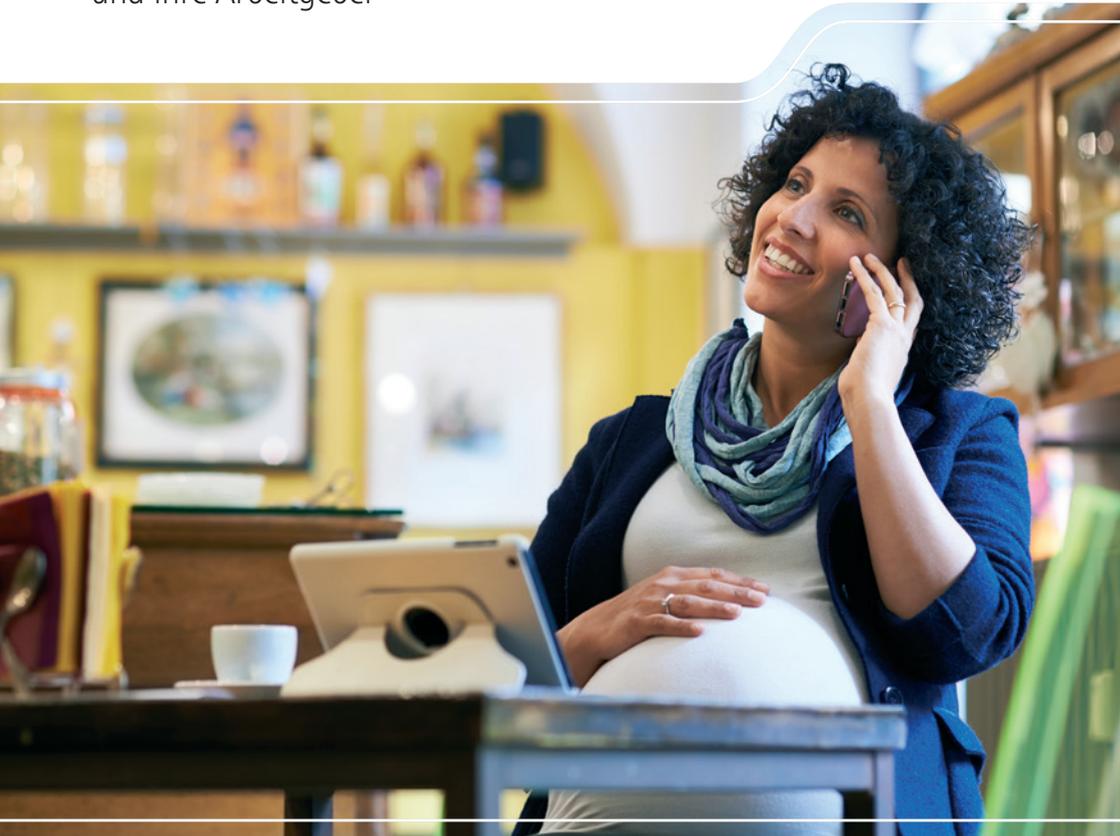


Mutterschutz und Elternzeit

Das Wichtigste für werdende Mütter
und ihre Arbeitgeber





Inhalt

Für wen gilt der Mutterschutz?	4
Wann den Arbeitgeber über die Schwangerschaft informieren?	5
Wie wird der Mutterschutz überwacht?	5
Welche Maßnahmen obliegen dem Arbeitgeber?	5
Wird für Untersuchungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft freigestellt?	6
Sind werdende Mütter vor Kündigung geschützt?	7
Wurde eine Kündigung ohne Zustimmung der Arbeitsschutzbehörde ausgesprochen?	8
Womit dürfen werdende Mütter nicht beschäftigt werden?	8
Gibt es Kontakt mit Gefahrstoffen am Arbeitsplatz?	9
Was ist beim Umgang mit biologischen Arbeitsstoffen zu beachten?	10
Muss ein Arbeitsplatzwechsel in Kauf genommen werden?	11
Welche Arbeitszeiten gelten für werdende und stillende Mütter?	11
Wie ist das Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten geregelt?	12
Wie ist das Einkommen während der Schutzfristen gesichert?	13
Wer erstattet finanzielle Aufwendungen für Mutterschaftsleistungen?	14
Wie lange dauert die Freistellung vor und nach der Geburt?	15
Wie verhält es sich mit nicht genommenem Jahresurlaub?	15
Besteht während der Elternzeit Kündigungsschutz?	15
Wann und wo muss die Elternzeit beantragt werden?	15
Ist Erwerbstätigkeit während der Elternzeit möglich?	16
Habe ich Anspruch auf meinen Arbeitsplatz nach Rückkehr?	16
Hinweise zu Ämtern und Broschüren	17
Straf- und Bußgeldvorschriften	17
Rechtsgrundlagen	17
Adressen der Arbeitsschutzbehörden	19

Geltungsbereich der Schutzvorschriften

Für wen gilt der Mutterschutz?

Für alle Frauen, die in der Bundesrepublik Deutschland in einem Arbeits-, Probearbeits- oder Ausbildungsverhältnis stehen, gelten das Mutterschutzgesetz sowie die Verordnung zum Schutz der Mütter am Arbeitsplatz. Das sind Arbeitnehmerinnen und Angestellte, Heimarbeiterinnen und ihnen Gleichgestellte sowie betriebliche Praktikantinnen. Das Mutterschutzrecht gilt ebenfalls für die Tätigkeit im Rahmen eines Bundesfreiwilligendienstes, eines freiwilligen sozialen oder ökologischen 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.

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

Für Landes- und Kommunalbeamtinnen sowie Richterinnen gilt die Sächsische Urlaubs-, Mutterschutz- und Elternzeitverordnung (SächsUrlIMuEltV) in der Neufassung vom 16. Dezember 2013 (geändert am 16. September 2014).



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.

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 zuständige Arbeitsschutzbehörde (Abteilung Arbeitsschutz der Landesdirektion Sachsen, siehe letzte Seite) unverzüglich von der bestehenden Schwangerschaft zu informieren. **Ein Formular „Mitteilung über die Beschäftigung einer werdenden Mutter“ ist im Internet unter www.arbeitsschutz.sachsen.de → Themen von A–Z → Mutterschutz oder unter www.amt24.sachsen.de zu finden.** Damit kann die Einhaltung der Schutzvorschriften durch die Arbeitsschutzbehörde überwacht werden. Diese berät Arbeitgeber bei der Durchführung des MuSchG, insbesondere bei der Gefährdungsbeurteilung sowie bei der Auswahl geeigneter Schutzmaßnahmen und klärt Frauen über ihre Arbeitsschutzrechte auf.

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 und ihr ungeborenes Kind 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.

Unverzüglich den Arbeitgeber informieren

Mitteilungspflicht des Arbeitgebers gegenüber der Arbeitsschutzbehörde

Ohne Verzögerung die Gefährdungsbeurteilung 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.

Auch die Arbeitsschutzbehörden leisten Hilfestellung

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.

Generelles Beschäftigungsverbot durch den Arbeitgeber festzulegen

Möglichkeit zum Ausruhen schaffen

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.

Bekanntmachung des Mutterschutzgesetzes

In Betrieben und Verwaltungen, in denen regelmäßig mehr als drei Frauen beschäftigt werden, ist ein Abdruck des Mutterschutzgesetzes auszulegen. Wer Heimarbeit ausgibt oder abnimmt, hat in den Räumen der Ausgabe oder Abnahme ebenfalls einen Abdruck des Gesetzes auszulegen.

Wird für Untersuchungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft freigestellt?

Freistellung für Untersuchungen während der Arbeitszeit

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 eintreten.

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 Kündigung 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 für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde eine vom Arbeitgeber beantragte Kündigung für zulässig erklären. Besondere Fälle können z. B. Betriebsstilllegung, Insolvenz oder schwere arbeitsvertragliche Pflichtverletzungen der Arbeitnehmerin sein.

Kündigungsschutz endet mit Fristablauf

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

Eigenkündigung ist möglich

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.

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?

Ohne die Zulässigkeitsklärung der Arbeitsschutzbehörde ist eine Kündigung gem. § 134 BGB nichtig. Im Fall einer unwirksamen Kündigung besteht das Arbeitsverhältnis mit seinen arbeitsvertraglichen Pflichten weiterhin fort.

Unbedingt Frist beachten

Allerdings entbindet dies die Schwangere nicht davon, innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der Kündigung beim Arbeitsgericht eine Kündigungsschutzklage einzureichen, um die Rechtsunwirksamkeit der Kündigung zu erwirken (vgl. § 4 Kündigungsschutzgesetz).

Womit dürfen werdende Mütter nicht beschäftigt werden?

Beurteilung und Durchsetzung generell durch Arbeitgeber

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.

Verbotene Arbeiten während der Schwangerschaft

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,
- 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 und ihr ungeborenes Kind besteht sowie
- mit Akkordarbeiten und Fließarbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo.

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

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 MuSchArbV 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 bestimmungsgemäßem Umgang diesen Gefahrstoffen nicht ausgesetzt sind.

Schutzmaßnahmen beachten

Hautkontakt vermeiden

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.

Was ist beim Umgang mit biologischen Arbeitsstoffen zu beachten?

Beim Umgang mit Biostoffen an Vorsorge denken

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 Kinderbetreuungseinrichtungen, in veterinärmedizinischen Einrichtungen, in Tierzucht, -pflege 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 ungeborenen Kinder.

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 können 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.

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

Vorhandenen
Impfschutz prüfen

Mit Impfschutz
vorbeugen

Arbeitgeber muss
Beschäftigungsverbote
beachten

Keine Mehrarbeit planen

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.

Gesetzliche Ausnahmen zur Sonn- und Feiertagsarbeit

Im Verkehrswesen, im Familienhaushalt, in der 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.

Weitere Ausnahmen durch die Arbeitsschutzbehörde möglich

Für Beschäftigte und Gleichgestellte, die in Heimarbeit tätig sind und 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.

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.

Mutterschutzlohn bei Beschäftigungsverboten

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- und Schichtarbeit.



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 gezahlt. 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.

Finanzielle Sicherstellung während der Schutzfristen



Wer erstattet finanzielle Aufwendungen für Mutterschaftsleistungen?

Achtung, finanzielle Hilfe für Arbeitgeber

Durch das Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlungen (Aufwendungsausgleichsgesetz – AAG) vom 22. Dezember 2005 (BGBl. I S. 3686) nehmen alle Unternehmen am Ausgleichs- und Umlageverfahren der Krankenkassen (U2) teil, 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.
- Das durch den Arbeitgeber festgelegte Beschäftigungsverbot lassen sich einige Krankenkassen durch die Arbeitsschutzbehörde bestätigen.

Rückerstattung durch Antragstellung bei der Krankenkasse

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 Bundesagentur für Arbeit und die Arbeitgeberanteile an den Beiträgen zur gesetzlichen Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung im

Rahmen des Umlageverfahrens „U2“ 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.

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 einer Elternzeit bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes. 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?

Wer Elternzeit beanspruchen will, muss sie spätestens sieben Wochen vor Beginn beim Arbeitgeber schriftlich verlangen. 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



Teilzeittätigkeit während der Elternzeit

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.

Rückkehrgarantie gleich oder gleichwertig

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.

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 den Broschüren „Leitfaden zum Mutterschutz“ und „Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit – Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Zum Mutterschutz in der ambulanten Pflege gibt es Informationen in der Broschüre „Mutterschutz in der ambulanten Pflege – Hinweise für Arbeitgeber und werdende Mütter“ die im Internet unter www.arbeitsschutz.sachsen.de → Themen von A-Z → Mutterschutz abrufbar ist.

Straf- und Bußgeldvorschriften

Bei Nichtbeachtung der Vorschriften des Mutterschutzgesetzes sowie der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz kann, je nach Tatbestand und Schweregrad der Pflichtwidrigkeit, diese als Ordnungswidrigkeit mit einer Geldstrafe zwischen 2.500 und 15.000 Euro geahndet werden.

[Bei Zuwiderhandlungen](#)

Wer vorsätzlich die Arbeitskraft oder die Gesundheit der Frau gefährdet, wird mit einer Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft (§ 21 MuSchG).

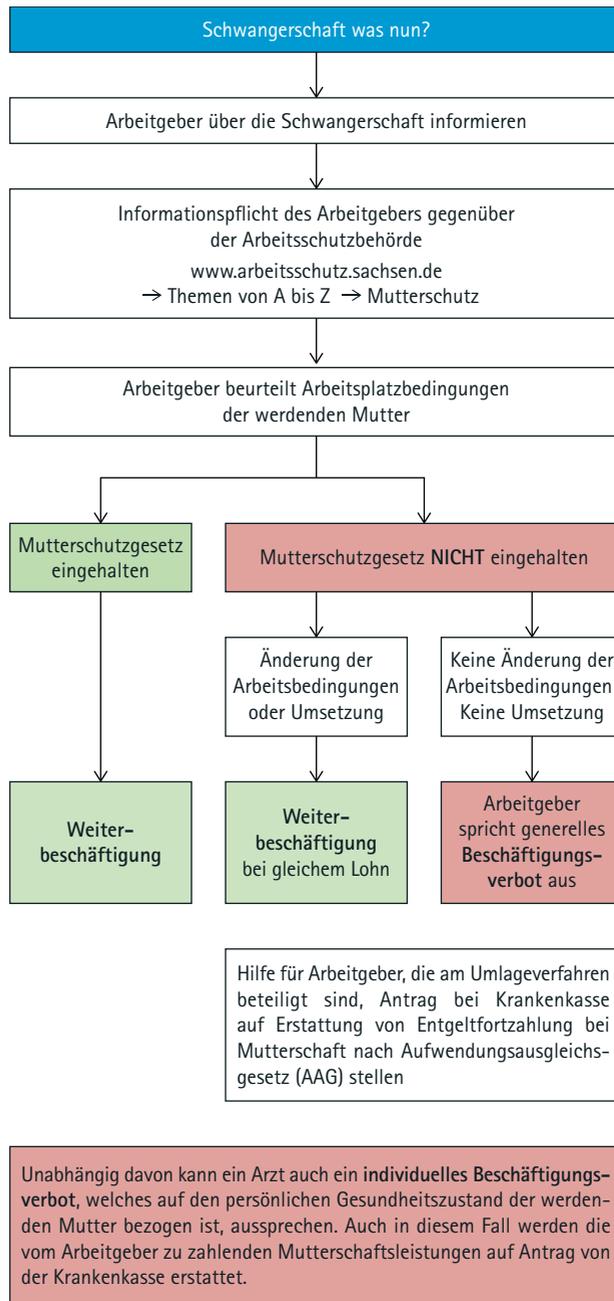
Rechtsgrundlagen:

Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz-MuSchG) vom 20. Juni 2002 (BGBl. I 2318), zuletzt geändert durch Art. 6 des Gesetzes vom 23. Oktober 2012 (BGBl. I S. 2246)

Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV) vom 15. April 1997 (BGBl. I 782) i. V. mit BiostoffV, GefStoffV und RöV.

Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG) vom 5. Dezember 2006 (BGBl. I S. 2748), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 18. Dezember 2015 (BGBl. I, S. 2325)

Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung (Aufwendungsausgleichsgesetz – AAG) vom 22.12.2005 (BGBl. I S. 3686)



In allen Fragen des Arbeitsschutzes erteilen die örtlich zuständigen Arbeitsschutzbehörden Auskunft

Aufsicht durch die Abteilung Arbeitsschutz

Landesdirektion Sachsen – Abteilung 5 Arbeitsschutz

Postanschrift:
09105 Chemnitz

Besucheranschriften:

Dienststelle Dresden

Stauffenbergallee 2, 01099 Dresden
Tel.: 0351 825-5001
Fax: 0351 825-9700
E-Mail: post.asd@lds.sachsen.de
Internet: www.lds.sachsen.de

Dienststelle Bautzen

Käthe-Kollwitz-Straße 17 / Haus 3, 02625 Bautzen
Tel.: 03591 273-400
Fax: 03591 273-460

Unterabteilung 5, Arbeitsschutz Chemnitz

Reichsstraße 39, 09112 Chemnitz
Tel.: 0371 3685-0
Fax: 0371 3685-100
E-Mail: post.asc@lds.sachsen.de
Internet: www.lds.sachsen.de

Dienststelle Zwickau

Lothar-Streit-Straße 24, 08056 Zwickau
Tel.: 0375 39032-0
Fax: 0375 39032-20

Unterabteilung 5, Arbeitsschutz Leipzig

Braustraße 2, 04107 Leipzig
Tel.: 0341 977-5001
Fax: 0341 977-1199
E-Mail: post.asl@lds.sachsen.de
Internet: www.lds.sachsen.de

**Herausgeber:**

Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, Abt. Arbeit
Wilhelm-Buck-Straße 2, 01097 Dresden

Tel.: 0351 564-0

Fax: 0351 451008 8576

E-Mail: poststelle@smwa.sachsen.de

Internet: www.arbeitsschutz.sachsen.de | www.smwa.sachsen.de

Redaktionsschluss:

5. Auflage, September 2016

Gestaltung, Satz und Druck:

599media GmbH

Bildnachweis:

Diego Cervo (Titel), racorn (S. 1 und 3), Rocketclips Inc. (S. 8), Zholobov Vadim (S. 10), didesign021 (S. 14) – alle shutterstock.com, WavebreakmediaMicro (S. 7 und 13) – Adobe Stock, theboone (S. 16) – istockphoto.com

Auflage:

1000 Stück

Kostenfreier Bezug:

Zentraler Broschürenversand der Sächsischen Staatsregierung
www.publikationen.sachsen.de



smwa.sachsen.de



[/smwa.sachsen](https://www.facebook.com/smwa.sachsen)



[@smwa_sn](https://twitter.com/smwa_sn)