



Sachstand

Einzelfragen zu Mutterschutz und Elternzeit

Einzelfragen zu Mutterschutz und Elternzeit

Aktenzeichen: WD 6 - 3000 - 135/19
Abschluss der Arbeit: 26. November 2019
Fachbereich: WD 6: Arbeit und Soziales

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

1. Einleitung

Im Folgenden geht es um die Frage, ob Arbeitgeber in Deutschland gesetzlich verpflichtet sind, für aus dem Mutterschutz wieder in den Beruf zurückkehrende Arbeitnehmerinnen auf deren Wunsch Aus- oder Weiterbildungen sicherzustellen, damit diese vertragsgemäße Leistungen erbringen können.

2. Mutterschutzgesetz

Das Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium - Mutterschutzgesetz (MuSchG)¹ gilt für alle schwangeren und stillenden Frauen in einer Beschäftigung, aber etwa auch für Auszubildende, Studentinnen und Schülerinnen, § 1 Abs. 2 MuSchG. Für Beamtinnen, Richterinnen und Soldatinnen gelten eigenständige Regelungen. Der Mutterschutz beginnt, sobald die Frauen schwanger sind. Er gilt bis nach der Entbindung und in der Stillzeit.

Ziel des Mutterschutzgesetzes ist es, die Gesundheit der Frau und ihres Kindes am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit zu schützen. Das Gesetz soll es der Frau ermöglichen, 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, § 1 Abs. 1 MuSchG.²

Um dies sicherzustellen, dienen insbesondere auch die Vorschriften über Schutzfristen vor und nach der Entbindung. Nach § 3 Abs. 1 MuSchG darf der Arbeitgeber 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. Nach der Entbindung darf eine Frau bis zum Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigt werden (Schutzfrist nach der Entbindung), § 3 Abs. 2 MuSchG. Diese Frist kann sich in bestimmten Fällen auf 12 Wochen verlängern (zum Beispiel bei Mehrlingsgeburten). In der Schutzfrist nach der Entbindung dürfen die Arbeitnehmerinnen auch nicht mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Für die Arbeitnehmerinnen besteht grundsätzlich während der Schwangerschaft und bis zum Ende ihrer Schutzfrist nach der Entbindung, mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ein Kündigungsverbot, § 17 MuSchG.

Mit dem Ende eines Beschäftigungsverbots im Sinne von § 2 Abs. 3 MuSchG - wozu auch die Schutzfrist nach der Entbindung zählt - hat eine Frau das Recht, entsprechend den vertraglich vereinbarten Bedingungen beschäftigt zu werden, § 25 MuSchG.

1 Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz - MuSchG) vom 23. Mai 2017 (BGBl. I S. 1228), abrufbar unter: https://www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018/ (zuletzt abgerufen am 20. November 2019).

2 Zu näheren Einzelheiten vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Leitfaden zum Mutterschutz, Stand: Dezember 2018) abrufbar unter: <https://www.bmfsfj.de/blob/94398/b235a06e6fa9ece3d1a6effbc5a510ee/mutterschutzgesetz-data.pdf> (zuletzt abgerufen am 21. November 2019).

Einen gesetzlichen Anspruch der Arbeitnehmerin gegen ihren Arbeitgeber auf Aus- oder Weiterbildungsmaßnahmen nach Rückkehr aus dem Mutterschutz sieht das Mutterschutzgesetz nicht vor.

3. Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit

Neben den Regelungen zu Voraussetzungen und Zahlungsmodalitäten des Elterngeldes finden sich in §§ 15-21 des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG)³ die Regelungen zur Elternzeit.⁴ Danach können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er sie für längstens drei Jahre unbezahlt freistellt, um sich der Betreuung und Erziehung des im Haushalt lebenden Kindes⁵ widmen zu können. 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 der Entbindung wird auf die Elternzeit der Mutter angerechnet. Der Anspruch besteht für jedes Kind. Elternzeit kann, auch anteilig, von jedem Elternteil allein oder von beiden Elternteilen gemeinsam genommen werden.

Während der Elternzeit kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nur in Ausnahmefällen kündigen. Kündigungsschutz besteht ebenso ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist (frühestens ab acht Wochen vor Beginn einer Elternzeit bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes und frühestens ab 14 Wochen vor Beginn einer Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes).

Mit Beendigung der Elternzeit tritt das Arbeitsverhältnis wieder in vollem Umfang in Kraft und die „Rückkehrer“ sind vertragsgemäß zu beschäftigen.

Einen Anspruch auf Aus- oder Weiterbildungsmaßnahmen nach Rückkehr aus der Elternzeit gegen den Arbeitgeber sieht das Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit nicht vor.

3 Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz - BEEG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Januar 2015 (BGBl. I S. 33), das zuletzt durch Artikel 6 Absatz 9 des Gesetzes vom 23. Mai 2017 (BGBl. I S. 1228) geändert worden ist, abrufbar unter: <https://www.gesetze-im-internet.de/beeg/> (zuletzt abgerufen am 20. November 2019).

4 Zu näheren Einzelheiten des Elterngeldes und der Elternzeit vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit, abrufbar in deutscher Sprache (Stand Oktober 2018) unter : <https://www.bmfsfj.de/blob/93614/ae836eac57176f0e284865bdacb456ec/elterngeld-elterngeldplus-und-elternzeit-data.pdf> und in englischer Sprache (Stand August 2019) unter: <https://www.bmfsfj.de/blob/139908/72ce4ea769417a058aa68d9151dd6fd3/elterngeld-elterngeldplus-englisch-data.pdf> (beide zuletzt abgerufen am 20. November 2019).

5 Dies kann das eigene Kind oder ein Kind sein, zu dem sie in einem bestimmten familienrechtlichen Verhältnis stehen, § 15 BEEG.