

Fachgebiet: Personalmanagement

Susanne Brandt
Wolfarth & Willems StB GmbH
Lohnteam

Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit von Mitarbeitern

Eine Ihrer Mitarbeiterinnen ist schwanger.

Für diese Mitarbeiterin gelten sofort besondere Schutzbedingungen. Diese beinhalten sowohl den Schutz der Mutter, als auch den Schutz des Kindes. Trotzdem sollte ein gesundes Verhältnis zwischen der gewünschten Erwerbstätigkeit und dem Gesundheitsschutz geschaffen werden. Viele Frauen wünschen heutzutage eine Fortführung ihrer Tätigkeit auch innerhalb der Schwangerschaft. Zuerst einmal: der Mutterschutz gilt für **alle** Mitarbeiterinnen, nicht nur für die sozialversicherungspflichtig beschäftigte Fachangestellte, sondern auch für geringfügig beschäftigte Reinigungskräfte oder Auszubildende. Um einen sicheren Arbeitsplatz für Mutter und Kind zu haben oder zu schaffen, wird, sofern dies nicht bereits im Vorfeld stattgefunden hat, eine Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes vorgenommen und bewertet. Anhand der Ergebnisse kann die weiterführende Beschäftigung während der

Schwangerschaft geplant werden. Der Arbeitgeber hat das Recht, einen anderweitigen zumutbaren Arbeitsplatz zuzuweisen. Besteht keinerlei Möglichkeit, einen gefahrenfreien Arbeitsplatz zu schaffen, wird von Seiten des Arbeitgebers ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen. Ist jedoch ein geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung, auf den die Mitarbeiterin innerhalb der Praxis wechseln kann, steht einer Weiterbeschäftigung auf reduzierter Arbeitszeit oder eventuell sogar mit bestehender Arbeitszeit nichts im Wege. Diese Möglichkeit ist bei der Beurteilung der Situation immer vorzuziehen.

Ein Beschäftigungsverbot, welches vom behandelnden Gynäkologen ausgesprochen wurde, geht immer von einer besonderen medizinischen Gefährdung aus und steht daher jederzeit im Vordergrund.

Zum besonderen Schutz von Frauen innerhalb der Schwangerschaft besteht neben dem Kündigungsschutz auch ein Verbot der Mehrarbeit, der Nachtarbeit und der Arbeit an Sonn-

und Feiertagen sowie ein Recht auf unbezahlte Freistellung von der Arbeit für Untersuchungstermine.

Der Mutterschutz tritt generell sechs Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin in Kraft und endet acht Wochen nach der tatsächlichen Entbindung, beziehungsweise verlängert sich bei vorzeitiger Entbindung um den gekürzten Zeitraum. In der Zeit vor der Entbindung kann auf ausdrücklichen Wunsch der Mutter eine Tätigkeit ausgeführt werden, in der Zeit nach der Entbindung ist eine Beschäftigung strafbar! Unter bestimmten medizinischen Voraussetzungen verlängert sich der Mutterschutz nach der Entbindung auf 12 Wochen. Während eines Beschäftigungsverbots bekommt die Mitarbeiterin ihr Gehalt weiterbezahlt. Bei Eintritt in den Mutterschutz zahlt die Krankenkasse an die Mitarbeiterin 13 Euro kalendertäglich, der Arbeitgeber zahlt einen Netto-Zuschuss in Höhe der Differenz zum vorherigen Netto-Gehalt. Finanziell entsteht dem Arbeitgeber durch eine schwangere Mitarbeiterin kein Verlust. Sowohl das Beschäftigungsverbot, als auch der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld werden inklusive der Arbeitgeberleistungen von der zuständigen Krankenkasse erstattet. Das Beschäftigungsverbot gilt als Beschäftigungszeit, das heißt, die Zeit wird auf die Be-

Fortsetzung

Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit von Mitarbeitern

triebstätigkeit voll angerechnet und ebenso entsteht in dieser Zeit ein Urlaubsanspruch. Sollte aufgrund des Beschäftigungsverbot, der Mutterschutzfrist und der Elternzeit nicht mehr die Möglichkeit bestanden haben, den Urlaub vorher in Anspruch zu nehmen, verfällt er nicht, sondern kann nach der Elternzeit bei Wiederaufnahme der Tätigkeit genommen werden.

Nun ist das Kind geboren.

In den meisten Fällen hat vor der Entbindung bereits ein Gespräch zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiterin stattgefunden, in dem über das zukünftige geplante Beschäftigungsverhältnis gesprochen wurde. Nichts desto trotz muss von Seiten der Mitarbeiterin die Elternzeit beim Arbeitgeber offiziell (schriftlich) beantragt werden und zwar spätestens sieben Wochen vor deren Beginn. Ein Einverständnis des Arbeitgebers ist reine Höflichkeit, eine Ablehnung ist gesetzlich nicht möglich. Eine durchgängige Elternzeit kann bis maximal zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes genommen werden, es ist aber auch eine Splittung möglich. Ein Zeitraum von maximal 24 Monaten kann bis zum vollendeten achten Lebensjahr des Kindes genommen werden.

An dieser Stelle geben wir ein Augenmerk auf Mitarbeiterinnen bei der Neueinstellung. Ist ein Kind vorhanden, welches nach dem 30.06.2015 geboren wurde, besteht durchaus die Möglichkeit, dass diese neue Mitarbeiterin noch nicht ausgeschöpfte Elternzeit mitbringt. Daher sollte auch hierüber im Bewerbungsgespräch oder bei einer Einstellung Klarheit geschaffen werden. Der Arbeitgeber kann eine Bescheinigung der bereits genommenen Elternzeit vom neuen Mitarbeiter verlangen. Auch hier gilt wieder: Eine Ablehnung der dann beantragten Elternzeit ist nur in wenigen Ausnahmefällen möglich. Eben solche Bescheinigung sollte ein Arbeitgeber daher auch jedem austretenden Mitarbeiter mitgeben, der eine Elternzeit beansprucht hat.

Sollte innerhalb der ersten 12 Monate nach der Entbindung bereits die Tätigkeit wiederaufgenommen werden, selbstverständlich unter Beachtung der Mutterschutzfrist, kann die Mutter eine bezahlte Freistellung für die Stillzeit des Kindes in Anspruch nehmen, und zwar eine Stunde pro Arbeitstag. Auch diese Kosten kann der Arbeitgeber über die U2-Erstattung bei der Krankenkasse ersetzt bekommen.

In der Elternzeit besteht für den Arbeitgeber die Möglichkeit, den Urlaubsanspruch in vollen Monaten der Elternzeit um ein Zwölftel je Monat zu kürzen. Über die Kürzung muss die Mitarbeiterin zwingend noch während des bestehenden Arbeitsverhältnisses schriftlich informiert werden, ansonsten entfällt diese Möglichkeit. Eine Urlaubskürzung ist nicht möglich, wenn die Mitarbeiterin innerhalb der Elternzeit in Teilzeit bei dem gleichen Arbeitgeber tätig ist. Ist bereits im Vorfeld der komplette Urlaub gewährt, darf die Kürzung auch mit dem zukünftig zu gewährenden Urlaub verrechnet werden.

Eine Teilzeitbeschäftigung innerhalb der Elternzeit ist bei dem gleichen oder einem anderen Arbeitgeber möglich, ohne die Elternzeit aktiv zu unterbrechen. Die Teilzeitbeschäftigung darf 30 Wochenstunden nicht überschreiten.

Eine beantragte Elternzeit kann vom Mitarbeiter nur unter besonderen Bedingungen vorzeitig beendet werden. Diese sind die Geburt eines weiteren Kindes oder Fälle von besonderer Härte. Die Geburt eines weiteren Kindes setzt aber die Geburt voraus, d. h., während der Schwangerschaft liegt noch kein Grund für eine Beendigung der Elternzeit vor.

Wie immer gilt auch hier: Bei Fragen hilft Ihnen das Personalmanagement-Team von Wolfarth & Willems gerne weiter.