

Wenn Nachwuchs ansteht.

Kinder sind etwas Großartiges. Eine Schwangerschaft ein freudiges Ereignis. Nicht immer wird diese Freude vom Arbeitgeber geteilt. Doch was ändert sich eigentlich im Arbeitsverhältnis mit der Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin?

Liebe Arbeitgeber: werdende und stillende Mütter genießen den Schutz des Grundgesetzes. Deshalb kann man sie auch nicht einfach mit Bekanntwerden der Schwangerschaft kündigen. Generell genießen Schwangere und Mütter bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung einen Sonderkündigungsschutz. Der Arbeitgeber kann in diesem Fall, selbst in der Probezeit, nur ordentlich kündigen, nachdem die Oberste Landesbehörde für Arbeitsschutz zugestimmt hat. Das tut sie jedoch nur in Ausnahmefällen. Der Kündigungsschutz für werdende Mütter greift selbst dann, wenn der Arbeitgeber zum Zeitpunkt, in dem er die Kündigung ausspricht, gar keine Kenntnis von der Schwangerschaft hat. Die Arbeitnehmerin muss nur innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung die Schwangerschaft oder Entbindung dem Arbeitgeber mitteilen.

Die Frage nach einer Schwangerschaft bei der Einstellung stellt eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts dar und ist aus diesem Grund unzulässig. Selbst wenn die Arbeitnehmerin als Schwangerschaftsvertretung eingestellt werden soll, muss sie auf die Frage nach einer eigenen Schwangerschaft nicht wahrheitsgemäß antworten.

Ist eine Arbeitnehmerin schwanger, müssen die Arbeitsbedingungen an ihren besonderen Umstand angepasst werden. Akkordarbeit, schwere körperliche Arbeiten oder Arbeiten mit gesundheitsgefährdenden Stoffen dürfen Schwangeren nicht übertragen werden. Sechs Wochen vor der voraussichtlichen Geburt des Kindes und acht Wochen nach der Entbindung dürfen Arbeitnehmerinnen gar nicht beschäftigt werden. In dieser Zeit erhält die Mitarbeiterin Mutterschaftsgeld von der gesetzlichen Krankenversicherung. Liegt diese Zahlung unter ihrem bisherigen Nettoarbeitslohn, muss der Arbeitgeber aufstocken.

Nach der Geburt des Kindes kann die Mutter, aber auch der Vater des Kindes im Anschluss an das Beschäftigungsverbot der Mutter bis zu drei Jahre und grundsätzlich für die ersten drei Lebensjahre des Kindes Elternzeit beanspruchen. In dieser Zeit wird ihnen Elterngeld gezahlt. Dem Arbeitgeber kostet dies nichts. Während der Elternzeit steht dem Arbeitnehmer ein besonderer Kündigungsschutz zur Seite. Acht Wochen vor dem Beginn und während der Elternzeit darf der Arbeitgeber wieder nur kündigen, wenn er die Zustimmung der Obersten Landesbehörde für Arbeitsschutz hat. Während der Elternzeit dürfen Arbeitnehmer von ihrem Arbeitgeber auch eine Teilzeitbeschäftigung fordern. Für einen Zeitraum von mindestens zwei Monaten dürfen sie vom Chef verlangen, dass ihre Arbeitszeit auf 15 bis 30 Wochenstunden reduziert wird. Insgesamt zweimal innerhalb der Elternzeit kann der Arbeitnehmer von diesem Recht auf Teilzeitbeschäftigung Gebrauch machen. Zeiten, in denen sich die Arbeitsvertragsparteien einvernehmlich auf eine Teilzeitbeschäftigung geeinigt haben, zählen dabei nicht mit.

Während der Elternzeit steht den Arbeitnehmern kein Urlaub zu. Der Arbeitgeber kann, soweit er explizit von diesem Recht Gebrauch macht, den Jahresurlaubsanspruch für jeden vollen Monat der Elternzeit um 1/12 kürzen.

Werden die Kinder dann krank, können Eltern - soweit es arbeitsvertraglich nicht ausgeschlossen ist - bis zu fünf Tage im Jahr unter Fortzahlung ihres Arbeitslohns zur Betreuung zu Hause bleiben.

Kinder sind also nicht nur ein großartige Sache, sondern arbeitsrechtlich für beide Seiten des Arbeitsvertrages eine spannende Angelegenheit mit vielen Tücken, aber auch Chancen.