

Mutterschutz und Elternzeit

Die wichtigsten gesetzlichen Regelungen für Unternehmen



Mutterschutz und Elternzeit

Inhalt

1.	Einleitung	1
2.	Überblick über Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis	2
2.1	Pflichten durch das Mutterschutzgesetz	2
2.2	Informations- und Mitteilungspflichten	2
2.3	Sicherstellung des Gesundheitsschutzes	3
2.4	Kündigungsschutz	3
2.5	Finanzielle Leistungen des Arbeitgebers	3
2.6	Fragen des Arbeitgebers zum Mutterschutzrecht	4
3.	Mitteilungs- und Informationspflichten	4
3.1	Mitteilungspflicht der werdenden Mutter	4
3.2	Unterrichtung der Aufsichtsbehörde	5
4.	Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz	5
4.1	Allgemein	5
4.2	Schutzfristen vor und nach der Entbindung	5
4.3	Neue Schutzfristen bei einer Fehlgeburt	6
4.4	Verbot von Mehrarbeit und Ruhezeit	6
4.5	Verbot von Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	7
4.6	Freistellungen	7
5.	Betrieblicher Gesundheitsschutz	7
5.1	Allgemein	7
5.2	Beurteilung der Arbeitsbedingungen und Schutzmaßnahmen	8
5.3	Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen	8
6.	Beschäftigungsverbote	9
6.1	Betriebliches Beschäftigungsverbot	9
6.2	Ärztliches Beschäftigungsverbot	9
6.3	Zahlung von Mutterschutzlohn bei Beschäftigungsverbot	9
7.	Kündungsverbot	10
8.	Leistungen des Arbeitgebers	11

8.1	Allgemein	11
8.2	Mutterschutzlohn	11
8.3	Arbeitgeber-Zuschuss zum Mutterschaftsgeld	13
8.4	Entgelt bei Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen	15
8.5	Fortbestehen des Erholungsurlaubs bei Beschäftigungsverboten	15
9.	Aushangpflicht des Mutterschutzgesetzes	16
10.	Elternzeit	16
10.1	Allgemein	16
10.2	Anspruch auf Elternzeit	16
10.3	Dauer der Elternzeit	16
10.4	Beantragung und Verteilung der Elternzeit	17
10.5	Kündigungsschutz	18
10.6	Urlaub	18
10.7	Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit	19
10.8	Befristet eingestellte Ersatzkräfte	20

1. Einleitung

Mutterschaft und Elternzeit bringen tiefgreifende private sowie berufliche Veränderungen mit sich. Für den Arbeitgeber¹ ergeben sich eine Vielzahl von rechtlichen und organisatorischen Herausforderungen. Zudem muss der Arbeitgeber Vorkehrungen für schwangerschafts- und elternzeitbedingte Ausfälle treffen, um die betrieblichen Abläufe nahtlos sicherzustellen. Es müssen zeitnah Vertretungslösungen gefunden oder ggf. eine Elternzeitvertretung eingestellt werden.

Neben den organisatorischen Herausforderungen müssen von den Unternehmen zahlreiche rechtliche Regelungen insb. Schutzvorschriften beachtet werden, um gesundheitliche Gefährdungen auszuschließen. Mutterschutz und Elternzeit wirken sich auch auf die Entgeltabrechnung aus. So setzt sich während der gesetzlichen Mutterschutzfristen die Entlohnung der Arbeitnehmerin aus einer Kombination von Krankenkassenleistung (Mutterschaftsgeld) und einem vom Arbeitgeber zu zahlenden Zuschuss zusammen. Um Arbeitgeber vor den finanziellen Belastungen der Mutterschaftsleistungen zu schützen, existiert ein gesetzliches Ausgleichsverfahren. Dieses U2-Verfahren sorgt dafür, dass Unternehmen ihre Mutterschutzleistungen zurückerhalten.

Mutterschutz und Elternzeit stellen Arbeitgeber in mehrerlei Hinsicht vor komplexe Herausforderungen. Dabei erfordern die verschiedenen Fragestellungen auch ein hohes Maß an aktuellem Fachwissen, denn Mutterschutz und Elternzeit unterliegen häufigen Weiterentwicklungen durch Gesetzgeber und Rechtsprechung. So wurden ab 01.06.2025 für Frauen, die eine Fehlgeburt erleiden, neue gestaffelte Mutterschutzfristen eingeführt. Ebenfalls neu ist, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Elternzeit für ab dem 1. Mai 2025 geborene oder zur Adoption aufgenommene Kinder in Textform, etwa per E-Mail, beim Arbeitgeber anmelden können. Die bisher erforderliche Schriftform ist hierfür nicht mehr vorgeschrieben. Um Fehler und Rechtsstreitigkeiten zu vermeiden, sollten Arbeitgeber über die aktuellen Rechte im Mutterschutz und in der Elternzeit informiert sein.

Hinweis

Die vorliegende Broschüre soll Arbeitgebern eine Orientierung über die wichtigsten Regelungen zu Mutterschutz und Elternzeit geben. Da die Broschüre nicht auf alle rechtlichen Grundlagen eingehen kann, empfiehlt sich eine tiefergehende Beratung durch ihre Steuerberaterin ihren Steuerberater oder durch einen Rechtsanwalt.

¹ In dieser Publikation wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit in der Regel das generische Maskulinum verwendet. Die verwendete Sprachform bezieht sich auf alle Menschen, hat ausschließlich redaktionelle Gründe und ist wertneutral.

2. Überblick über Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis

2.1 Pflichten durch das Mutterschutzgesetz

Durch das Mutterschutzgesetz (MuSchG) werden dem Arbeitgeber eine Reihe von Pflichten auferlegt, die er gegenüber werdenden und stillenden Müttern, die bei ihm beschäftigt sind, zu erfüllen hat. Dabei gelten die Regelungen des Mutterschutzgesetzes für alle Frauen, die in einem abhängigen Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis stehen. Das Mutterschutzgesetz gilt zudem für Frauen, die in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis (Minijob) arbeiten. Dies gilt auch für Minijobberinnen, die in einem Privathaushalt als sog. Haushaltshilfen tätig sind. Zu den zu beachtenden Pflichten im Arbeitsverhältnis zählen u. a.: Informations- und Mitteilungspflichten (z. B. voraussichtlicher Tag der Entbindung, Unterrichtung der Aufsichtsbehörde durch den Arbeitgeber), Sicherstellung des Gesundheitsschutzes, Gestaltung des Arbeitsplatzes nach einer besonderen Gefährdungsbeurteilung, Beachtung von Beschäftigungsverboten und Gewährung von Mutterschutzlohn für Ausfallzeiten, Einhaltung der gesetzlichen Mutterschutzfristen, Berechnung und Zahlung des Arbeitgeber-Zuschusses zum Mutterschaftsgeld, Beachtung des Kündigungsverbots.

Unmittelbar mit Bekanntwerden einer Schwangerschaft oder Stillzeit ist der Arbeitgeber verpflichtet, die erforderlichen Schutzmaßnahmen zu treffen, also die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass gesundheitliche Gefährdungen ausgeschlossen werden können.

Hinweis

Die gesetzlichen Vorgaben des Mutterschutzgesetzes sind von den Arbeitgebern zwingend einzuhalten. D. h. die Schutzvorschriften dürfen weder durch arbeitsvertragliche Vereinbarungen, Betriebsvereinbarungen oder durch eine Verzichtserklärung der schwangeren Frau außer Kraft gesetzt oder eingeschränkt werden.

2.2 Informations- und Mitteilungspflichten

Die verschiedenen Informations- und Mitteilungspflichten, wie z. B. die Mitteilung der Arbeitnehmerin über eine bestehende Schwangerschaft, sind ein wichtiger Bestandteil des Mutterschutzgesetzes (MuSchG). Durch die Mitteilung der Schwangerschaft ist der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, die zuständige Aufsichtsbehörde (z. B. das zuständige Gewerbeaufsichtsamt) unverzüglich über die Schwangerschaft der Arbeitnehmerin zu benachrichtigen.

2.3 Sicherstellung des Gesundheitsschutzes

Die Sicherstellung des Gesundheitsschutzes von Mutter und Kind ist zentrales Ziel des Mutterschutzgesetzes. Verantwortlich für die Einhaltung der weitreichenden Regelungen zum Gesundheitsschutz ist der Arbeitgeber. Die Mutterschutzvorgaben orientieren sich an den Schutzbedürfnissen, die Frauen und ihr Kind typischerweise im Verlauf einer Schwangerschaft und in der Stillzeit haben. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen. Dabei lassen sich die gesetzlichen Vorgaben zum Schutz der Gesundheit während der Schwangerschaft und nach der Entbindung in die folgenden drei Kernbereiche unterteilen: arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz (z. B. Verbot von Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit gem. §§ 3 – 8 MuSchG), betrieblicher Gesundheitsschutz (z. B. Verbot von unzulässigen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen gem. §§ 9 – 15 MuSchG), ärztlicher Gesundheitsschutz (z. B. Beachtung ärztlicher Beschäftigungsverbote gem. § 16 MuSchG).

Die Sicherstellung des Gesundheitsschutzes nach den jeweiligen gesetzlichen Regelungen des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) verpflichtet jeden Arbeitgeber, den Arbeitsplatz und die Arbeitsbedingungen für schwangere und stillende Frauen so zu gestalten, dass Gefahren für Leben und Gesundheit von Mutter und Kind ausgeschlossen werden können. Kommt der Arbeitgeber seinen Verpflichtungen zum Gesundheitsschutz nicht nach, drohen ihm Geldbußen bis zu 30.000 Euro und bei vorsätzlichen Handlungen sogar eine Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr (§ 33 MuSchG).

2.4 Kündigungsschutz

Der in § 17 MuSchG geregelte Kündigungsschutz verbietet dem Arbeitgeber grundsätzlich, einer Frau während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung zu kündigen.

2.5 Finanzielle Leistungen des Arbeitgebers

Damit schwangere und stillende Frauen keine finanziellen Nachteile erleiden, sieht das Mutterschutzgesetz in den §§ 18 – 25 MuSchG verschiedene Leistungen vor. Zu nennen ist hier v. a. der **Mutterschutzlohn** (§ 18 MuSchG), der eine Weiterzahlung des Verdienstes durch den Arbeitgeber vorsieht, sofern außerhalb der regulären Schutzfristen ein betriebliches oder ärztliches Beschäftigungsverbot besteht. Nach § 19 Abs. 1 MuSchG erhalten Frauen, die Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind, für die Zeit der Schutzfristen vor und nach der Entbindung sowie für den Entbindungstag Mutterschaftsgeld i. H. v. bis zu 13 Euro pro Kalendertag nach § 24i SGB V. Als **Zuschuss zum Mutterschaftsgeld** ist der Arbeitgeber nach § 20 Abs. 1 MuSchG verpflichtet, den Unterschiedsbetrag zwischen 13 Euro und dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten durchschnittlichen kalendarischen Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung zu zahlen (*Kapitel 8.3*).

2.6 Fragen des Arbeitgebers zum Mutterschutzrecht

Die vorliegende Mandanten-Info kann aufgrund ihres begrenzten Umfangs nicht auf alle, der zahlreichen und rechtlich durchaus komplexen Fragestellungen rund um Mutterschutz und Elternzeit eingehen. Arbeitgeber sollten sich daher unbedingt an ihre Steuerberaterin, ihren Steuerberater oder an einen Rechtsanwalt wenden. Dabei hängt die Wahl zwischen der Einschaltung eines Rechtsanwalts oder eines steuerlichen Beraters stark davon ab, ob es sich um ein arbeitsrechtliches Problem oder um Fragen rund um die Entlohnung und des Steuer- und Sozialversicherungsabzugs handelt. Zu den verschiedenen arbeitsrechtlichen Fragestellungen ist ein Fachanwalt für Arbeitsrecht die richtige Wahl. Für alle Fragen zur Ermittlung und Abrechnung des Arbeitsentgelts sowie zum Lohnsteuer- und Sozialversicherungsabzug und weiterer damit in Verbindung stehender Fragestellungen (z. B. U2-Erstattungsverfahren) sollten sich Arbeitgeber an ihre Steuerberaterin oder ihren Steuerberater wenden.

3. Mitteilungs- und Informationspflichten

3.1 Mitteilungspflicht der werdenden Mutter

Damit der Arbeitgeber seinen gesetzlichen Verpflichtungen nach dem Mutterschutzgesetz nachkommen kann, soll eine schwangere Frau ihrem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den Tag der Entbindung mitteilen, sobald sie weiß, dass sie schwanger ist (§ 15 Abs. 1 MuSchG). Der Arbeitgeber kann die Vorlage eines **Zeugnisses** des Arztes oder der Hebamme verlangen. Die Kosten für ein solches Zeugnis hat der Arbeitgeber zu tragen. Unterlässt die werdende Mutter die Mitteilung, kann sich dies nachteilig auswirken, weil der Arbeitgeber die gesetzlich geforderten Mutterschutzmaßnahmen nicht rechtzeitig ergreifen kann. Eine Mitteilungspflicht der Arbeitnehmerin besteht auch für den Fall, dass die Schwangerschaft z. B. aufgrund einer Fehlgeburt vorzeitig endet.

Hinweis

Bezüglich der Mitteilungspflicht stellt sich für Arbeitgeber insb. bei Neueinstellungen die Frage, ob z. B. in einem Bewerbungsgespräch die Frage nach einer bestehenden Schwangerschaft zulässig ist. Die Frage nach einer Schwangerschaft ist grundsätzlich unzulässig (§ 7 Abs. 1 AGG), sofern die Frage dennoch gestellt wird, kann die Bewerberin auch wahrheitswidrig antworten.

3.2 Unterrichtung der Aufsichtsbehörde

Der Arbeitgeber hat die zuständige Aufsichtsbehörde unverzüglich zu benachrichtigen, dass er eine schwangere oder stillende Mutter beschäftigt (§ 27 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 MuSchG). Die Zuständigkeit der Aufsichtsbehörde kann sich je Bundesland oder Region unterscheiden. In den meisten Fällen sind die örtlichen Gewerbeaufsichtsämter oder die staatlichen Ämter für Arbeitsschutz zuständig. Um der Pflicht zur Unterrichtung nachzukommen, stellen die zuständigen Behörden neben Papierformularen oftmals auch digitale Möglichkeiten für eine elektronische Meldung zur Verfügung. Arbeitgeber, die ihre Mitteilungspflicht verletzen, können mit einem Bußgeld von bis zu 5.000 Euro belegt werden (§ 32 MuSchG).

Die Aufsichtsbehörden beraten auch Arbeitgeber bei Fragen zum Mutterschutz, zur Gefährdungsbeurteilung und zu eventuell erforderlichen Beschäftigungsverboten. Die Aufsichtsbehörden können im Rahmen einer Arbeitsplatzbesichtigung auch Entscheidungen treffen, ob Arbeitsbedingungen im Betrieb für schwangere oder stillende Frauen geeignet sind oder nicht.

4. Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz

4.1 Allgemein

Hat die Mitarbeiterin ihren Arbeitgeber über ihre Schwangerschaft informiert, sind vom Arbeitgeber u.a. die Regelungen zum **arbeitszeitlichen Gesundheitsschutz** zu beachten (§§ 3 – 8 MuSchG). Die Regelungen enthalten u. a. die einzuhaltenden gesetzlichen Arbeitszeitgrenzen, Schutzfristen vor und nach der Geburt und weitere Verbote und Maßnahmen (z. B. Verbot von Mehrarbeit und Gewährung von Ruhezeit), die schwangere und stillende Frauen vor Überlastungen schützen sollen.

4.2 Schutzfristen vor und nach der Entbindung

In den letzten **sechs Wochen** vor dem voraussichtlichen Geburtstermin gilt ein Beschäftigungsverbot, es sei denn, die Frau erklärt sich ausdrücklich und widerruflich zur Arbeit bereit. Zudem besteht in den ersten **acht Wochen** nach der Geburt ein absolutes Beschäftigungsverbot. Auch auf eigenen Wunsch der Arbeitnehmerin darf in dieser Zeit keine Beschäftigung erfolgen. Bei Früh- und Mehrlingsgeburten oder bei der Geburt eines Kindes mit Behinderung verlängert sich diese Frist auf **zwölf Wochen** (§ 3 Abs. 1 – 2 MuSchG). Eine Frühgeburt liegt – in Abgrenzung zu einer vorzeitigen Geburt – dann vor, wenn das Geburtsgewicht des Kindes unter 2.500 Gramm liegt oder das Kind erhebliche Reifemängel aufweist und deshalb einer wesentlich erweiterten Pflege bedarf. Für die Verlängerung der Mutterschutzfrist muss eine ärztliche Frühgeborenen-Bescheinigung vorgelegt werden.

Die nachgeburtliche Schutzfrist beginnt mit dem Tag nach der **tatsächlichen Entbindung** und endet 8 Wochen später. Am folgenden Tag müsste die Arbeitnehmerin die Arbeit wieder aufnehmen, sofern nicht unmittelbar im

Anschluss an den Mutterschutz in die Elternzeitphase gewechselt wird. Sofern das Kind früher geboren wird als am prognostizierten Tag, verkürzt sich die vorgeburtliche Mutterschutzfrist. Allerdings verlängert sich in diesem Fall die nachgeburtliche Mutterschutzfrist um den Zeitraum der Verkürzung der Schutzfrist vor der Entbindung (§ 3 Abs. 2 Satz 3 MuSchG).

4.3 Neue Schutzfristen bei einer Fehlgeburt

Seit dem 01.06.2025 wurden für Frauen, die eine Fehlgeburt erleiden neue **gestaffelte Mutterschutzfristen** eingeführt (§ 3 Abs. 5 MuSchG). Die neuen Staffeln betragen zwischen **zwei** und **acht Wochen**. Die gestaffelten Fristen dienen dem Gesundheitsschutz, mit der Folge, dass ein Beschäftigungsverbot besteht. Eine Fehlgeburt ist die vorzeitige Beendigung der Schwangerschaft vor der 24. Schwangerschaftswoche, bei der das Kind weniger als 500 Gramm wiegt. Die neuen Schutzfristen bei einer Fehlgeburt greifen ab der 13. Schwangerschaftswoche und sind wie folgt geregelt: ab der 13. Schwangerschaftswoche: 2 Wochen Schutzfrist; ab der 17. Schwangerschaftswoche: 6 Wochen Schutzfrist; ab der 20. Schwangerschaftswoche: 8 Wochen Schutzfrist.

Der Arbeitgeber darf die Frau für die Zeit der jeweiligen Schutzfrist nicht beschäftigen. Während der Schutzfristen besteht ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld und für den Arbeitgeber die Pflicht auf Zahlung eines Zuschusses zum Mutterschaftsgeld. Um den Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber nachzuweisen, stellen Ärzte und Hebammen eine entsprechende Bescheinigung aus. Auf eigenen Wunsch kann die Frau nach einer Fehlgeburt an ihren Arbeitsplatz zurückkehren.

Von der Fehlgeburt ist die Totgeburt eines Kindes zu unterscheiden. Bei einer Totgeburt wiegt das Kind mindestens 500 Gramm und ist nach der 24. Schwangerschaftswoche im Mutterleib oder während der Geburt verstorben. Im Fall einer Totgeburt beträgt die Mutterschutzfrist insgesamt 14 Wochen (6 Wochen vor dem errechneten Termin und 8 Wochen nach der Geburt). Die Frau darf auf eigenen, ausdrücklichen Wunsch hin frühestens ab der dritten Woche nach dem Tod ihres Kindes wieder arbeiten, wenn aus ärztlicher Sicht nichts dagegenspricht (§ 3 Abs. 4 MuSchG).

4.4 Verbot von Mehrarbeit und Ruhezeit

Schwangere oder stillende Frauen über 18 Jahre dürfen höchstens 8,5 Stunden täglich arbeiten. Minderjährige Schwangere unter 18 Jahren dürfen maximal 8 Stunden pro Tag beschäftigt werden. Weiterhin ist zu beachten, dass in zwei aufeinanderfolgenden Wochen, die Arbeitszeit 90 Stunden bzw. 80 Stunden (bei Minderjährigen) nicht überschreiten darf (§ 4 MuSchG). Zudem muss der Arbeitgeber einer schwangeren oder stillenden Frau nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewähren.

4.5 Verbot von Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nicht zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigen. Abweichend hiervon kann die Aufsichtsbehörde auf Antrag des Arbeitgebers genehmigen, dass eine schwangere oder stillende Frau zwischen 20 Uhr und 22 Uhr beschäftigt werden darf. Auch an Sonn- und Feiertagen dürfen Schwangere und Stillende nicht beschäftigt werden. Hiervon existieren nach § 6 MuSchG die folgenden Ausnahmen: Die Frau hat sich dazu ausdrücklich bereit erklärt. Eine Ausnahme vom allgemeinen Verbot der Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist nach § 10 des Arbeitszeitgesetzes zugelassen. Der Frau wird in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachtruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt. Eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind ist ausgeschlossen.

Die schwangere oder stillende Frau kann ihre Erklärung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

4.6 Freistellungen

Der Arbeitgeber hat eine Frau für die Zeit freizustellen, die zur Durchführung der Untersuchungen im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlich sind. Zudem muss der Arbeitgeber eine stillende Frau auf ihr Verlangen während der ersten zwölf Monate nach der Entbindung für die zum Stillen erforderliche Zeit freistellen, mindestens aber zweimal täglich für eine halbe Stunde oder einmal täglich für eine Stunde (§ 7 Abs. 1 u. 2 MuSchG).

5. Betrieblicher Gesundheitsschutz

5.1 Allgemein

Durch die gesetzlichen Regelungen zum **betrieblichen Gesundheitsschutz** (§§ 9 –15 MuSchG) wird der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitsplatz und die Tätigkeiten einer schwangeren oder stillenden Frau so zu gestalten, dass Gefährdungen für Leben und Gesundheit von Mutter und Kind ausgeschlossen sind. Dabei sieht § 13 MuSchG eine vom Arbeitgeber einzuhaltende Reihenfolge vor. Demnach hat der Arbeitgeber vorrangig die Arbeitsbedingungen der schwangeren oder stillenden Frau durch Schutzmaßnahmen so umzugestalten, dass gesundheitliche Gefährdungen ausgeschlossen werden. Ist eine Umgestaltung nicht möglich, hat der Arbeitgeber nach seinen Möglichkeiten einen anderen, der Schwangeren zumutbaren Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen. Ist dies auch nicht möglich, darf die Schwangere nicht beschäftigt werden (Beschäftigungsverbot). Ein betriebliches Beschäftigungsverbot nach § 13 Abs. 1 Nr. 3 MuSchG gilt damit als letztes Mittel.

5.2 Beurteilung der Arbeitsbedingungen und Schutzmaßnahmen

Sobald eine Frau dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist oder stillt, hat der Arbeitgeber unverzüglich, die nach Maßgabe einer von ihm durchgeführten **Gefährdungsbeurteilung** ggf. erforderlichen Schutzmaßnahmen festzulegen (§ 10 Abs. 1 MuSchG). Zweck der Gefährdungsbeurteilung ist die Abschätzung der Gefahrenlage für die aktuelle Beschäftigung am konkreten Arbeitsplatz. Die vom Arbeitgeber durchgeführten Beurteilungen sind zu dokumentieren. Zudem ist die Arbeitnehmerin über die Gefährdungsbeurteilung und erforderlichen Maßnahmen zu informieren (§ 14 Abs. 1 MuSchG).

5.3 Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen

In den §§ 11, 12 MuSchG sind die **unzulässigen Tätigkeiten** genannt, die schwangere und stillende Frauen nicht ausüben dürfen. So dürfen Arbeitgeber schwangere und stillende Frauen z. B. folgende Arbeiten² nicht ausführen lassen: Akkordarbeit oder sonstige Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann. Tätigkeiten, bei denen sie ohne mechanische Hilfsmittel regelmäßig Lasten von mehr als 5 Kilogramm Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 Kilogramm Gewicht von Hand heben, halten, bewegen oder befördern müssen. Tätigkeiten, bei denen sie Gefahrstoffen, giftigen Substanzen (z. B. Blei, Quecksilber etc.), Strahlung, Erschütterungen, Vibrationen, Lärm, Hitze, Kälte und Nässe ausgesetzt sind, die eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Tätigkeiten, bei denen sich die Schwangere ständig erheblich strecken, beugen oder dauerhaft gebückt halten muss. Arbeiten mit erhöhter Rutsch-, Absturz- oder Unfallgefahr.

Sofern das Unternehmen unzulässige Tätigkeiten nicht ausschließen kann, z. B. durch geeignete Vorkehrungen und Schutzmaßnahmen, Umgestaltung der Arbeitsbedingungen oder durch einen Arbeitsplatzwechsel, greift ein betriebliches Beschäftigungsverbot (*Kapitel 6.1*) gemäß § 13 MuSchG. Der Arbeitgeber darf dann die schwangere oder stillende Frau nicht beschäftigen.

² Keine abschließende Aufzählung.

6. Beschäftigungsverbote

6.1 Betriebliches Beschäftigungsverbot

Durch eine Gefährdungsbeurteilung (§ 10 MuSchG) hat der Arbeitgeber festzustellen, ob **betriebliche Gefahren** für die Arbeitnehmerin und ihr Kind in der Schwangerschaft oder Stillzeit bestehen. Werden dabei Gefährdungen erkannt und können diese für die schwangere oder stillende Frau weder durch geeignete betriebliche Schutzmaßnahmen (z. B. Umgestaltung der Arbeitsbedingungen) noch durch einen Arbeitsplatzwechsel beseitigt werden, darf er die schwangere oder stillende Frau nicht weiter beschäftigen (§ 13 Abs. 1 Nr. 3 MuSchG). Darüber hinaus kann auch die zuständige Aufsichtsbehörde ein sog. behördliches Beschäftigungsverbot aussprechen, damit gesundheitliche Gefährdungen nicht eintreten.

6.2 Ärztliches Beschäftigungsverbot

Nach § 16 MuSchG darf der Arbeitgeber eine schwangere Frau nicht beschäftigen, soweit nach einem **ärztlichen Zeugnis** ihre Gesundheit oder die ihres Kindes gefährdet ist. Eine Frau, die nach einem ärztlichen Zeugnis in den ersten Monaten nach der Entbindung nicht voll leistungsfähig ist, darf keine Arbeiten ausführen, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigt. Ein ärztliches Beschäftigungsverbot führt dazu, dass eine Tätigkeit ganz oder teilweise nicht mehr ausgeübt werden darf. Das ärztliche Attest sollte möglichst genaue Angaben enthalten, ob z. B. leichtere Arbeiten ausgeführt oder im geringeren zeitlichen Umfang gearbeitet werden kann.

6.3 Zahlung von Mutterschutzlohn bei Beschäftigungsverbot

Für Frauen, die wegen eines betrieblichen oder ärztlichen Beschäftigungsverbots außerhalb der Schutzfristen vor oder nach der Entbindung teilweise oder vollständig nicht beschäftigt werden dürfen, muss der Arbeitgeber Mutterschutzlohn zahlen (§ 18 MuSchG). Als **Mutterschutzlohn** muss dabei das durchschnittliche Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft berechnet und gezahlt werden (*Kapitel 8.2*).

7. Kündigungsverbot

Der Arbeitgeber muss das in § 17 Abs. 1 MuSchG geregelte absolute Kündigungsverbot beachten. Danach ist die Kündigung einer Arbeitnehmerin unzulässig: während ihrer Schwangerschaft, bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche und bis zum Ende ihrer Schutzfrist nach der Entbindung, mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung,

wenn dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft, die Fehlgeburt oder die Entbindung bekannt ist oder wenn sie ihm innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Dieses Kündigungsverbot gilt sowohl für ordentliche als auch für fristlose (außerordentliche) Kündigungen des Arbeitgebers. Nur ausnahmsweise kann der Arbeitgeber in **besonderen Fällen** von der zuständigen Landesbehörde von dem Kündigungsverbot befreit, und eine Kündigung auf Antrag für zulässig erklärt werden (§ 17 Abs. 2 MuSchG). Besondere Fälle, die eine Kündigung mit behördlicher Zustimmung rechtfertigen, können z. B. strafbare Handlungen der Arbeitnehmerin oder besonders grobe Pflichtverletzungen gegen arbeitsvertragliche Pflichten sein. Eine Kündigung fällt nicht unter das Kündigungsverbot, wenn sie der Arbeitnehmerin bereits vor Beginn der Schwangerschaft zugeht, das Arbeitsverhältnis aber während der Schwangerschaft endet.

Beispiel: Ein Arbeitgeber hat einer Arbeitnehmerin am 10. März 2026 fristgerecht zum 30. Juni 2026 ordentlich gekündigt. Die Arbeitnehmerin teilt ihrem Arbeitgeber Ende Mai 2026 schriftlich mit, dass sie seit einem Monat schwanger ist.

Die Kündigung des Arbeitgebers verstößt nicht gegen das Kündigungsverbot (§ 17 Abs. 1 MuSchG), da das Arbeitsverhältnis vor Beginn der Schwangerschaft gekündigt wurde. Das Arbeitsverhältnis endet während der Schwangerschaft am 30. Juni 2026.

Wurde mit der Arbeitnehmerin ein zeitlicher oder nach Vertragszweck befristeter Arbeitsvertrag (gem. § 15 Abs. 1 u. 2 TzBfG) geschlossen, so endet dieser zum vorgesehenen Beendigungstermin bzw. mit Erreichen des bestimmten Vertragszweckes. Da es in diesen Fällen keiner Kündigung bedarf, gilt auch das Kündigungsverbot nicht, sofern die Arbeitnehmerin am Ende des Arbeitsverhältnisses schwanger ist oder vor weniger als vier Monaten (Ablauf der Schutzzeit) entbunden hat. Beenden der Arbeitgeber und die schwangere Frau im gegenseitigen Einvernehmen das bestehende Arbeitsverhältnis im Rahmen eines Aufhebungsvertrags, so stellt dies ebenfalls keine Kündigung dar, die unter das Kündigungsverbot fällt.

Für den Arbeitgeber zu beachten ist, dass sich in der betrieblichen Praxis an das Kündigungsverbot bei Mutterschaft gemäß § 17 Abs. 1 MuSchG häufig direkt das Kündigungsverbot für Elternzeit (§ 18 Abs. 1 BEEG) anschließt, sofern Elternzeit rechtzeitig beantragt wird. Dies ermöglicht der Arbeitnehmerin einen nahtlosen Kündigungsschutz vom Eintritt der Schwangerschaft bis zum Ablauf der Elternzeit (*Kapitel 10.5*).

8. Leistungen des Arbeitgebers

8.1 Allgemein

Das Mutterschutzgesetz regelt in den §§ 18 – 25 des Mutterschutzgesetzes die wichtigsten vom Arbeitgeber zu erbringenden Leistungen. Hierzu zählen u. a.: der Mutterschutzlohn bei einem Beschäftigungsverbot, der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld (während der Schutzfristen), die Freistellung der Arbeitnehmerin für Untersuchungen und zum Stillen, das Fortbestehen des Erholungsurlaubs bei Beschäftigungsverboten.

Die vom Arbeitgeber gewährten finanziellen Leistungen (Mutterschutzlohn, Zuschuss zum Mutterschaftsgeld für die Schutzfristen) werden ihm auf Antrag im vollen Umfang von der zuständigen Krankenkasse im Rahmen des gesetzlichen Ausgleichsverfahrens (Umlage U2) zurückerstattet.

8.2 Mutterschutzlohn

Kann eine Arbeitnehmerin wegen eines Beschäftigungsverbots (*Kapitel 6*) nicht oder nur teilweise arbeiten und erzielt einen geringeren Verdienst, so hat der Arbeitgeber gemäß § 18 MuSchG den **Mutterschutzlohn** zu zahlen. Als Mutterschutzlohn ist vom Arbeitgeber das **durchschnittliche (Brutto-)Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate** vor dem Eintritt der Schwangerschaft zu ermitteln und für die Ausfallzeit weiterzuzahlen. Bestand das Beschäftigungsverhältnis kürzer als drei Monate, ist für die Berechnung des Durchschnittsentgelts der tatsächliche Zeitraum des Beschäftigungsverhältnisses zugrunde zu legen. Der vom Arbeitgeber gezahlte Mutterschutzlohn stellt reguläres steuer- und beitragspflichtiges Arbeitsentgelt dar. In die Berechnung des Durchschnittsentgelts der Arbeitnehmerin fließen u. a. die folgenden Arbeitgeberleistungen ein: laufende Lohn- und Gehaltszahlungen, Zuschläge für Überstunden, Mehrarbeit, Nachtarbeit sowie für Feiertags- und Sonntagsarbeit; dies gilt auch für steuerfreie Zuschläge, vermögenswirksame Leistungen, Sachbezüge (z. B. für freie Kost und Unterkunft), Urlaubsentgelt, laufend gewährte Zulagen, Provisionen und Prämien für geleistete Arbeit.

Unberücksichtigt für die Berechnung des Mutterschutzlohns bleibt nach § 21 Abs. 2 MuSchG einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (z. B. Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, einmalige Gratifikationen und Tantiemen). Keine Auswirkungen haben zudem Kürzungen des Arbeitsentgelts, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldetem Arbeitsversäumnis eingetreten sind.

Beispiel: Eine Arbeitnehmerin hat ihrem Arbeitgeber ein ärztliches Attest vorgelegt, nach dem bei ihr seit Mai 2026 eine Schwangerschaft besteht. Nach einem ärztlichen Zeugnis darf der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin aufgrund eines Beschäftigungsverbots vom 01.09. – 30.09.2026 vollständig nicht beschäftigen.

Ergebnis:

Die schwangere Frau hat für den Monat September 2026 Anspruch auf Zahlung von Mutterschutzlohn (§ 18 MuSchG). Der Mutterschutzlohn berechnet sich nach dem Durchschnittsverdienst der Monate Februar, März und April 2026. In diesen Monaten hat die Arbeitnehmerin den folgenden Arbeitslohn erzielt:

Arbeitsentgelt April 2026:

Gehalt, vermögensw. Leistungen	3.550 Euro
--------------------------------	------------

Arbeitsentgelt März 2026:

Gehalt, vermögensw. Leistungen, Mehrarbeit	3.850 Euro
--	------------

Arbeitsentgelt Februar 2026:

Gehalt, vermögensw. Leistungen, Mehrarbeit	3.700 Euro
--	------------

Summe	11.100 Euro
--------------	--------------------

Durchschnittsentgelt davon 1/3 =	3.700 Euro
----------------------------------	------------

Der vom Arbeitgeber für das Beschäftigungsverbot der Arbeitnehmerin von 01.09. – 30.09.2026 zu zahlende Mutterschutzlohn beträgt 3.700 Euro.

Positiv für Arbeitgeber ist, dass sie den aufgrund eines Beschäftigungsverbots gezahlten Mutterschutzlohn vollständig von der Krankenkasse zurückerhalten. Die Rückerstattung zu 100 Prozent erfolgt im Rahmen des gesetzlich vorgeschriebenen Umlageverfahrens (Umlage U2), an dem alle Arbeitgeber unabhängig von ihrer Betriebsgröße teilnehmen. Dabei werden auch die auf den Mutterschutzlohn entfallenden Arbeitgeberbeiträge zur Kranken-, Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung in tatsächlicher Höhe zurückerstattet. Hierzu kann eine Krankenkasse in ihrer Satzung auch eine pauschale Erstattung des Arbeitgeberbeitragsanteils an den Gesamtsozialversicherungsbeiträgen regeln.

Der Arbeitgeber hat die Rückerstattung des Mutterschutzlohns bei der Krankenkasse der Arbeitnehmerin zu beantragen. Bei geringfügig entlohnnten Beschäftigten (Minijobs) ist die Minijob-Zentrale die zuständige Stelle für die Erstattung. Die Erstattung erfolgt ausschließlich auf Antrag i. d. R. direkt über das Entgeltabrechnungsprogramm. Dabei übermittelt der Arbeitgeber die erforderlichen Entgeltdaten der Arbeitnehmerin sowie den elektronisch erzeugten Erstattungsantrag unmittelbar aus dem Lohnprogramm (oder über das SV-Meldeportal) an die zuständige Krankenkasse und erhält anschließend die Rückerstattung.

Hinweis

Die Pflicht zur Zahlung von Mutterschutzlohn gilt für die gesamte Dauer des ausgesprochenen Beschäftigungsverbots. Es gibt im Gegensatz zur klassischen Krankschreibung keine zeitliche Begrenzung der Lohnfortzahlung auf lediglich 6 Wochen. Diesbezüglich besteht für den Arbeitgeber auch hier ein Erstattungsanspruch in voller Höhe des tatsächlich gezahlten Mutterschutzlohns gegenüber der Krankenkasse (§ 1 Abs. 2 Nr. 2 AAG) im Rahmen des U2-Umlageverfahrens.

8.3 Arbeitgeber-Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

Arbeitnehmerinnen, die Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind, erhalten von ihrer **Krankenkasse** für die Zeit der Schutzfristen vor und nach der Entbindung sowie für den Entbindungstag **Mutterschaftsgeld** in Höhe von **höchstens 13 Euro** pro Kalendertag. Frauen, die privat krankenversichert sind, erhalten für die Zeit der Schutzfristen vor und nach der Entbindung sowie für den Entbindungstag vom Bundesamt für Soziale Sicherung (BAS) eine Einmalzahlung in Höhe von höchstens 210 Euro als Mutterschaftsgeld.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, einer schwangeren Arbeitnehmerin für die Zeit der Schutzfristen vor und nach der Entbindung sowie für den Entbindungstag einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu zahlen. Als **Zuschuss zum Mutterschaftsgeld** ist der Unterschiedsbetrag zwischen 13 Euro und dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelt (Nettoentgelt) der letzten **drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist** vor der Entbindung zu zahlen (§ 20 Abs. 1 MuSchG). Einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld erhalten auch privat krankenversicherte Arbeitnehmerinnen.

Der vom Arbeitgeber zu zahlende Zuschuss zum Mutterschaftsgeld ist **lohnsteuerfrei**, unterliegt jedoch dem sog. Progressionsvorbehalt. Es besteht die Pflicht, den steuerfrei gezahlten Zuschuss zum Mutterschaftsgeld gesondert in der Lohnsteuerbescheinigung der Arbeitnehmerin auszuweisen. Der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld ist zudem **sozialversicherungsfrei**. Der Anspruch auf den Arbeitgeber-Zuschuss besteht für den gleichen Zeitraum, für den auch das Mutterschaftsgeld gewährt wird. Dieser beträgt **6 Wochen vor der Entbindung und 8 Wochen nach der Entbindung**. Bei Mehrlings- und Frühgeburten und bei einer ärztlich festgestellten Behinderung nach

Hinweis

Arbeitgeber finden auf den Internetseiten der gesetzlichen Krankenkassen (z. B. AOK, Techniker Krankenkasse, Barmer, DAK etc.) Fristenrechner, mit denen sich die Fristen für den Mutterschutzzeitraum berechnen lassen.

der Geburt des Kindes gilt eine verlängerte Frist von **12 Wochen** nach der Entbindung. Für die Berechnung der Schutzfrist vor der Entbindung ist der voraussichtliche Entbindungstag maßgebend. Dieser wird mit einer Bescheinigung des Arztes oder der Hebamme nachgewiesen.

Maßgeblich für die Berechnung des Arbeitgeber-Zuschusses zum Mutterschaftsgeld ist das **Arbeitsentgelt**, das die Arbeitnehmerin im Referenzzeitraum erhalten hat. Einzubeziehen sind neben dem Lohn oder Gehalt Sachzuwendungen, vermögenswirksame Leistungen, Mehrarbeitsvergütung, laufende Zulagen und Zuschläge sowie nicht nur vorübergehende Verdiensterhöhungen. Unberücksichtigt bleibt im Referenzzeitraum einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (z. B. Urlaubs- und Weihnachtsgeld). Von dem nach diesen Grundsätzen ermittelten Bruttoarbeitsentgelt sind die gesetzlichen Abzüge (persönliche Lohnsteuer- und Sozialversicherungsbeiträge) abzuziehen. Das sich ergebende **Nettoarbeitsentgelt** der letzten drei Monate ist bei einer festen Monatsvergütung durch 90 Kalendertage zu teilen. Es ergibt sich das kalendertägliche Durchschnittsentgelt (Netto), von dem 13 Euro (Mutterschaftsgeld) abzuziehen ist. Die Differenz ist der vom Arbeitgeber kalendertäglich steuer- und sozialversicherungsfrei zu zahlende Zuschuss zum Mutterschaftsgeld.

Beispiel: Eine schwangere Arbeitnehmerin legt ihrem Arbeitgeber ein ärztliches Attest über das voraussichtliche Entbindungsdatum 14.09.2026 vor. Beginn der Schutzfrist ist folglich der 03.08.2026 (6 Wochen vor dem Entbindungstag). Zur Berechnung des vom Arbeitgeber zu leistenden Zuschusses zum Mutterschaftsgeld ist das Nettoarbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist (Mai, Juni, Juli 2026) zu ermitteln. In diesem Zeitraum hat die Schwangere als Gehaltsempfängerin folgendes Brutto-Arbeitsentgelt erzielt:

	Mai	Juni	Juli
Brutto-Lohn:	3.600,00 Euro	3.800,00 Euro	3.950,00 Euro
abzüglich:			
- Lohnsteuer	842,00 Euro	910,58 Euro	962,16 Euro
- Kirchensteuer	67,36 Euro	72,84 Euro	76,94 Euro
- Solidar.zuschlag	0 Euro	0 Euro	0 Euro
- Sozialversicherung (KV, PV, RV, AV)	792,00 Euro	836,00 Euro	869,00 Euro
Nettoarbeitsentgelt	1.898,64 Euro	1.980,58 Euro	2.041,90 Euro
Summe Netto der 3 Monate			5.921,12 Euro

Der Zuschuss des Arbeitgebers zum Mutterschaftsgeld bemisst sich nach dem kalendertäglichen Nettoarbeitsentgelt.

Kalendertägliches Nettoarbeitsentgelt

Holger Raasch, Alt-Kaulsdorf 51, 12621 Berlin,

Telefon: 0 30/7 20 21 22 60, Telefax: 0 30/7 20 21 22 68

E-Mail: holger.raasch@stb-raasch.de, Internet: www.stb-raasch.de

(5.921,12 Euro : 90 =)	65,79 Euro
abzgl. Mutterschaftsgeld der Krankenkasse	13,00 Euro
Zuschuss zum Mutterschaftsgeld	52,79 Euro

Der vom Arbeitgeber für die Zeit der Mutterschutzfrist vor und nach der Entbindung kalendertäglich zu zahlende Zuschuss zum Mutterschaftsgeld von 52,79 Euro ist lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei.

Auch für geringfügig entlohnte Beschäftigte besteht ein Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld im **Minijob**. Übersteigt der durchschnittliche kalendertägliche Nettoverdienst der Minijobberin den Betrag von 13 Euro (monatlich 390 Euro), ist der Arbeitgeber für die Dauer der Mutterschutzfristen verpflichtet, die Differenz zu den 13 Euro als Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu zahlen.

Die Arbeitgeber erhalten den von ihnen gezahlten Zuschuss zum Mutterschaftsgeld im Rahmen des Umlageverfahrens (U2) vollständig von der Krankenkasse, bei der die Arbeitnehmerin versichert ist, zurückerstattet. Die Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen für geringfügig entlohnte Beschäftigte erfolgt bei der Minijob-Zentrale.

8.4 Entgelt bei Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen

Der Arbeitgeber hat Arbeitnehmerinnen für Vorsorgeuntersuchungen, die zur Durchführung der Untersuchungen im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlich sind, und zum Stillen freizustellen (§ 7 MuSchG). Durch die Freistellung darf bei der schwangeren oder stillenden Frau kein Entgeltausfall eintreten (§ 23 MuSchG). Freistellungszeiten sind auch nicht vor- oder nachzuarbeiten. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin das Gehalt für die Freistellung regulär weiterzahlen muss.

8.5 Fortbestehen des Erholungsurlaubs bei Beschäftigungsverboten

Für die Berechnung des Anspruchs auf bezahlten Erholungsurlaub gelten die Ausfallzeiten wegen eines Beschäftigungsverbots als Beschäftigungszeiten (§ 24 MuSchG). Hat eine Frau ihren Urlaub vor Beginn eines Beschäftigungsverbots nicht oder nicht vollständig erhalten, kann sie nach dem Ende des Beschäftigungsverbots den Resturlaub im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen. Auch während der Mutterschutzfristen (*Kapitel 4.2*) bleibt der Anspruch auf Erholungsurlaub der Arbeitnehmerin bestehen und darf nicht gekürzt werden.

9. Aushangpflicht des Mutterschutzgesetzes

In Unternehmen, in denen regelmäßig mehr als drei Frauen beschäftigt werden, hat der Arbeitgeber eine Kopie des Mutterschutzgesetzes an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen. Dies gilt nicht, wenn er das Gesetz in einem elektronischen Verzeichnis (z. B. im Firmen-Intranet) jederzeit zugänglich macht (§ 26 MuSchG).

10. Elternzeit

10.1 Allgemein

Die Elternzeit gibt Eltern die Möglichkeit, bis zu **drei Jahre** beruflich auszusetzen oder in Teilzeit zu arbeiten, um ihr Kind in den ersten Lebensjahren zu betreuen. Während der Elternzeit ruhen die gegenseitigen Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Der Arbeitgeber muss der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer für die Elternzeit unbezahlte Freistellung von der Arbeit gewähren. Die Elternzeit der Mutter schließt sich in der betrieblichen Praxis i. d. R. unmittelbar an die Mutterschutzfrist nach der Geburt des Kindes an, wenn die Arbeitnehmerin die Elternzeit rechtzeitig beantragt. Nach dem Ende der Elternzeit besteht ein Anspruch auf Rückkehr auf den ehemaligen bzw. einen gleichwertigen Arbeitsplatz zur früheren Arbeitszeit. Die wichtigsten Rechte und Pflichten der Elternzeit ergeben sich aus dem Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG).

10.2 Anspruch auf Elternzeit

Anspruch auf Elternzeit haben Mütter und Väter, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, für ein Kind, mit dem sie in einem gemeinsamen Haushalt leben. Dabei steht Elternzeit **jedem Elternteil** bis zu **36 Monate (3 Jahre)** pro Kind zu, unabhängig vom anderen Elternteil. Elternzeit ist in jedem Arbeitsverhältnis zu gewähren, unabhängig davon, ob es sich um eine Voll- oder Teilzeitbeschäftigung, ein Ausbildungsverhältnis oder um einen Minijob handelt.

Nach § 15 Abs. 1 u. 1a BEEG kommt es nicht darauf an, ob es sich um ein leibliches Kind handelt oder um ein Adoptiv-, Stief- oder Pflegekind. In Ausnahmefällen können sogar die Großeltern, Geschwister, Tanten oder Onkel einen Anspruch auf Elternzeit geltend machen, wenn sich diese um ein verwandtes Kind kümmern, weil die leiblichen Eltern die Betreuung des Kindes nicht übernehmen können.

10.3 Dauer der Elternzeit

Nach § 15 Abs. 2 BEEG besteht der Anspruch auf Elternzeit bis zur Vollendung des **dritten Lebensjahres** eines Kindes. Ein Anteil von bis zu 24 Monaten kann zwischen dem 3. Geburtstag und dem vollendeten 8. Lebensjahr

des Kindes in Anspruch genommen werden. Von der dreijährigen Elternzeit wird die Mutterschutzzeit nach der Entbindung abgezogen. D. h. die Zeit des Mutterschutzes nach der Geburt und Elternzeit betragen zusammen insgesamt 3 Jahre. Sofern z. B. eine Mutter unmittelbar im Anschluss an den Mutterschutz in Elternzeit geht, kann sie bis zum Tag vor dem 3. Geburtstag ihres Kindes in Elternzeit bleiben. Bei einer **Mehrlingsgeburt** besteht für jedes einzelne Kind ein eigenständiger Anspruch auf bis zu 3 Jahre Elternzeit, sodass sich die Ansprüche addieren. Bei Zwillingen besteht somit ein Gesamtanspruch von 6 Jahren Elternzeit pro Elternteil.

Eine von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer bereits beantragte und begonnene Elternzeit kann u. U. auch vorzeitig beendet oder nachträglich verlängert werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Das Bundeseltern-geld- und Elternzeitgesetz (BEEG) sieht für bestimmte Härtefälle besondere Regelungen vor, bei denen der Arbeitgeber den Änderungswunsch aus betrieblichen Gründen nicht ablehnen darf. Zu diesen Härtefällen zählen z. B. Trennung der Eltern, Krankheit oder Tod eines Elternteils.

10.4 Beantragung und Verteilung der Elternzeit

Wer Elternzeit beanspruchen will, muss sie für den Zeitraum bis zum vollendeten **3. Lebensjahr** des Kindes spätestens **sieben Wochen** und für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten **8. Lebensjahr** des Kindes spätestens **13 Wochen** vor Beginn der Elternzeit in Text- oder in Schriftform vom Arbeitgeber verlangen (§ 16 Abs. 1 BEEG). Nach alter Rechtslage musste der Antrag auf Elternzeit „schriftlich“ beim Arbeitgeber gestellt werden. Das Schriftformerfordernis ist mit Wirkung ab dem 01.05.2025 durch die „Textform“ (z. B. einfache E-Mail) ersetzt worden. Die Textform wurde eingeführt, um Bürokratie abzubauen, Kosten zu senken und digitale Prozesse in den Unternehmen zu ermöglichen. Die Anwendbarkeit der neuen Textform gilt allerdings erst für Geburten ab dem 1. Mai 2025. Für die Beantragung von Elternzeit für ältere Kinder bleibt es bei der strengeren Schriftform.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer ist am 27.11.2024 Vater geworden und möchte ab dem 27.11.2026 in Elternzeit gehen. Dies ist der 2. Geburtstag des Kindes.

Ergebnis: Der Arbeitnehmer muss bei seinem Arbeitgeber die gewünschte Elternzeit spätestens 7 Wochen vorher beantragen, also bis spätestens zum 9. Oktober 2026. Der Antrag ist schriftlich zu stellen, da das Kind vor dem 1. Mai 2025 geboren wurde.

Kann eine Arbeitnehmerin aus einem von ihr nicht zu vertretenden Grund (z. B. Erkrankung der Mutter nach der Geburt) eine sich unmittelbar an die Mutterschutzfrist anschließende Elternzeit nicht rechtzeitig bei ihrem Arbeitgeber beantragen, kann sie dies innerhalb einer Woche nach Wegfall des Grundes nachholen.

Jeder Elternteil kann seine Elternzeit auf maximal **drei Zeitabschnitte** verteilen. Eine Aufsplittung auf weitere Zeitabschnitte ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Der Arbeitgeber kann die Inanspruchnahme eines dritten Abschnitts einer Elternzeit innerhalb von acht Wochen nach Zugang des Antrags aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen, wenn dieser Abschnitt im Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes liegen soll. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin die Elternzeit zu bescheinigen. Bei einem Arbeitgeberwechsel ist bei der Anmeldung der Elternzeit auf Verlangen des neuen Arbeitgebers eine Bescheinigung des früheren Arbeitgebers über eine bereits genommene Elternzeit durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer vorzulegen.

10.5 Kündigungsschutz

Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist, nicht kündigen. Der Kündigungsschutz beginnt frühestens acht Wochen vor Beginn einer Elternzeit bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes und frühestens 14 Wochen vor Beginn einer Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes (§ 18 Abs. 1 BEEG). Nur in besonderen Ausnahmefällen kann eine Kündigung von der zuständigen Landesbehörde für zulässig erklärt werden. Wird während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung (*Kapitel 10.7*) ausgeübt, schließt dies den Kündigungsschutz nicht aus.

Hinweis

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer können während der Elternzeit ihr Arbeitsverhältnis selbst unter Einhaltung ihrer vertraglichen oder gesetzlichen Kündigungsfrist kündigen.

10.6 Urlaub

Der Arbeitgeber kann den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um **ein Zwölftel** kürzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin während der Elternzeit bei seinem oder ihrem Arbeitgeber Teilzeitarbeit leistet.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer, der im Jahr 2025 Vater geworden ist, hat im Jahr 2026 einen Anspruch auf 30 Tage Urlaub. Der Arbeitnehmer beantragt Elternzeit für die Zeit vom 1. Juni bis 30. September 2026; er wird in dieser Zeit nicht arbeiten.

Ergebnis:

Für die Elternzeit von 4 Monaten ist der Erholungsurlaub des Arbeitnehmers für das Jahr 2026 um 4 Zwölftel auf 20 Tage zu kürzen.

Hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer den zustehenden Urlaub vor Beginn der Elternzeit nicht vollständig erhalten, hat der Arbeitgeber den Resturlaub nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren (§ 17 Abs. 1 – 3 BEEG). Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 20.05.2008 (9 AZR 219/07) entschieden, dass Resturlaubstage so lange zu übertragen sind, wenn sie nach dem Ende der ersten Elternzeit wegen einer weiteren Elternzeit nicht genommen werden können. Der Erholungsurlaub muss also grundsätzlich genommen werden. Nur für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis im Anschluss an die Elternzeit nicht fortgesetzt wird, ist ein noch nicht gewährter Urlaub vom Arbeitgeber abzugelten.

Hinweis

Hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer vor Beginn der Elternzeit bereits mehr Urlaub erhalten, als ihm oder ihr zusteht, kann der Arbeitgeber den Urlaub nach dem Ende der Elternzeit um die zu viel gewährten Urlaubstage kürzen.

10.7 Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer darf während der Elternzeit nicht mehr als **32 Wochenstunden** im Durchschnitt des Monats erwerbstätig sein (§ 15 Abs. 4 BEEG). Für die Beantragung einer Teilzeittätigkeit während der Elternzeit reicht ein Antrag in einfacher Textform (z. B. als E-Mail) aus. Gesetzliche Voraussetzungen für eine Teilzeittätigkeit während der Elternzeit sind, dass

- das Arbeitsverhältnis beim Arbeitgeber länger als 6 Monate ohne Unterbrechung besteht,
- beim Arbeitgeber in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt sind (Auszubildende zählen nicht mit),
- sich die gewünschte Arbeitszeitverringerung auf mindestens zwei Monate und einen Umfang von nicht weniger als 15 Stunden und nicht mehr als 32 Stunden pro Woche im Monatsdurchschnitt beziehen,

der Teilzeittätigkeit keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen.

Der Antrag auf Teilzeit muss beim Arbeitgeber

- für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes **sieben Wochen** und
- für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes **13 Wochen**

vor Beginn der gewünschten Teilzeittätigkeit in Text- oder Schriftform gestellt werden. Über den Antrag auf Teilzeit sollen sich der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin innerhalb von vier Wochen einigen. Der Arbeitgeber hat die gesetzlich verankerte **Zustimmungsfiktion** zu beachten. D. h. sofern der Arbeitgeber die Verringerung der Arbeitszeit

- in einer Elternzeit zwischen der Geburt und dem vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes nicht spätestens vier Wochen nach Zugang des Antrags oder
- in einer Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes nicht spätestens acht Wochen nach Zugang des Antrags

in Text- oder in Schriftform ablehnt, gilt die **Zustimmung** als erteilt und die Verringerung der Arbeitszeit entsprechend den Wünschen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers als festgelegt (§ 15 Abs. 7 BEEG). Mit Zustimmung des Arbeitgebers sind Beschäftigungen im genannten Umfang auch bei anderen Unternehmen in der Elternzeit möglich (§ 15 Abs. 4 Satz 3 BEEG). Eine Teilzeittätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber kann nur aus dringenden betrieblichen Gründen innerhalb von vier Wochen nach der Beantragung verweigert werden.

10.8 Befristet eingestellte Ersatzkräfte

Arbeitgeber müssen im Fall der Mutterschaft und sich anschließender Elternzeit häufig Ersatzkräfte sog. Elternzeitvertretungen einstellen, die die Arbeit vorübergehend übernehmen. Dabei stellt der vorübergehende Ausfall aufgrund von Elternzeit einen eigenständigen sachlichen Grund für eine **befristete Einstellung** einer Ersatzkraft dar (§ 21 BEEG). Dadurch wird für Arbeitgeber die befristete Einstellung von Elternzeitvertretungen erleichtert. Stellt der Arbeitgeber eine Ersatzkraft ein, muss sich die Befristung an die Dauer der tatsächlich in Anspruch genommenen Elternzeit ausrichten. In dem mit der Ersatzkraft abzuschließenden befristeten Arbeitsvertrag muss eindeutig der Vertretungsgrund und der konkrete Elternzeitzeitraum der vorübergehend abwesenden Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers genannt sein. Nach Ablauf der Befristung endet das Arbeitsverhältnis automatisch, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Impressum

DATEV eG, 90329 Nürnberg (Verlag)

© 2026 Alle Rechte, insbesondere das Verlagsrecht, allein beim Herausgeber.

Die Inhalte wurden mit größter Sorgfalt erstellt, erheben keinen Anspruch auf eine vollständige Darstellung und ersetzen nicht die Prüfung und Beratung im Einzelfall.

Diese Broschüre und alle in ihr enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Mit Ausnahme der gesetzlich zugelassenen Fälle ist eine Verwertung ohne Einwilligung der DATEV eG unzulässig.

Eine Weitergabe an Dritte ist nicht erlaubt.

Aus urheberrechtlichen Gründen ist eine Veröffentlichung z. B. in sozialen Netzwerken oder auf Internet-Homepages nicht gestattet.

Eine Nutzung für Zwecke des Text- und Datamining (§ 44b UrhG) sowie für Zwecke der Entwicklung, des Trainings und der Anwendung (ggf. generativer) Künstlicher Intelligenz, wie auch die Zusammenfassung und Bearbeitung des Werkes durch Künstliche Intelligenz, ist nicht gestattet.

Im Übrigen gelten die Geschäftsbedingungen der DATEV.

Angaben ohne Gewähr

Titelbild: © Viacheslav Yakobchuk/www.stock.adobe.de

E-Mail: literatur@service.datev.de

Holger Raasch, Alt-Kaulsdorf 51, 12621 Berlin,

Telefon: 0 30/7 20 21 22 60, Telefax: 0 30/7 20 21 22 68

E-Mail: holger.raasch@stb-raasch.de, Internet: www.stb-raasch.de