

Fachkräftesicherung im Handwerk



© Getty Images/Romolo Tavan

Familienplanung und Elternschaft

Elterngeld, Elternzeit, Kinderbetreuung,
Mutterschutz, Schwangerschaft



Gefördert
durch



Baden-Württemberg
Ministerium für Wirtschaft,
Arbeit und Tourismus

»Frauen im Handwerk« ist ein Projekt im Rahmen des Programms Horizont Handwerk und ist gefördert durch das
Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg.



Warum ist das Thema wichtig?

Mit der Geburt eines Kindes beginnt eine neue Lebensphase. Neben der Veränderung der privaten Lebenssituation, verändert sich auch der berufliche Alltag. Ein frühzeitiges Gespräch über die bevorstehenden Veränderungen hilft allen Beteiligten, die notwendigen Maßnahmen auf den Weg zu bringen. Arbeitgeber sollten daher im eigenen Interesse ihre Mitarbeitenden bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen.

Von einer familienbewussten Personalpolitik profitieren nicht nur die Beschäftigten und ihre Familien, sondern auch die Betriebe selbst. Betriebe, die einen Beitrag zur Kinderbetreuung leisten, steigern die Motivation und das Engagement ihrer Mitarbeitenden und verbessern die eigene Wettbewerbsfähigkeit, da familienorientierte Maßnahmen helfen, Fachkräfte zu gewinnen und zu halten.

Erläuterung und Informationen

Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren ist eine Aufgabe, in die werdende Eltern erst hineinwachsen müssen. Dabei helfen auch eine gute Planung und eine offene Kommunikation mit dem Arbeitgeber.

Denn die bevorstehende familienbedingte Auszeit oder Teilzeit bedeutet nicht nur für den Mitarbeitenden als werdender Elternteil eine neue Situation. Auch für den Arbeitgeber samt Belegschaft stellt dies eine Veränderung dar.

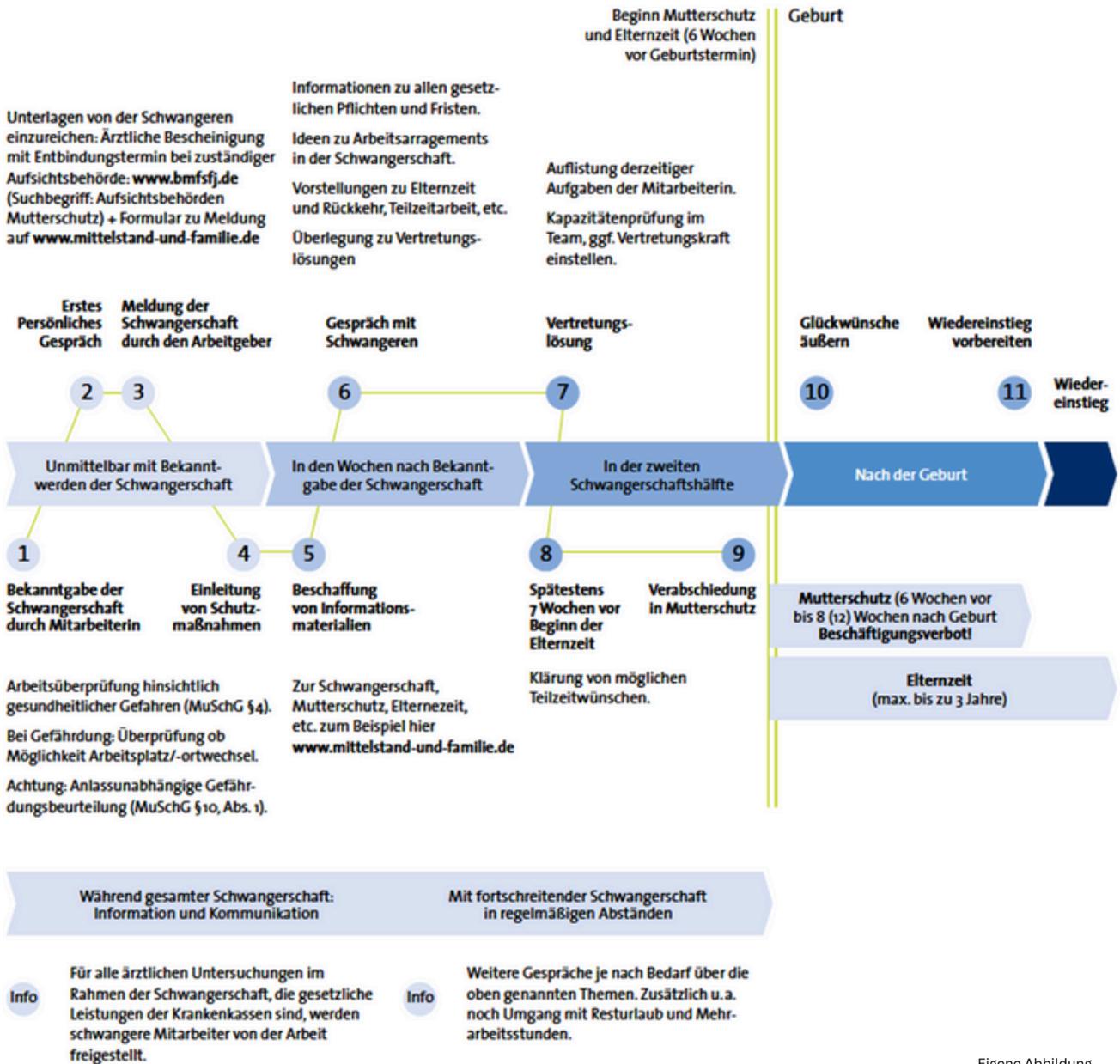
Schwangerschaft und Stillzeit

Sobald eine Frau schwanger ist und dies dem Arbeitgeber mitteilt, greift das Mutterschutzgesetz (MuSchG). Das MuSchG regelt den Gesundheitsschutz von Schwangeren und Stillenden, worunter Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten, Ruhe- und Pausenzeiten fallen, aber auch die Tätigkeiten, die ausgeführt werden dürfen. Während der Schwangerschaft gilt ein besonderer Kündigungsschutz.

Durch das Mutterschutzgesetz ist der Arbeitgeber verpflichtet, der zuständigen Aufsichtsbehörde (staatliche Arbeitsschutz- oder Gewerbeaufsichtsämter) eine Schwangerschaft mitzuteilen. Die Arbeitgeber, die ihre Mitteilungspflicht verletzen, können mit einem Bußgeld von bis zu 5.000 Euro belegt werden.



Fahrplan Schwangerschaft und Elternzeit



Eigene Abbildung



Beschäftigungsverbot wegen Schwangerschaft

Im Zuge der Schwangerschaft kann ein Beschäftigungsverbot nötig sein. Dieses kann arbeitsplatzbezogen vom Arbeitgeber ausgesprochen werden, wenn der Arbeitsplatz eine Gefährdung für Mutter und Kind darstellt. Ein Beschäftigungsverbot kann darüber hinaus gesundheitsbezogen vom Arzt ausgesprochen werden, wenn dieser eine Gefährdung für Mutter oder Kind feststellt. In dieser Zeit wird die werdende Mutter von der Arbeit freigestellt.

Der werdenden Mutter darf kein Nachteil in finanzieller Hinsicht entstehen. Während des Beschäftigungsverbots (und Mutterschutzes) hat sie Anspruch auf die Zahlung des Durchschnittsverdienstes durch den Arbeitgeber. Der Arbeitgeber hat jedoch die Möglichkeit einen Erstattungsanspruch bei der Krankenkasse geltend zu machen, dass sowohl ärztlich Verordnete, aber auch betrieblich ausgesprochene Beschäftigungsverbote abdeckt.

Das Wichtigste auf einen Blick

- Das MuSchG greift während der Schwangerschaft und Stillzeit
- Schwangere unterliegen dem Kündigungsschutz
- Mutterschutzfrist: Im Zeitraum von sechs Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin und acht Wochen nach der Entbindung, bzw. 12 Wochen bei Früh- oder Mehrlingsgeburt, gilt ein Beschäftigungsverbot.
- Höchstarbeitszeit: Schwangere dürfen weder mehr als achteinhalb Stunden täglich noch mehr als 90 Stunden pro Doppelwoche arbeiten.
- Mehrarbeit: Die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit darf im Durchschnitt des Monats nicht überstiegen werden.
- Generell ist die Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Frau in der Zeit zwischen 20.00 und 6.00 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen verboten.
- Mutterschutzgerechte Arbeitsbedingungen: die Tätigkeit muss jederzeit unterbrochen werden können, während der Pausen und Arbeitsunterbrechungen muss die Möglichkeit bestehen, dass sich eine Schwangere ausruhen kann, es sind alle erforderlichen Maßnahmen am Arbeitsplatz für den Schutz der physischen und psychischen Gesundheit der Schwangeren und des Kindes zu treffen.



Elternzeit und Elterngeld

Die Elternzeit ermöglicht es Arbeitnehmenden, sich auf die Betreuung und Erziehung ihres neugeborenen Kindes zu konzentrieren. Dabei haben alle Arbeitnehmenden einen Anspruch auf Elternzeit, der im Bundeselternzeitgesetz (BEEG) geregelt ist. Für jedes Kind kann eine Elternzeit für bis zu 3 Jahre flexibel genommen werden. Sie beginnt frühestens am Tag der Geburt des Kindes und endet spätestens am Tag vor dem 8. Geburtstag des Kindes. Die Elternzeit muss 7 Wochen im Voraus beim Arbeitgeber angemeldet werden, für Kinder über 3 Jahre muss sie spätestens 13 Wochen vor Beginn angemeldet werden. Grundsätzlich kann die Elternzeit in bis zu drei Abschnitte eingeteilt werden, wobei nur der dritte Abschnitt aus betrieblichen Gründen abgelehnt werden darf. Während der Elternzeit gibt es keinen Lohn, sofern es sich dabei nicht um eine Elternteilzeit von maximal 32 Wochenstunden handelt. Arbeitnehmende haben in dieser Zeit einen besonderen Kündigungsschutz und einen Anspruch darauf, nach Ablauf der Elternzeit gemäß der im Arbeitsvertrag getroffenen Bedingungen wieder einzusteigen.

Kinderbetreuung

Neben den familienpolitischen Rahmenbedingungen, wie Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld, brauchen Mitarbeitende auch einen Arbeitgeber, der seinen Beitrag dazu leistet, dass Vereinbarkeit gelingt. Es gibt zahlreiche Varianten regelmäßiger und punktueller Kinderbetreuung: Ein Betrieb kann Organisation und Durchführung alleine oder gemeinsam mit Partnern übernehmen, oder er kann andere damit beauftragen, die Kinderbetreuung zu organisieren und durchzuführen.

Elterngeld ist eine Leistung für Eltern von Säuglingen und Kleinkindern und ermöglicht es Eltern ihr Kind zu betreuen und zu erziehen. Das Elterngeld muss von den Arbeitnehmenden selbst beantragt werden und es kann zwischen dem Basiselterngeld, dem ElterngeldPlus und dem Partnerschaftsbonus unterschieden werden. Es wird von der Elterngeldkasse gezahlt, wobei jedem Elternpaar insgesamt 14 Monate Basiselterngeld zustehen, die auf beide Eltern verteilt werden können, wobei ein Elternteil maximal 12 Monate beziehen kann. Alleinerziehende können die vollen 14 Monate beanspruchen. Das Basiselterngeld beträgt etwa 65 Prozent des Nettoeinkommens, maximal jedoch 1.800 Euro.

Ein Überblick über die Möglichkeiten im Rahmen des Elterngeldbezugs sowie eine Berechnung der Höhe des Elterngeldes liefert der [Elterngeldrechner](https://familienportal.de/Elterngeldrechner) auf familienportal.de.

Der werdenden Mutter darf kein Nachteil in finanzieller Hinsicht entstehen. Während des Beschäftigungsverbots (und Mutterschutzes) hat sie Anspruch auf die Zahlung des Durchschnittsverdienstes durch den Arbeitgeber. Der Arbeitgeber hat jedoch die Möglichkeit einen Erstattungsanspruch bei der Krankenkasse geltend zu machen, das sowohl ärztlich Verordnete, aber auch betrieblich ausgesprochene Beschäftigungsverbote abdeckt.



Die wichtigsten Gesetze und Informationsportale im Überblick

- [Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz \(BEEG\)](#)
- [Mutterschutzgesetz \(MuSchG\)](#)
- [Mutterschaftsgeld \(SGB V Fünftes Buch Sozialgesetzbuch § 24i\)](#)
- [Aufwendungsausgleichsgesetz \(AAG\)](#)
- [Entgeltfortzahlungsgesetz \(EntgFG\)](#)
- [Familienportal des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend](#)
- [Erfolgsfaktor Familie](#)
- [Elternzeit und Elterngeld – Broschüre des bmfsfj](#)
- [Leitfaden zu Mutterschutz – Broschüre des bmfsfj](#)

Unterstützende Maßnahmen im Betrieb

Schwangerschaft und Stillzeit

- **Sensibilisierung** des Teams für das Thema **Mutterschutz**.
- **Einrichten eines Rückzugsorts** zum Stillen oder Ausruhen.
- Individuelle **Anpassung** von **Arbeitszeiten und -aufgaben**.

Elternzeit und Elterngeld

- **Unterstützung beim Stellen von Elterngeldanträgen bieten** wann und in welcher Form (z. B. Stundenumfang) ein Wiedereinstieg möglich ist.
- **Kontakt in der Elternzeit:** Mitarbeitende, die sich in der Elternzeit bzw. Familienphase befinden, fortlaufend in das Betriebsgeschehen einbinden (z. B. wesentliche Informationen weiterleiten, Teilnahme an Fortbildungen anbieten, Vertretungstätigkeiten, Einladung zu Betriebsfeiern).
- **Teilzeitmodelle für Rückkehrende schaffen: Flexible Arbeitszeiten, ggf. Job-Sharing.**
- **Karriere trotz Elternzeit fördern:** Kontakt halten, Weiterbildung während der Elternzeit ermöglichen.
- **Gespräche zur Rückkehrplanung anbieten:** Frühzeitig gemeinsam planen,
- **Vertretung sinnvoll regeln:** Klare Kommunikation gegenüber Kunden und im Team.



Kinderbetreuung

Eine Unterstützung von Mitarbeitenden bei der Kinderbetreuung kann vielfältig sein. Es muss kein eigener Betriebskindergarten sein – auch kleine, informelle Lösungen können für große Wirkung sorgen.

- **Organisation der Kinderbetreuung:** Unterstützung bei der Suche nach Kinderbetreuungsmöglichkeiten durch die Einbindung des lokalen Umfelds und des betrieblichen Netzwerks (z.B. Vermittlung einer Tagesmutter). Ferienbetreuung in gemeinschaftlicher Organisation mit anderen Betrieben.
- **Belegplätze:** Bei größeren Betrieben mit erhöhtem Bedarf an Betreuungsplätzen, kann es sinnvoll sein, Belegplätze in einer Kinderbetreuungseinrichtung zu erwerben.
- **Notbetreuung für Kinder:** Im Notfall (Ausfall der Betreuung durch die Kindertagesstätte oder die Tagesmutter) können Kinder mit in den Betrieb gebracht werden. Bei Bedarf wird eine Spielecke eingerichtet. Wenn möglich wird ein Raum für kurzfristige Betreuungssituationen zur Verfügung gestellt.
- **Kinderbetreuungszuschuss:** Für betreuungspflichtige Kinder zahlt der Betrieb seinen Mitarbeitenden einen Zuschuss zu den Kinderbetreuungskosten. Kinderbetreuungskostenzuschüsse sind steuerfrei, wenn sie vom Arbeitgeber zusätzlich zum Arbeitslohn zur Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern sind. Der Arbeitgeber spart so Sozialabgaben und der Arbeitnehmer hat eine höhere Auszahlungssumme des Nettolohns. Der Zuschuss darf ausschließlich zur Deckung der Betreuungskosten eingesetzt werden.

- **Schwarzes Brett:** Über ein „schwarzes Brett“ wird der Informationsfluss unter den Beschäftigten gefördert. Darüber bietet sich z. B. die Möglichkeit eine Tagesmutter zu finden oder Fahrgemeinschaften zu Kindergarten / Schule zu bilden oder es entwickeln sich Elterninitiativen für Notbetreuungssituationen.

- **Berücksichtigung von Familien und Ferienzeiten bei der Urlaubsplanung:** Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie kann auch durch die Berücksichtigung von Ferienzeiten der Kinder bei der betrieblichen Urlaubsplanung gefördert werden.

Für Betriebe gibt es in vielen Bundesländern Unterstützung bei der Umsetzung betrieblicher Kinderbetreuung in Form von speziellen Fördermitteln, die jeweils an unterschiedliche landesrechtliche Voraussetzungen geknüpft sind. Informationen sind bei den zuständigen Jugendämtern erhältlich.

In Baden-Württemberg wurde der **Online-Guide „Betriebliche Kinderbetreuung“** vorgestellt, der eine Unterstützung für Arbeitgeber in Baden-Württemberg sein soll, um eine eigene, verlässliche Kinderbetreuung zu gewährleisten.

Weitere Informationen dazu finden Sie [hier](#).

Der Online-Guide wird durch das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg gefördert. Zentrale Bestandteile sind ein Muster zur Bedarfsermittlung in der Belegschaft wie auch eine Checkliste für Arbeitgeber.