

Arbeits „rechte“ in der Schwangerschaft!

Die Rechte der schwangeren Arbeitnehmerinnen in einem Arbeitsverhältnis werfen eine Vielzahl von Fragen auf.

So hat die Schwangere im Vorfeld der Unterzeichnung eines Arbeitsvertrags nicht die Pflicht, den zukünftigen Arbeitgeber die Schwangerschaft mitzuteilen. Auf gezielte Fragen des Arbeitgebers hat die Schwangere sogar ein „Lügerecht“.

Das Mutterschutzgesetz regelt nun die Beschäftigungsverbote der Schwangeren vor (6 Wochen) und nach der Geburt (8 Wochen; 12 Wochen bei Früh- und Mehrlingsgeburten) des Kindes. Während dieser Schutzfristen erhält die Arbeitnehmerin Mutterschaftsgeld, gezahlt von den Krankenkassen und einem Zuschuss des Arbeitgebers.

Während der Schwangerschaft unterliegt der Arbeitgeber der Schwangeren einem Kündigungsverbot. Dies gilt für sämtliche Kündigungen des Arbeitgebers (auch während der Probezeit). Das Kündigungsverbot gilt allerdings nicht für Beendigungen des Arbeitsverhältnisses wegen Befristung; Aufhebungsvertrag oder Anfechtung. Die schwangere Arbeitnehmerin kann jedoch stets selbst kündigen.

Seit 2007 gilt das Bundeselterngeld- und Erziehungsgesetz. In diesem sind die Bestimmungen über das Elterngeld, sowie die Elternzeit geregelt.

Elterngeld beträgt 67 % des durchschnittlichen Nettolohns der letzten 12 Monate vor der Geburt.

In der Zeit des Elterngeldbezugs darf die anspruchsberechtigte Person einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen.

Wichtig ist jedoch, dass die Elternzeit spätestens sieben Wochen vor Beginn schriftlich beim Arbeitgeber anzumelden ist.

Auch während der Elternzeit besteht Sonderkündigungsschutz, und zwar für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die Elternzeit in Anspruch nehmen.

Der Sonderkündigungsschutz beginnt frühestens 8 Wochen vor Beginn der Elternzeit.

In besonderen Fällen –ausnahmsweise- kann der Arbeitgeber eine Kündigung auch während des Mutterschutzes/ Elternzeit aussprechen, wenn zuvor das zuständige Landesamt für Arbeitsschutz die Kündigung für zulässig erklärt hat. Das bedeutet, vor Kündigungsausspruch ist die Zulässigkeitsklärung der Landesbehörde einzuholen. Andernfalls ist die Kündigung unwirksam.