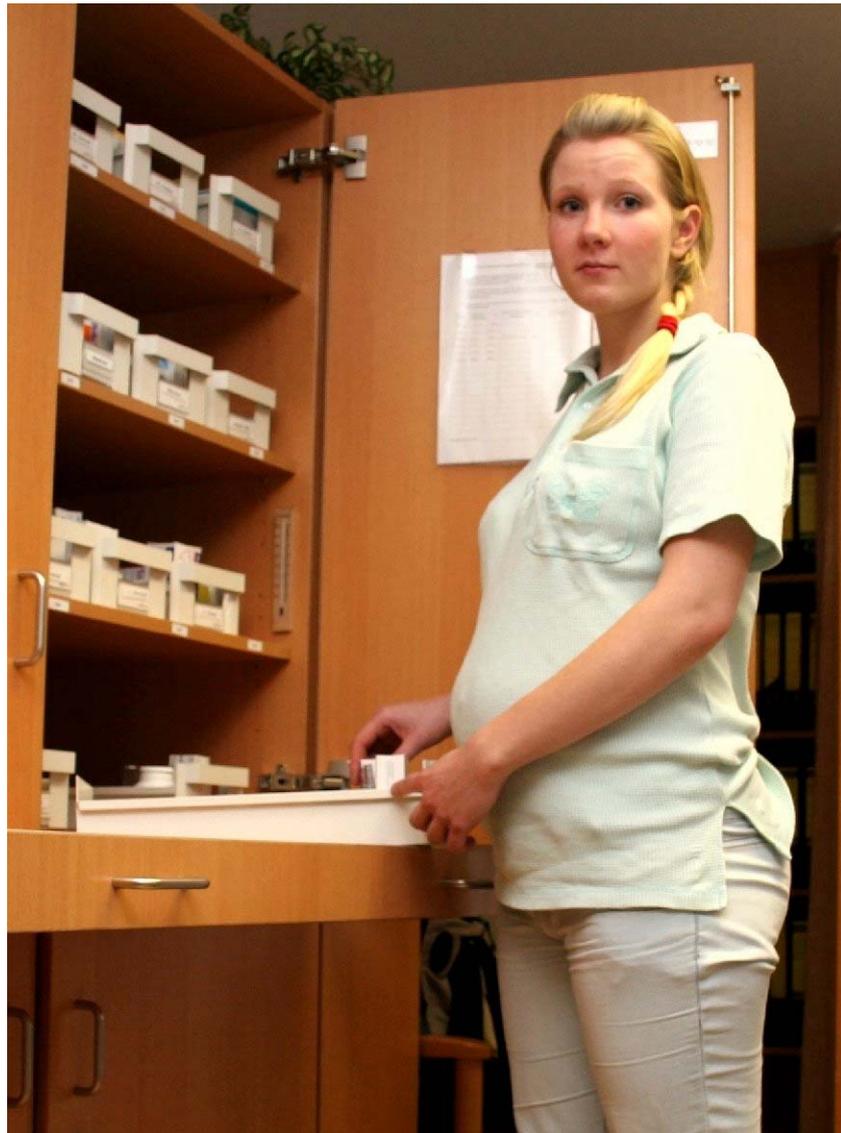


Mutterschutz und Elternzeit

Das Wichtigste für werdende Mütter
und ihre Arbeitsgeber



Freistaat  Sachsen

Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit

Vorwort

Schwangerschaft und Stillzeit erfordern besondere Rücksichtnahme am Arbeitsplatz. In dieser Zeit ist der Gesundheitsschutz für Arbeitnehmerinnen und die ungestörte Entwicklung ihrer Kinder ein gesamtgesellschaftliches Anliegen, welches im Mutterschutzgesetz (MuSchG) sowie in der Mutterschutzrichtlinienverordnung (MuSchRiV) verankert ist. Ergänzend wird den Eltern durch das Bundeserziehungsgeldgesetz (BErzGG)¹ bzw. durch das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)² ein Anspruch auf eine (gemeinsame) Elternzeit eingeräumt.

**Zum Mutterschutz
allgemein**

Alle diese Rechtsvorschriften behüten Erwerbstätige in dieser Zeit vor existenziellen Sorgen oder Verlust des Arbeitsplatzes. Arbeitgeber tragen Mitverantwortung für Leben und Gesundheit der betroffenen Frauen und des sich entwickelnden Kindes. Sie sind verpflichtet, die Arbeitsbedingungen dieser Frauen dahingehend zu prüfen, dass sich keine Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie negative Auswirkungen auf Schwangerschaft und Stillzeit ergeben.

Diese Broschüre soll arbeitenden Frauen das Anliegen des Mutterschutzes sowohl vor einer Familienplanung als auch während der Schwangerschaft und Stillzeit nahe bringen. Außerdem gibt sie Arbeitgebern sowie Personalvertretungen einen umfassenden Überblick über den Mutterschutz und klärt alle Beteiligten über ihre Rechte und Pflichten auf.

Für wen gilt der Mutterschutz?

Für alle Frauen, die in der Bundesrepublik Deutschland in einem Arbeits-, Probearbeits- oder Ausbildungsverhältnis stehen, gilt das Mutterschutzgesetz sowie die Mutterschutzrichtlinienverordnung. Das sind Arbeitnehmerinnen und Angestellte, sowie Heimarbeiterinnen und ihnen Gleichgestellte, betriebliche Praktikantinnen und Frauen im Einsatz eines freiwilligen sozialen Jahres. Geschützt sind in Deutschland nicht nur deutsche, sondern auch ausländische Frauen. Auswärtige Unternehmen, diplomatische Vertretungen und Konsulate haben im Land die gültigen Vorschriften zum Mutterschutz zu beachten.

**Geltungsbereich der
Schutzvorschriften**

Für Hausfrauen, Selbstständige, Schülerinnen und Studentinnen gelten die gesetzlichen Bestimmungen zum Mutterschutz nicht, auch nicht für Adoptivmütter.

Für Landes- und Kommunalbeamtinnen gilt die Sächsische Mutterschutzverordnung (SächsMuSchuV) in der Neufassung vom 8. Dezember 2003 (Berichtigung 9. Februar 2004).

¹ gilt bezüglich Erziehungsgeld für Geburten bis 31.12.2006, bezüglich Elternzeit generell bis zum 31.12.2006

² gilt bezüglich Elterngeld für Geburten ab 01.01.2007, bezüglich Elternzeit generell ab 01.01.2007

Für Soldatinnen findet die Verordnung über den Mutterschutz für Soldatinnen (MuSchSoldV) in der Neufassung vom 18.11.2004 (BGBl I. S. 2858) Anwendung.

Wann den Arbeitgeber über die Schwangerschaft informieren?

Die Schutzvorschriften gelten erst dann, wenn die werdende Mutter ihren Arbeitgeber von der Schwangerschaft informiert und den vermuteten Tag der Entbindung mitteilt.

**Unverzüglich
den Arbeitgeber
informieren**

Der Arbeitgeber kann die Mutterschutzvorschriften erst dann einhalten, wenn er Kenntnis von der Schwangerschaft hat. Verlangt der Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung, trägt er die Kosten selbst. Dritten gegenüber darf er diese Mitteilung nicht unbefugt bekannt geben.

Wie wird der Mutterschutz überwacht?

Alle Arbeitgeber sind durch Gesetz verpflichtet, die territorial zuständigen Arbeitsschutzbehörden, Abteilungen Arbeitsschutz der Regierungspräsidien (siehe letzte Seite), unverzüglich von der bestehenden Schwangerschaft zu informieren. Ein diesbezüglicher Vordruck ist im Internet unter www.arbeitsschutz-sachsen.de → praktische Lösungen → Anträge/Formulare zu finden. Damit kann die Einhaltung der Schutzvorschriften durch die Arbeitsschutzbehörde überwacht werden. Diese beraten Arbeitgeber bei der Durchführung des MuSchG, insbesondere bei der Gefährdungsbeurteilung sowie bei der Auswahl geeigneter Schutzmaßnahmen und klären Frauen über ihre Arbeitsschutzrechte auf.

**Mitteilungspflicht
des Arbeitgebers
gegenüber der
Arbeitsschutzbehörde**

Welche Maßnahmen obliegen dem Arbeitgeber?

Die Verantwortung für den Schutz werdender und stillender Mütter bei der Arbeit trägt der Arbeitgeber. Er hat bei der Einrichtung und Unterhaltung des Arbeitsplatzes einschließlich der Maschinen, Werkzeuge und Geräte und bei der Regelung der Beschäftigung die erforderlichen Vorkehrungen und Maßnahmen zu treffen, dass werdende Mütter, ihre Leibesfrucht, sowie stillende Mütter vor Gefahren für Leben und Gesundheit ausreichend geschützt sind. Mit dieser Aufgabe darf der Arbeitgeber auch eine fachkundige und zuverlässige Person schriftlich betrauen.

**Ohne Verzögerung
die Gefährdungs-
beurteilung
am Arbeitsplatz
einleiten**

Die betroffenen Frauen sind von der Einleitung einer Risikobeurteilung am Arbeitsplatz sowie den festgelegten notwendigen Schutzmaßnahmen zu unterrichten. In der Regel werden dazu Sicherheitsfachkraft und Betriebsarzt mit einbezogen.

Treten Zweifel bei der Einschätzung der Arbeitsbedingungen auf, hilft die zuständige Arbeitsschutzbehörde (siehe letzte Seite). Sollte durch Änderungen am Arbeitsplatz bzw. eine veränderte Arbeitsorganisation kein gefahrungsfreies Arbeiten ohne schädliche Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen, Strahlen, Staub, Gasen, Dämpfen, Hitze, Kälte, Nässe, Erschütterungen, Lärm, bzw. eine Umsetzung nicht möglich sein, ist ein (generelles) Beschäftigungsverbot durch den Arbeitgeber angezeigt. Dafür bedarf es keines ärztlichen Zeugnisses.

**auch die
Arbeitsschutzbehörden
leisten Hilfestellung**

**generelles
Beschäftigungsverbot
durch den Arbeitgeber
festzulegen**

Sowohl das Mutterschutzgesetz als auch die Arbeitsstättenverordnung verlangen für eine werdende und stillende Mutter, eine Liege in einem geeigneten Raum zur Verfügung zu stellen. Hier darf sie während der Arbeitspausen und wenn es aus gesundheitlichen Gründen erforderlich ist, auch während der Arbeitszeit ausruhen.

**Möglichkeit zum
Ausruhen schaffen**

In Betrieben und Verwaltungen, in denen regelmäßig mehr als drei Frauen beschäftigt werden, ist ein Abdruck des Mutterschutzgesetzes auszulegen.

**Bekanntmachung des
Mutterschutzgesetzes**

Wird für Untersuchungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft freigestellt?

Der Arbeitgeber hat der Frau die Freizeit zu gewähren, die zur Durchführung der Untersuchungen im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlich ist. Ein Entgeltausfall darf hierdurch nicht entstehen.

**Freistellung für
Untersuchungen
während der
Arbeitszeit**

Bei Vereinbarung der Termine ist auf Belange des Arbeitsablaufs Rücksicht zu nehmen. Das gilt auch für Frauen, die in keiner gesetzlichen Krankenkasse versichert sind.

Sind werdende Mütter vor Kündigungen geschützt?

Die Kündigung während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist nach dem MuSchG unzulässig, soweit dem Arbeitgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft oder Entbindung bekannt war oder innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird.

**Bei Kündigungszugang
muss die
Schwangerschaft
bestanden haben**

Nur in besonderen Fällen darf die zuständige Aufsichtsbehörde eine vom Arbeitgeber beantragte Kündigung für zulässig erklären. Besondere Fälle können z.B. Betriebsstilllegung, Insolvenz oder schwere arbeitsvertragliche Pflichtverletzungen der Arbeitnehmerin sein.

Liegt allerdings der Beginn der Schwangerschaft in einem zeitlich befristeten Arbeitsverhältnis, endet dieses zum vereinbarten Zeitpunkt.

**Kündigungsschutz
endet mit Fristablauf**

Das Arbeitsverhältnis kann von der Mutter während der Schwangerschaft und der Schutzfrist nach der Entbindung ohne Einhaltung einer Frist zum Ende der Schutzfrist gekündigt werden. Auch ein Aufhebungsvertrag ist jederzeit möglich.

**Eigenkündigung
ist möglich**

Stellt dieser Betrieb die Mutter innerhalb eines Jahres wieder ein, gilt das Arbeitsverhältnis als nicht unterbrochen, es sei denn sie hat zwischenzeitlich bei einem anderen Arbeitgeber gearbeitet.

Wurde eine Kündigung ohne Zustimmung der Arbeitsschutzbehörde ausgesprochen?

Innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der Kündigung ist Klage beim zuständigen Arbeitsgericht einzureichen um die Rechtsunwirksamkeit der Kündigung zu erwirken.

Frist beachten

Womit dürfen werdende Mütter nicht beschäftigt werden?

Werdende Mütter dürfen nicht mit schweren körperlichen Arbeiten und nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen, Strahlen, Stäuben, Gasen, Dämpfen, Hitze, Kälte, Nässe, Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt sind.

**Beurteilung und
Durchsetzung
generell durch
Arbeitgeber**

Sie dürfen insbesondere nicht beschäftigt werden:

- mit Arbeiten, bei denen regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden müssen,
- mit der Bedienung von Geräten und Maschinen mit hoher Fußbeanspruchung,
- mit dem Schälen von Holz,
- mit Arbeiten, bei denen sie sich häufig strecken oder beugen, dauernd hocken oder gebückt halten müssen,
- mit Arbeiten, bei denen sie erhöhten Unfallgefahren, z.B. der Gefahr auszugleiten, zu fallen oder abzustürzen, ausgesetzt sind,
- nach Ablauf des dritten Monats der Schwangerschaft auf Beförderungsmitteln,
- nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft mit Arbeiten, bei denen sie länger als vier Stunden ständig stehen müssen.

**verbotene Arbeiten wäh-
rend der
Schwangerschaft**

**Achtung bei einer
Beschäftigung z. B.
im Geldtransport,
Wachdienst,
“Essen auf Rädern“**

bei denen sie länger als vier Stunden ständig stehen müssen,

- mit Arbeiten, bei denen sie infolge ihrer Schwangerschaft der Gefahr an einer Berufskrankheit zu erkranken, ausgesetzt sind oder durch das Risiko der Entstehung einer Berufskrankheit eine Gefährdung für werdende Mütter oder ihre Leibesfrucht besteht sowie
- mit Akkordarbeiten und Fließarbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo.

Gibt es Kontakt mit Gefahrstoffen am Arbeitsplatz?

Hat die Beurteilung ergeben, dass Sicherheit und Gesundheit von Mutter oder Kind durch die in Anlage 2 der MuSchRiV aufgeführten Stoffe oder Arbeitsbedingungen gefährdet sind, dürfen werdende und stillende Mütter nicht beschäftigt werden.

**Achtung bei
Umgang mit
Gefahrstoffen**

Ein Umgang ist verboten:

1. mit sehr giftigen, giftigen, gesundheitsschädlichen oder in sonstiger Weise den Menschen chronisch schädigenden Gefahrstoffen, wenn der Grenzwert überschritten ist,
2. mit krebserzeugenden, fruchtschädigenden oder erbgutverändernden Gefahrstoffen,
3. wenn stillende Mütter mit Gefahrstoffen nach Nr.2 umgehen, deren Grenzwert überschritten wird,
4. wenn gebärfähige Arbeitnehmerinnen mit Gefahrstoffen, die Blei oder Quecksilberalkyle enthalten umgehen, deren Grenzwert überschritten wird,
5. in Druckluft von mehr als 0,1 bar.

Das Verbot unter Nr. 2 gilt nicht, wenn werdende Mütter bei bestimmungsgemäßer Verwendung diesen Gefahrstoffen nicht ausgesetzt sind. Beim Umgang mit Gefahrstoffen, die nachweislich in die Haut eindringen, ist besonders darauf zu achten, dass Frauen keinen Hautkontakt mit diesen Stoffen haben. Jeder Kontakt mit Zytostatika oder den Ausscheidungen der damit behandelten Patienten ist verboten.

**Schutzmaßnahmen
beachten**

**Hautkontakt
vermeiden**

Was ist beim Umgang mit biologischen Arbeitsstoffen zu beachten?

In hoch entwickelten Biotechnologien, in der Forschung, in der Nahrungsmittelproduktion, in der Land- und Forstwirtschaft, in der Abfall- und Abwasserwirtschaft, im Gesundheitsdienst und der Wohlfahrtspflege, in Kinderbetreuungs-einrichtungen, in veterinärmedizinischen Einrichtungen, in Tierzucht, -pflege

**Beim Umgang mit
Biostoffen an
Vorsorge denken**

und -handel kommen Frauen täglich mit biologischen Arbeitsstoffen in Kontakt. Es gibt eine Reihe dieser Stoffe, die Schäden bei Mutter oder Kind auslösen können. Daher dürfen werdende und stillende Mütter nicht mit Stoffen, Zubereitungen oder Erzeugnissen arbeiten, die erfahrungsgemäß Krankheitserreger übertragen können, wenn sie diesen ausgesetzt sind.

Schwangere dürfen nicht beschäftigt werden, wenn Kontakt zu biologischen Arbeitsstoffen besteht, für welche bekannt ist, dass sie selbst oder die therapeutischen Maßnahmen im Erkrankungsfall eine Gesundheitsgefährdung für die schwangere Arbeitnehmerin oder das ungeborene Kind darstellen.

Ausnahmen sind nur möglich, wenn nachgewiesen wird, dass die schwangere Arbeitnehmerin durch Immunisierung ausreichend gegen diese Arbeitsstoffe geschützt ist.

Eine möglichst frühzeitige Prophylaxe vor Infektionskrankheiten durch Impfung ist der beste Schutz für werdende Mütter und ihre Leibesfrucht.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet Impfungen anzubieten, sofern im Arbeitsbereich Umgang mit Erregern besteht, für die eine Schutzimpfung zur Verfügung steht. Das gilt für alle betroffenen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer. Das Angebot und die Kostenübernahme für solche Impfungen macht sich für den Arbeitgeber bei Eintritt einer Schwangerschaft bezahlt, da

- die meisten Beschäftigungsverbote für werdende Mütter mit Antikörperschutz umgangen werden und
- gleichzeitig sichergestellt wird, dass die Beschäftigten keine Infektionsquelle für die betreuten Personengruppen darstellen.

Muss ein Arbeitsplatzwechsel in Kauf genommen werden?

Zunächst hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob die Gefährdung durch Umgestaltung der Arbeitsbedingungen behoben werden kann. Ist dies nicht möglich, hat er der Arbeitnehmerin eine andere erlaubte und zumutbare Tätigkeit zuzuweisen. Selbst der Wunsch der werdenden Mutter, die bisher ausgeübte Tätigkeit fortsetzen zu wollen, entbindet den Arbeitgeber nicht von der Pflicht zur Beachtung der Beschäftigungsverbote.

Welche Arbeitszeiten gelten für werdende und stillende Mütter?

Werdende und stillende Mütter dürfen nicht mit Mehrarbeit, nicht in der Nacht zwischen 20 und 6 Uhr und nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden. Die Arbeitszeit darf täglich nicht mehr als 8½ Stunden und innerhalb von zwei Wochen nicht mehr als 90 Stunden betragen. Für Frauen unter 18 Jahren gelten Höchstzeiten von 8 Stunden täglich und 80 Stunden in zwei Wochen.

**Vorhandenen
Impfschutz prüfen**

**Zur Beachtung
bevor eine
Schwangerschaft
eintritt**

**Mit Impfschutz
vorbeugen**

**Arbeitgeber muss
Beschäftigungsverbote
beachten**

**Keine Mehrarbeit
planen**

Abweichend vom Nachtarbeitsverbot dürfen werdende und stillende Mütter in den ersten vier Monaten der Schwangerschaft

**Gesetzliche Ausnahmen
zur Arbeitszeit**

1. in Gast- und Schankwirtschaften und im übrigen Beherbergungswesen bis 22 Uhr,
2. in der Landwirtschaft mit dem Melken von Vieh ab 5 Uhr,
3. als Künstlerinnen bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen und ähnlichen Aufführungen bis 23 Uhr beschäftigt werden.

Im Verkehrswesen, im Familienhaushalt, in Krankenpflege und in Badeanstalten, sowie in den unter Punkt 1 und 3 genannten Aufzählungen dürfen werdende und stillende Mütter an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, wenn ihnen in jeder Woche einmal eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden im Anschluss an eine Nachtruhe gewährt wird.

**Gesetzliche Ausnahmen
zur Sonn-
und Feiertagsarbeit**

Für in Heimarbeit Beschäftigte und Gleichgestellte, die werdende oder stillende Mütter sind, darf der Umfang und die Fertigungsfristen nur eine achtstündige, für stillende Mütter nur eine 7¼-stündige Tagesarbeitszeit ausfüllen. In begründeten Einzelfällen kann die Arbeitsschutzbehörde Ausnahmen zulassen.

**Weitere Ausnahmen
durch die
Arbeitsschutzbehörde
möglich**

Wie ist das Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten geregelt?

Kann der Arbeitgeber der werdenden oder stillenden Mutter keinen zumutbaren ungefährdeten Arbeitsplatz im Unternehmen anbieten, hat er ein generelles Beschäftigungsverbot zu veranlassen.

Attestiert der Arzt aufgrund des individuellen Zustandes in der Schwangerschaft ein Beschäftigungsverbot, darf der Arbeitnehmerin kein finanzieller Nachteil entstehen.

In beiden Fällen ist ihr vom Arbeitgeber mindestens der Durchschnittsverdienst der letzten dreizehn Wochen oder der letzten drei Monate, vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist, weiter zu gewähren, sog. Mutterschutzlohn. Dies gilt auch, wenn wegen dieser Verbote die Beschäftigung oder Entlohnungsart wechselt und bei finanziellen Einbußen durch z. B. das Verbot für Akkord, Fließband- u. Schichtarbeit.

**Mutterschutzlohn
bei mutterschafts-
bedingten
Beschäftigungsverboten**

Wie ist das Einkommen während der Schutzfristen gesichert?

Während der Schutzfristen und für den Tag der Entbindung haben Frauen, die Mitglied einer gesetzlichen Krankenversicherung sind, Anspruch auf Mutterschaftsgeld von ihrer Krankenkasse. Sie erhalten das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Arbeitsentgelt. Übersteigt das Arbeitsentgelt 13 Euro kalendertäglich, wird der übersteigende Betrag in der Regel vom Arbeitgeber ge-

**Finanzielle
Sicherstellung
während der
Schutzfristen**

zahlt. Frauen, die bei Beginn der Schutzfrist in einem Arbeitsverhältnis stehen, aber nicht Mitglied in einer gesetzlichen Krankenversicherung sind oder deren Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft vom Arbeitgeber zulässig aufgelöst wurde, erhalten auf Antrag Mutterschaftsgeld vom Bundesversicherungsamt. Die Bezugsdauer verlängert sich bei vorzeitigen Entbindungen um den Zeitraum, der vor der Geburt nicht in Anspruch genommen werden konnte.

Wer erstattet finanzielle Aufwendungen für Mutterschaftsleistungen?

Durch das Gesetz über den Ausgleich von Arbeitgeberaufwendungen und zur Änderung weiterer Gesetze vom 22. Dezember 2005 (BGBl. I S. 3686) nehmen jetzt nicht mehr nur Kleinbetriebe, sondern alle Unternehmen am Ausgleichs- und Umlageverfahren der Krankenkassen (U2), zur Erstattung

- des Arbeitgeberzuschusses zum Mutterschaftsgeld während der Schutzfristen, vor und nach der Entbindung, sowie
- der Entgelte für die Dauer von Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz teil.
(Das durch den Arbeitgeber festgelegte Beschäftigungsverbot lassen sich einige Krankenkassen durch die Arbeits-schutzsbehörde bestätigen.)

Auf Antrag des Arbeitgebers an die jeweils für die Versicherte zuständige Krankenkasse, mit Ausnahme der landwirtschaftlichen Krankenkassen, werden ihm in vollem Umfang die Mutterschaftsleistungen sowie die für diese Zeit gezahlten Beiträge an die Bundesanstalt für Arbeit und die Arbeitgeberanteile an den Beiträgen zur gesetzlichen Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung im Rahmen des Umlageverfahrens „U 2“ ersetzt. Gleiches gilt auch für die Entgeltfortzahlung bei Angestellten.

Wie lange dauert die Freistellung vor und nach der Geburt?

Die Freistellung beginnt 6 Wochen vor der Entbindung und endet 8 Wochen danach, bei Früh- und Mehrlingsgeburten 12 Wochen danach (Schutzfristen). Der Arbeitgeber darf eine Frau in dieser Schutzzeit nicht beschäftigen. Vor der Geburt ist eine Beschäftigung mit Zustimmung der werdenden Mutter zulässig. War die Entbindung bereits vor dem errechneten Termin, ist die nicht beanspruchte Zeit der Freistellung von vor der Entbindung, nach den 8 Wochen zu gewähren, so dass die Schutzfrist auch in diesen Fällen insgesamt 14 Wochen beträgt.

**Achtung,
finanzielle Hilfe
für Arbeitgeber**

**Rückerstattung durch
Antragstellung bei
der Krankenkasse**

**14 Wochen Schutzfrist,
18 Wochen bei Früh- und
Mehrlingsgeburten**

Wie verhält es sich mit nicht genommenem Jahresurlaub?

Durch Beschäftigungsverbote entstandene Ausfallzeiten zählen bei der Berechnung des Jahresurlaubes als Beschäftigungszeiten. Der durch Verbot einer Beschäftigung nicht in Anspruch genommene Jahresurlaub ist im laufenden oder nächsten Urlaubsjahr möglich. Resturlaub, der durch Elternzeit nicht beansprucht werden konnte, kann nach Ende der Elternzeit genommen werden.

**Kein Verzicht auf
zustehenden
Jahresurlaub**

Besteht während der Elternzeit Kündigungsschutz?

Ein Kündigungsschutz besteht auch während der Elternzeit. Er beginnt mit der Beantragung der Elternzeit, frühestens jedoch acht Wochen vor Beginn der Elternzeit. Erst nach Prüfung der Arbeitsschutzbehörde kann auch hier in besonderen Fällen eine Kündigung für zulässig erklärt werden.

**Kündigungsschutz
auch während der
Elternzeit**

Wann und wo muss die Elternzeit beantragt werden?

Die Elternzeit muss ab 2007 spätestens sieben Wochen vor ihrem Beginn dem Arbeitgeber schriftlich bekannt gegeben werden. Bei dringenden Gründen, z.B. bei Frühgeburten, ist ausnahmsweise eine angemessene kürzere Frist möglich. Die Eltern müssen gleichzeitig mit dem Elternzeitverlangen ihrem Arbeitgeber erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll. Diese verbindliche Festlegung innerhalb von zwei Jahren erleichtert es dem Arbeitgeber, den Ersatz der Arbeitskraft zu planen. Der Arbeitgeber hat die Elternzeit zu bescheinigen.

**Beantragung der
Elternzeit beim
Arbeitgeber**

Ist Erwerbstätigkeit während der Elternzeit möglich?

Sie ist zulässig, wenn die wöchentliche Arbeitszeit für jeden Elternteil 30 Stunden nicht übersteigt. Beschäftigt der Arbeitgeber regelmäßig mehr als 15 Arbeitnehmer und hat das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden, können Eltern während der Elternzeit eine Verringerung der Arbeitszeit auf eine Teilzeittätigkeit zwischen 15 und 30 Wochenstunden verlangen. Eine Verringerung der Arbeitszeit kann insgesamt zweimal beansprucht werden. Der Antrag mit dem gewünschten Beginn und Umfang sowie der Verteilung der Arbeitszeit ist beim Arbeitgeber sieben Wochen vorher schriftlich zu stellen. Dem Verlangen kann der Arbeitgeber dringende betriebliche Gründe entgegenhalten.

**Teilzeittätigkeit
während der
Elternzeit**

Habe ich Anspruch auf meinen Arbeitsplatz nach Rückkehr?

Nach dem Ende der Elternzeit haben Mütter und Väter Anspruch zu den bisherigen Bedingungen entweder auf dem gleichen oder auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz weiterbeschäftigt zu werden.

**Rückkehrgarantie
gleich oder
gleichwertig**

Hinweise:

Bei Fragen zur Elternzeit sind die Sachgebiete Erziehungsgeld und Elterngeld der Ämter für Familie und Soziales zuständig.

**Weitere
Informationen**

Informationen finden Sie auch in der Broschüre "Erziehungsgeld, Elternzeit" des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Zum Mutterschutz in der ambulanten Pflege gibt es Informationen in einer Broschüre „Hinweise für Arbeitgeber und werdende Mütter in der ambulanten Pflege“ die im Internet unter: www.arbeitsschutz-sachsen.de →Publikationen → Verzeichnis aller Publikationen geordnet nach Sachgruppen→ Arbeits- und Gesundheitsschutz allgemein, abrufbar ist.

Straf- und Bußgeldvorschriften

Bei Nichtbeachtung der Vorschriften des Mutterschutz-gesetzes sowie der Mutterschutzrichtlinienverordnung kann je nach Tatbestand und Schweregrad der Pflichtwidrigkeit, diese als Ordnungswidrigkeit mit einer Geldstrafe zwischen 2500 und 5000 Euro oder bei einer Straftat mit einer Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr geahndet werden (§ 6 MuSchRiV).

**Bei
Zu wider handlungen**

Rechtsgrundlagen:

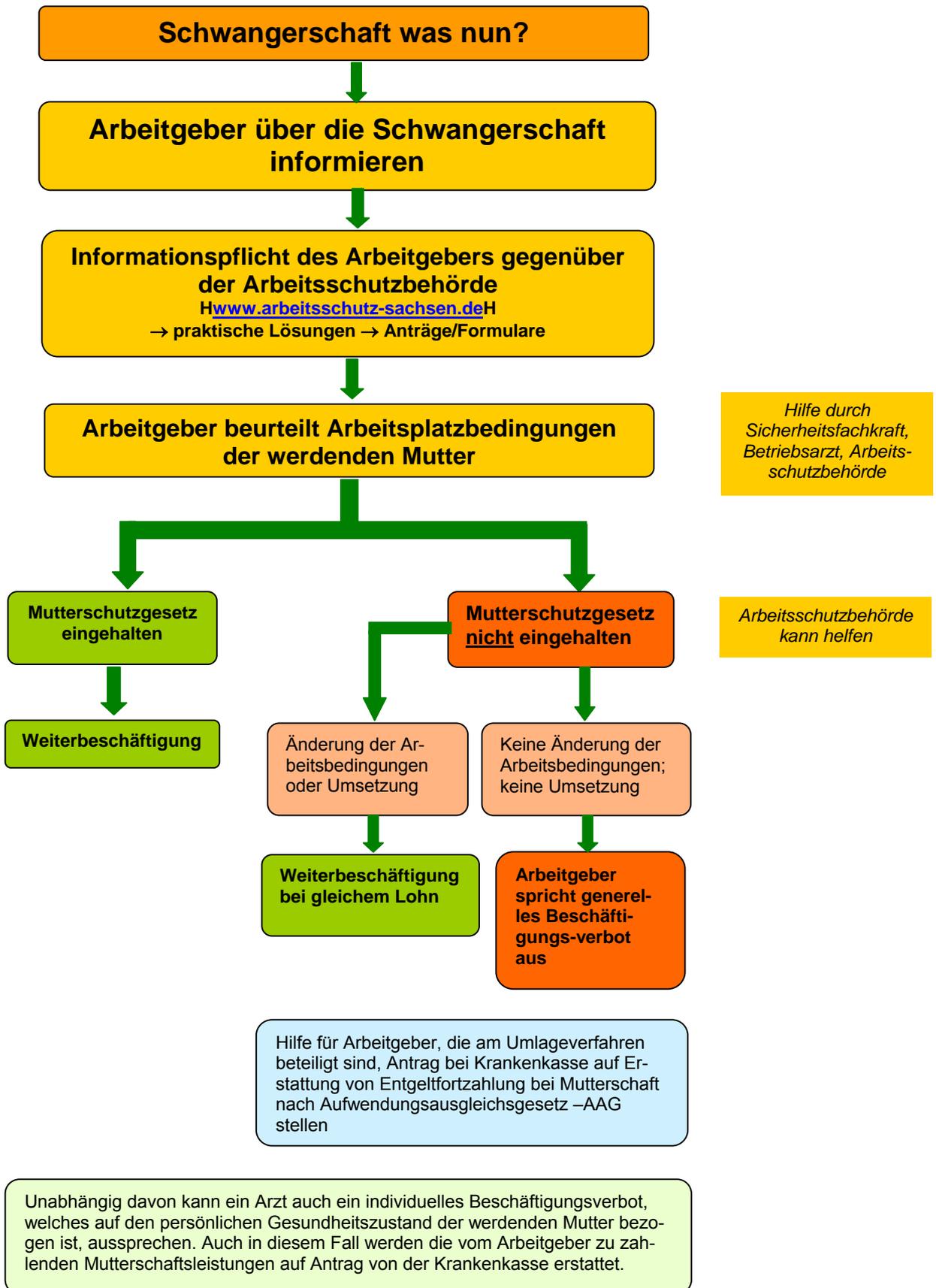
Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz-MuSchG) vom 20. Juni 2002 (BGBl. I 2319), zuletzt geändert durch Art. 32 des Gesetzes vom 19. November 2003 (BGBl. I S. 2190)

Verordnung zur ergänzenden Umsetzung der EG-Mutterschutz-Richtlinie (Mutterschutzrichtlinienverordnung-MuSchRiV) vom 15. April 1997 (BGBl. I 782) i. V. mit BiostoffV, GefStoffV und RöV.

Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft § 200 ff der Reichsversicherungsordnung (RVO) vom 14.11.2003 (BGBl. I S. 2190)

Gesetz zum Erziehungsgeld und zur Elternzeit (Bundeserziehungsgeldgesetz-BErzGG) neu gefasst durch Bekanntmachung vom 9. Februar 2004 (BGBl. I S. 206), geändert durch Art. 2 des Gesetzes vom 27.12.2004 (BGBl. I 3852)

Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz-BEEG)



Auskünfte

in allen Fragen des Arbeitsschutzes erteilen die örtlich zuständigen Abteilungen Arbeitsschutz der Regierungspräsidien

Regierungspräsidium Chemnitz

Abteilung 7 Arbeitsschutz
Reichsstraße 39, 09120 Chemnitz
Tel.: 0371 3685-0, Fax: 0371 3685-100
E-Mail: postasc@rpc.sachsen.de

Außenstelle Zwickau

Lothar-Streit-Straße 24, 08056 Zwickau
Tel.: 0371 532-1791, Fax: 0371 532-1720
E-Mail: postasz@rpc.sachsen.de

Regierungspräsidium Dresden

Abteilung 7 Arbeitsschutz
Stauffenbergallee 2, 01099 Dresden
Tel.: 0351 825-7000, Fax: 0351 825-9700
E-Mail: arbeitsschutz@rpdd.sachsen.de

Außenstelle Bautzen

Käthe-Kollwitz-Straße 17, Haus 3, 02625 Bautzen
Tel.: 03591 273-400, Fax: 03591 273-460
E-Mail: arbeitsschutz@rpdd.sachsen.de

Regierungspräsidium Leipzig

Abteilung 7 Arbeitsschutz
Oststraße 13, 04317 Leipzig
Tel.: 0341 6973-100, Fax: 0341 6973-110
E-Mail: poststelle@rpl.sachsen.de

Impressum

Herausgeber: Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit, Abt. Arbeit

Stand: Januar 2007