

# **Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium**

## **Mutterschutz**

Ziel des Mutterschutzes ist es, die Frau und ihr Kind örtlich (am Arbeitsplatz, Ausbildungsplatz, Studienplatz) und zeitlich (während der Schwangerschaft, nach Entbindung und Stillzeit) zu schützen. Das Gesetz ermöglicht es der Frau, ihre Beschäftigung oder sonstige Tätigkeit ohne Gefährdung ihrer Gesundheit oder der ihres Kindes fortzusetzen und wirkt Benachteiligungen vor.

Kündigungen sind unzulässig:

- während der **Schwangerschaft**
- bis zum Ablauf von **4 Monaten** nach einer **Fehlgeburt** nach der 12. Schwangerschaftswoche
- bis zum Ende ihrer Schutzfrist nach der Entbindung, mindestens jedoch bis zum Ablauf von **4 Monaten nach der Entbindung**

Die Schutzfrist beginnt 6 Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstag und endet 8 Wochen nach dem tatsächlichen Tag der Entbindung. Diese Frist verlängert sich bei Früh- und Mehrlingsgeburten auf 12 Wochen. Wird später als voraussichtlich berechnet entbunden, verlängert sich die Schutzfrist vor der Entbindung. Entbindet die Arbeitnehmerin früher, verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung um die Verfrühung. Wenn **vor Ablauf von 8 Wochen nach der Entbindung** bei dem Kind eine **Behinderung im Sinne von § 2 Abs. 1 Satz 1 SGB IX** ärztlich festgestellt wird und die Frau dies beantragt, kann sie ebenfalls 12 Wochen nach der Entbindung zu Hause bleiben.

Die Schutzfrist vor der Entbindung ist **nur für den Arbeitgeber** bindend. Die Frau hat einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung, wenn sie dies ausdrücklich erklärt. Tatsächliche Weiterarbeit allein genügt nicht. Diese Erklärung kann jederzeit widerrufen werden. Bei Weiterarbeit ruht der Anspruch auf Mutterschaftsgeld.

## **Verbot der Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit**

Schwangere oder stillende Frauen dürfen keine Beschäftigung über 8 ½ (unter 18 Jahre: 8) Stunden täglich oder über 90 (unter 18 Jahre: 80) Stunden in der Doppelwoche, einschließlich Sonntagen, ausüben. Bei mehreren Arbeitgebern sind die Arbeitszeiten zusammenzurechnen. Ausnahmen sind durch die Aufsichtsbehörde zulässig (§ 29). Eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden ist zwingend einzuhalten.

Zwischen 20 Uhr und 6 Uhr darf keine Beschäftigung ausgeübt werden. In Zukunft wird ein behördliches Genehmigungsverfahren eingeführt. Diese Behörde kann eine Beschäftigung bis 22 Uhr genehmigen, wenn

1. Sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt
2. Nach **ärztlichem Zeugnis** nichts dagegen spricht und
3. Alleinarbeit ausgeschlossen ist (jederzeit eine weitere Person verfügbar)

An Sonn- und Feiertagen darf die Frau arbeiten, wenn

1. Sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt
2. Eine Ausnahme vom allgemeinen Verbot nach § 10 ArbZG zugelassen ist
3. Ein Ersatzruhetag gewährt wird
4. Alleinarbeit ausgeschlossen ist (jederzeit eine weitere Person verfügbar)

## **Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz**

Der Arbeitgeber hat eine stillende Frau auf ihr Verlangen für die zum Stillen erforderliche Zeit freizustellen, mindestens zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal eine Stunde. Während der ersten 12 Monate nach der Entbindung werden diese Zeiten nicht auf die Ruhepausen angerechnet und es erfolgt kein Entgeltausfall. Die zeitliche Begrenzung auf 12 Monate gilt nur für die Freistellung zum Stillen, sie betrifft nicht den Arbeitsschutz (Verbot der Nacht- und Mehrarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit).

Das Beschäftigungsverbot hat für das Arbeitsverhältnis keine Folgen. Es erfolgt keine Minderung des Anspruchs auf Erholungsurlaub, Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung müssen ebenfalls weiter gezahlt werden und die Mutterschutzzeit ist Betriebszugehörigkeit.

## **Gesetz zur Einführung des Elterngeld Plus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit im BEEG**

### **Elternzeit**

Die Neuregelungen des Gesetzes gelten **grundsätzlich nur für ab 1. Juli 2015 geborene Kinder**. Durch eine Flexibilisierung der Elternzeit wird die Zeitsouveränität der Eltern gestärkt und der frühere Wiedereinstieg ins Erwerbsleben erleichtert. Das Elterngeld Plus mit Partnerschaftsbonus soll die wirtschaftliche Existenz beider Elternteile auf Dauer sichern.

Elternzeit kann bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes beansprucht und muss schriftlich geltend gemacht werden. Der Arbeitnehmer ist an dieses „Verlangen“ gebunden. Die Elternzeit kann nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber oder bei Vorliegen der gesetzlichen Gründe des § 16 Abs. 3 BEEG **vorzeitig beendet** werden.

Bei Kindern, die vor dem 01. Juli 2015 geboren sind, können 12 Monate der zustehenden Elternzeit mit der Zustimmung des Arbeitgebers über das 3. Lebensjahr hinaus, längstens bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres beansprucht werden. Bei Kindern, die ab 01. Juli 2015 geboren sind, kann ein Anteil **von bis zu 24 Monaten** zwischen dem 3. Geburtstag und dem vollendeten 8. Lebensjahr des Kindes **ohne Zustimmung des Arbeitgebers** genommen werden. Dieser Anspruch bleibt auch bei einem Arbeitgeberwechsel erhalten.

Elternzeit muss bei Kindern, geboren bis 30. Juni 2015, 7 Wochen vor Inanspruchnahme angekündigt werden. Für Kinder, die ab 01. Juli 2015 geboren sind, beträgt diese Frist ebenfalls bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres **7 Wochen** und nach Vollendung des 3. Lebensjahres **13 Wochen** vor Inanspruchnahme der Eltern(teil)zeit.

Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer die Elternzeit bescheinigen. Bei einem **Arbeitgeberwechsel** ist bei Anmeldung der Elternzeit eine **Bescheinigung des früheren Arbeitgebers über bereits genommene Elternzeit** vorzulegen, wenn dieser es verlangt.

Nach fortlaufender sechs monatiger Beschäftigung können Arbeitnehmer während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung (zwischen 15 und 30 Wochenstunden) ausüben. Der Teilzeitanpruch ist frist- und formgebunden. Eine Ablehnung des Arbeitgebers ist nur aus dringenden betrieblichen Gründen möglich. Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Urlaub für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel zu kürzen.

Die Kündigungsschutzfrist beträgt bis zum vollendeten 3. Lebensjahr **8 Wochen** vor Beginn der Elternzeit und nach Vollendung des 3. Lebensjahres **frühestens 14 Wochen** vor Beginn der Elternzeit für Kinder, die ab dem 01. Juli 2015 geboren sind. Arbeitnehmer können während der Elternzeit nur in besonderen Fällen und nach vorheriger Zustimmung der obersten Landesbehörde für Arbeitsschutz oder der von ihr bestimmten Stelle gekündigt werden. Diese Gründe sind z. B. Betriebs(teil-)schließung ohne Weiterbeschäftigungsmöglichkeit oder schwere Vertragsverstöße des Arbeitnehmers.