfügige Beschäftigung 15, 54 f., 60 f., 73, 90, 110
 Geringverdienerzuschlag 74
 Geschwisterbonus 76
 Gewerbeaufsichtsamt, siehe Aufsichtsbehörde
 Gratifikation, siehe Jahressonderleistungen

H

Härtefälle 58, 66, 78, 86, 93, 97
 Häusliche Pflege 52 f.
 Haushaltshilfe 53, 129
 Hebamme 18, 52 f.
 Heimarbeit 15, 22, **36**

I

Insolvenz (-verfahren, -geld) 21, 60

J

Jahressonderleistungen 31, 43, 49, 57, 72, 109, 121 f.

- K**
- Kindergeld/Steuerfreibeträge 130 f.
 - Kinderpflegekrankengeld 129
 - Kinderzuschlag 130 f.
 - Krankengeld 50, 60 f., 72, 83, 125 f.
 - Krankenversicherung 28, 50, 85, 116, 125 f., 149 ff.
 - Krankheit 41 f., 50, 60 f., 109, 122 f.
 - Kündigungsverbot 21 ff., 100 ff., 109 f.
 - Kurzarbeit 41, 43, 50, 57
- L**
- Landeselterngehd 85
 - Leiharbeitsverhältnis 15, 35
 - Leistungen der Krankenkasse 52 ff.
 - Leistungsverweigerungsrecht 32
- M**
- Mehrarbeit 32 f.
 - Mehrbedarfe 131 f.
 - Mehrere Arbeitsverhältnisse 57, 59, 67, 73, 90, 110 f.
 - Mehrere Kinder 27, 45, 59, 69 f., 75 f., 91, 97, 98 ff., 118
 - Mehrlingszuschlag 75
 - Mitteilung der Schwangerschaft 17 ff., 22 f.
 - Mitteilungspflichten 77, 80, 87, 97, 98
 - Mutter-/Vater-Kind-Kur 132
 - Mutter-Kind-Stiftung 131
 - Mutterschaftsgeld 31, **54 ff.**, 74 f.
 - Mutterschutzfristen, siehe Schutzfristen
 - Mutterschutzgesetz 15 f., 137 ff.
 - Mutterschutzlohn 41 ff.
 - Mutterschutzverordnung 32, 37
- N**
- Nachtarbeit 33 f., 72, 115 f.
 - Nicht eheliche Kinder 66
- Ö**
- Öffentlicher Dienst 20, 39, 108, 115
- P**
- Pausen/Ruhezeit 33 f., 35, 37
 - Personalrat, siehe Betriebsrat
 - Pfändung 85
 - Pflegeversicherung 28, 51, 85, **126**
 - Praktikanten 15, 67, 90
 - Probearbeitsverhältnis 15, 28
 - Progressionsvorbehalt 85
 - Provision 43, 72
- R**
- Rechtsweg/Klage 25 f., 27, 29, 61 f., 87, 103, 106, 108, 123, **124**
 - Rentenversicherung 51, 85, 116, **133 ff.**, 174 f.
- S**
- Sachbezüge 49, 124
 - Schadensersatz 29, 32, 109
 - Schüler/Schülerinnen 15, 22, 66
 - Schutzfristen 44 ff., 93, 96, 117 f.
 - Schwangerschaftsabbruch 22, 42, 45, 53
 - Sonderurlaub 56, 60, **116**
 - Sonntagsarbeit 34 f., 72
 - Sorgerecht 66, 90
 - Sozialhilfe 52, 84, 132
 - Sozialplan 117
 - Sozialversicherung 51, 85, 110, 116, 125 ff., 133 ff.
 - Steuer/Sozialversicherungsbeiträge 44, 61, 85
 - Steuerklassenwechsel 57, 73
 - Stillzeiten 35 f.
 - Studenten/Studentinnen 15, 22, 54, 66 f., 125
- T**
- Teilelterngehd 76 f.,
 - Teilzeitarbeit 15, 31, 36, 56, 59 f., 67, **76 f.**, **104 ff.**, 113 ff., 117, 119, 121, 125, 128
 - Tod des Kindes 22, 45, 87, 96 f.
- U**
- Übertragung von Elternzeit **99 f.**, 123
 - Umsetzungsrecht des Arbeitgebers 32, 37 f.
 - Unterhalt/Unterhaltsvorschuss 84, 131
 - Unverantwortbare Gefährdung 33 ff., 38 f.
 - Urlaub 31, 47 f., 109, **117 ff.**
 - Urlaubsgeld 49, 121 f.
- V**
- Verdiensterhöhung/-kürzung 43 f., 57, 58 f.
 - Vermögenswirksame Leistungen 49, 123
 - Vertretung 111 f.,
 - Vorsorgeuntersuchungen 52
- W**
- Wechsel der Betreuungsperson 80 ff., 91
 - Weiterbeschäftigungsanspruch 29, 112
 - Wohngeld 84, **132**
- Z**
- Zeugnis, siehe Arbeitszeugnis

Die Arbeitnehmerkammer Bremen vertritt als Körperschaft des öffentlichen Rechts die Interessen der Beschäftigten.

Mitglieder der Arbeitnehmerkammer sind – so bestimmt es das „Gesetz über die Arbeitnehmerkammer im Lande Bremen“ – alle im Bundesland Bremen abhängig Beschäftigten (mit Ausnahme der Beamten). Zurzeit sind dies etwa 390.000 Menschen. Auch Arbeitslose, die zuletzt ihren Arbeitsplatz im Land Bremen hatten, sind Mitglieder der Arbeitnehmerkammer.

Neben einer umfassenden Rechtsberatung bietet die Arbeitnehmerkammer ihren Mitgliedern zahlreiche Informationen zu den Themen Wirtschaft, Arbeit, Bildung und Kultur. Darüber hinaus berät sie Betriebs- und Personalräte sowie die Politik und öffentliche Verwaltung im Land Bremen. Die berufliche Weiterbildung übernimmt die Wirtschafts- und Sozialakademie (wisoak).

Zusätzlichen Service und Vergünstigungen gibt es mit der KammerCard, die jedes Mitglied auf Wunsch kostenlos erhält.



Arbeitnehmerkammer
Bremen

Bürgerstraße 1
28195 Bremen
Telefon 0421.3 63 01-0
Telefax 0421.3 63 01-89
info@arbeitnehmerkammer.de
www.arbeitnehmerkammer.de