



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Leitfaden zum Mutterschutz

Informationen für Schwangere und Stillende

Leitfaden zum Mutterschutz

Informationen für Schwangere und Stillende



Inhalt

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | Einführung | 10 |
| 1.1 | Was ist Mutterschutz? | 11 |
| 1.2 | Welche Frauen werden geschützt? | 12 |
| 1.2.1 | Beschäftigte mit Teilzeit, Minijob, Befristung, Probezeit oder Ausbildung | 13 |
| 1.2.2 | Schülerinnen und Studentinnen | 15 |
| 1.2.3 | Frauen in anderen Erwerbstätigkeitsverhältnissen | 16 |
| 1.2.4 | Frauen, die nicht vom Mutterschutzgesetz erfasst werden | 16 |
| 1.3 | Wann beginnt der Mutterschutz, wie lange sind Sie geschützt? | 17 |
| 1.4 | Wer ist verantwortlich für die Umsetzung des Mutterschutzes? | 18 |
| 1.5 | Wer berät Sie bei Fragen und Unklarheiten? | 20 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| 2 | Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz | 21 |
| 2.1 | Vor Ihrer Schwangerschaft | 22 |
| 2.2 | Während Ihrer Schwangerschaft | 23 |
| 2.2.1 | Schwangerschaftsmitteilung an Ihren Arbeitgeber | 23 |
| 2.2.2 | Persönliches Gespräch mit Ihrem Arbeitgeber | 25 |
| 2.2.3 | Zulässige Arbeitszeiten | 26 |
| 2.2.4 | Mutterschutzgerechte Arbeitsbedingungen | 33 |
| 2.2.5 | Mutterschutzbedingte Arbeitsunterbrechung | 40 |
| 2.2.6 | Beratung durch die Aufsichtsbehörde | 43 |
| 2.2.7 | Entgeltfortzahlung bei mutterschutzbedingtem Arbeitsplatzwechsel oder Beschäftigungsverbot ... | 44 |
| 2.3 | Schutzfristen vor und nach der Entbindung | 44 |
| 2.3.1 | Schutzfrist vor der Entbindung | 45 |
| 2.3.2 | Schutzfrist nach der Entbindung | 45 |
| 2.3.3 | Besondere Situationen (Fehlgeburt, Totgeburt, Schwangerschaftsabbruch) | 47 |
| 2.3.4 | Entgeltersatz in den Schutzfristen | 48 |
| 2.4 | Nach der Geburt Ihres Kindes und während Ihrer Stillzeit | 49 |
| 2.4.1 | Zulässige Arbeitszeiten | 52 |
| 2.4.2 | Mutterschutzgerechte Arbeitsbedingungen | 55 |
| 2.4.3 | Entgeltfortzahlung bei mutterschutzbedingtem Arbeitsplatzwechsel oder Beschäftigungsverbot ... | 57 |

| | | |
|-------|---|----|
| 2.5 | Gesundheitsschutz in besonderen Rechtsverhältnissen ... | 57 |
| 2.5.1 | Arbeitnehmerähnliche Personen | 57 |
| 2.5.2 | Schülerinnen und Studentinnen | 58 |
| 2.5.3 | In Heimarbeit beschäftigte Frauen | 60 |
| 2.6 | Wer berät Sie bei Fragen und Unklarheiten? Wo können Sie Hilfe bekommen? | 61 |

3 Kündigungsschutz 62

| | | |
|-------|--|----|
| 3.1 | Welche Frauen werden geschützt? | 63 |
| 3.2 | Wann beginnt der Kündigungsschutz, wie lange werden Sie geschützt? | 64 |
| 3.3 | Unter welchen Voraussetzungen gilt der Kündigungsschutz? | 65 |
| 3.3.1 | Was darf Ihr Arbeitgeber während der Kündigungsschutzfristen nicht tun? | 66 |
| 3.3.2 | Ausnahmen vom Kündigungsverbot | 66 |
| 3.4 | Verbotswidrige Kündigung im Mutterschutz | 67 |
| 3.4.1 | Wie können Sie rechtlich gegen die Kündigung Ihres Arbeitgebers vorgehen? | 67 |
| 3.4.2 | Was passiert mit Ihrem Entgeltanspruch im Fall einer unwirksamen Kündigung? | 69 |

| | | |
|-----|---|----|
| 3.5 | Wer berät Sie zum mutterschutzrechtlichen Kündigungsschutz? | 70 |
| 3.6 | Dürfen Sie im Mutterschutz Ihr Beschäftigungsverhältnis selbst beenden? | 70 |

4 Leistungen vor und nach der Geburt 72

| | | |
|-------|--|----|
| 4.1 | Ihre Entgelt- und Entgeltersatzansprüche | 75 |
| 4.1.1 | Bezahlte Zeiten für Untersuchungen und zum Stillen | 76 |
| 4.1.2 | Zahlung von Mutterschutzlohn bei mutterschutzrechtlichen Schutzmaßnahmen | 77 |
| 4.1.3 | Entgeltersatz während der mutterschutzrechtlichen Schutzfristen | 78 |
| 4.1.4 | Übersicht zum Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss | 87 |
| 4.1.5 | Bedingungen und Berechnung der Entgeltzahlung und des Entgeltersatzes | 89 |
| 4.2 | Ihre Ansprüche auf Unterstützungsleistungen | 93 |
| 4.2.1 | Leistungen für Versicherte der gesetzlichen Krankenversicherungen (zum Beispiel Hebammenhilfe) | 93 |
| 4.2.2 | Hilfe durch die Bundesstiftung „Mutter und Kind – Schutz des ungeborenen Lebens“ in Notlagen | 94 |

| | | |
|-------|--|----|
| 4.3 | Ihre Erhaltungsansprüche | 94 |
| 4.3.1 | Erhaltung Ihres Erholungsurlaubs | 95 |
| 4.3.2 | Vertragsgemäße Weiterbeschäftigung | 95 |
| 4.3.3 | Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen und Sparzulagen | 95 |
| 4.3.4 | Anspruchssicherung in der gesetzlichen Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung | 96 |
| 4.3.5 | Anspruch auf 13. Monatsgehalt und Sonderleistungen | 97 |
| 4.4 | Ihr Anspruch auf Elternzeit | 98 |
| 4.5 | Wer berät Sie zu den Leistungsrechten? | 99 |

| | |
|----------------------------|-----|
| Stichwortverzeichnis | 100 |
|----------------------------|-----|



Einführung

1.1 Was ist Mutterschutz?

Die Schwangerschaft, die Geburt eines Kindes und dessen erste Lebensmonate sind ein besonders bewegender und zugleich sensibler Abschnitt im Leben einer Familie.

Rund um die Geburt brauchen Mutter und Kind besonderen Schutz: den Mutterschutz. Ein moderner Mutterschutz vereinigt verschiedene Zielsetzungen:

Ziele des
Mutterschutzes

- Er schützt die Gesundheit der schwangeren und stillenden Frau und die ihres Kindes und ermöglicht ihr die Fortführung ihrer Erwerbstätigkeit, soweit es verantwortbar ist.
- Die Regelungen des Mutterschutzes sorgen dafür, dass die schwangere Frau vor einer unberechtigten Kündigung geschützt wird.
- Der Mutterschutz sichert das Einkommen in der Zeit, in der eine Beschäftigung verboten ist.
- Er soll insgesamt Benachteiligungen während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit, die sich aus der Umsetzung von mutterschutzrechtlichen Maßnahmen ergeben können, entgegenwirken.

1.2 Welche Frauen werden geschützt?

Das Mutterschutzgesetz gilt für alle schwangeren und stillenden Frauen, die in einem **Beschäftigungsverhältnis** stehen. Entscheidend ist, dass die Frau ein Beschäftigungsverhältnis in der Bundesrepublik Deutschland hat beziehungsweise auf das jeweilige Beschäftigungsverhältnis deutsches Recht Anwendung findet. Eine Frau im Sinne des Mutterschutzgesetzes ist jede Person, die schwanger ist, ein Kind geboren hat oder stillt – **unabhängig von dem in ihrem Geburts-eintrag angegebenen Geschlecht**. Sie sind daher auch gesetzlich geschützt, wenn Sie sich nicht als Frau fühlen und dessen ungeachtet schwanger sind, ein Kind geboren haben oder stillen. Weder die Staatsangehörigkeit noch der Familienstand spielen eine Rolle. Unabhängig von Ihrem Beschäftigungsverhältnis gilt das Mutterschutzgesetz auch für:

- Frauen, die sich in der beruflichen Ausbildung befinden,
- Praktikantinnen im Sinne von § 26 des Berufsbildungsgesetzes,
- Frauen mit Behinderung, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt sind,
- Frauen, die als Freiwillige im Sinne des Jugendfreiwilligendienstgesetzes oder des Bundesfreiwilligendienstgesetzes tätig sind, und
- Frauen, die als Mitglieder einer geistlichen Genossenschaft, Diakonissen oder Angehörige einer ähnlichen Gemeinschaft auf einer Planstelle oder aufgrund eines Gestellungsvertrages für diese tätig werden, auch während der Zeit ihrer dortigen außerschulischen Ausbildung.

Zu weiteren geschützten Personengruppen vergleiche die Ausführungen unter 1.2.2 f.



Wichtiger Hinweis

Sollten Sie Zweifel an Ihrem Beschäftigtenstatus haben, können Sie sich an die **Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund** (Postanschrift: DRV Bund, Clearingstelle, 10704 Berlin) zur Klärung Ihres Beschäftigtenstatus wenden. Diese Möglichkeit steht auch Ihrem Arbeitgeber offen. Der Antragsvordruck kann – wie weitere Vordrucke zum Antragsverfahren – außerdem im Internet abgerufen werden:

http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Inhalt/5_Services/04_formulare_und_antraege/01_versicherte/01_vor_der_rente/_DRV_Paket_Versicherung_Statusfeststellung.html

1.2.1 Beschäftigte mit Teilzeit, Minijob, Befristung, Probezeit oder Ausbildung

Frauen, die in **Teilzeit** beschäftigt sind, werden wie Vollbeschäftigte umfassend durch das Mutterschutzgesetz geschützt.

Das Mutterschutzgesetz gilt auch für Frauen, die in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis (sogenannter **Minijob**) arbeiten.

Frauen mit **befristeten Beschäftigungsverhältnissen**, zum Beispiel zur Erprobung oder zur Vertretung anderer beschäftigter Personen, werden vom Mutterschutzgesetz während der Schwangerschaft und nach der Entbindung so lange erfasst, wie das befristete Beschäftigungsverhältnis besteht. Ein befristetes Beschäftigungsverhältnis endet auch bei Schwangerschaft, während der Schutzfrist nach der Entbindung und in der Elternzeit mit Ablauf der vereinbarten Zeit oder Erreichen des Zwecks.

Zeitlich begrenzte Beschäftigungsverhältnisse



Wichtiger Hinweis

Der Mutterschutz gewährt Ihnen grundsätzlich keinen Anspruch auf Verlängerung eines **befristeten Beschäftigungsverhältnisses**. Verlängert Ihr Arbeitgeber jedoch alle gleichliegenden befristeten Beschäftigungsverhältnisse Ihrer Kolleginnen und Kollegen und beruft sich nur Ihnen gegenüber auf den Fristablauf, könnte das eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund Ihrer Schwangerschaft und damit unzulässig sein. Zu möglichen Leistungsansprüchen nach einem befristeten Beschäftigungsverhältnis vergleiche **4.1.3.2, 4.1.4 f.**

Das Mutterschutzgesetz gilt bei einem von vornherein unbefristeten **Beschäftigungsverhältnis mit einer Probezeit** uneingeschränkt auch in der Probezeit.

Berufsausbildungsverhältnisse sind in der Regel befristete Beschäftigungsverhältnisse. Sie enden mit Ablauf der vertraglich vereinbarten Ausbildungszeit oder – bei vorzeitigem Bestehen der Abschlussprüfung – mit Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses durch den Prüfungsausschuss. Dies gilt auch bei Schwangerschaft. Sie können aber vor der Abschlussprüfung beantragen, dass Ihre Ausbildungszeit verlängert wird, wenn die Verlängerung zum Beispiel wegen Fehlzeiten durch die Schwangerschaft erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Zuständig für die Entscheidung über diesen Antrag sind diejenigen Stellen, die die Durchführung des Ausbildungsverhältnisses überwachen, in der Regel die örtlichen Kammern. Wenn Sie die Abschlussprüfung nicht bestehen, können Sie auch eine Verlängerung bis zur nächstmöglichen Abschlussprüfung verlangen, höchstens aber eine Verlängerung um ein Jahr. Es ist ferner möglich, mit Ihrem Arbeitgeber einvernehmlich eine Vereinbarung über die Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses zu treffen.



Wichtiger Hinweis

Hinsichtlich der Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses bei Inanspruchnahme von Elternzeit wird auf die Informationsbroschüre des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend „Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit“ (Abschnitt: Verlängern sich befristete Arbeitsverträge durch die Elternzeit?) verwiesen. Die Broschüre kann unter publikationen@bundesregierung.de unentgeltlich angefordert werden; siehe auch:

www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/elterngeld--elterngeldplus-und-elternzeit-/73770

1.2.2 Schülerinnen und Studentinnen

Seit dem 1. Januar 2018 gilt das Mutterschutzgesetz auch für Schülerinnen und Studentinnen, soweit die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt oder sie ein im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung verpflichtend vorgegebenes Praktikum ableisten. Für Schülerinnen und Studentinnen gelten im Mutterschutz Besonderheiten. Insbesondere können sie auf die Inanspruchnahme der Schutzfrist nach der Entbindung verzichten (vergleiche auch die Ausführungen unter 2.5.2). Die besonderen mutterschutzrechtlichen Regelungen zu Kündigungsschutz und Leistungen sind auf Schülerinnen und Studentinnen grundsätzlich nicht anzuwenden (vergleiche die Ausführungen unter 3. und 4.).

1.2.3 Frauen in anderen Erwerbstätigkeitsverhältnissen

Unter Einschränkungen gilt das Mutterschutzgesetz auch für:

- Entwicklungshelferinnen (mit Ausnahme der leistungsrechtlichen Regelungen der §§ 18 bis 22),
- Frauen, die in Heimarbeit beschäftigt sind, und ihnen Gleichgestellte im Sinne von § 1 Absatz 1 und 2 des Heimarbeitsgesetzes, soweit sie am Stück mitarbeiten, jedoch mit der Maßgabe, dass die §§ 10 und 14 nicht und § 9 Absatz 1 bis 5 entsprechend auf sie anzuwenden sind (siehe im Einzelnen dazu die Ausführungen unter 2.5.3), und
- Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen sind (mit Ausnahme der leistungsrechtlichen Regelungen der §§ 18, 19 Absatz 2 und § 20).

1.2.4 Frauen, die nicht vom Mutterschutzgesetz erfasst werden

Das Mutterschutzgesetz gilt grundsätzlich **nicht für Selbstständige** (Ausnahme: Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen sind), Organmitglieder und Geschäftsführerinnen juristischer Personen oder Gesellschaften (soweit sie nicht überwiegend auch als Beschäftigte tätig sind) sowie für **Hausfrauen**. Denn diese Frauen stehen in keinem Beschäftigungsverhältnis. Sie handeln also nicht weisungsgebunden und sind nicht in eine Arbeitsorganisation eines Weisungsgebers eingegliedert. Sie haben insoweit keinen Arbeitgeber, dem eine vertragliche Fürsorgeverpflichtung gegenüber der schwangeren oder stillenden Frau zukommt und der die gesetzlichen Regelungen zum Mutterschutz zu beachten hat.

Für **Beamtinnen, Richterinnen und Soldatinnen** gelten besondere Regelungen, die im Beamtenrecht beziehungsweise in der Mutterschutzverordnung für Soldatinnen festgelegt sind. Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst fallen dagegen unter das Mutterschutzgesetz.

Im Übrigen ist **im Einzelfall anhand der Vereinbarung**, in deren Rahmen die Frau tätig wird, zu prüfen, ob das MuSchG Anwendung findet. Soweit sich bestimmte Personengruppen nicht unter einen der Tatbestände des § 1 Absatz 2 Satz 2 MuSchG subsumieren lassen, gelten mutterschutzrechtliche Standards, insbesondere **bei staatlichem Handeln**, grundsätzlich entsprechend.

Adoptivmütter werden **nicht** vom Mutterschutzgesetz erfasst, da diese nicht in den mutterschutzrechtlichen Schutzbereich fallen, der im Zusammenhang mit dem Verlauf von Schwangerschaft, Entbindung und Stillzeit besteht.

1.3 Wann beginnt der Mutterschutz, wie lange sind Sie geschützt?

Das Mutterschutzgesetz schützt die Gesundheit der Frau und ihres Kindes am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz **während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit**.

Länge des
Mutterschutzes

Der Mutterschutz beginnt, sobald Sie schwanger sind. Er gilt bis nach der Entbindung und in der Stillzeit. Ihr Arbeitgeber kann Ihre Gesundheit und die Ihres Kindes allerdings erst dann wirkungsvoll mit den erforderlichen Schutzmaßnahmen schützen, wenn Sie ihm Ihre Schwangerschaft beziehungsweise Stillzeit mitteilen. Unabhängig von dieser Meldung gilt bereits ab Beginn der Schwangerschaft der besondere Kündigungsschutz (vergleiche dazu die Ausführungen unter 3.1).

Im Fall einer **Fehlgeburt oder eines Schwangerschaftsabbruchs** endet der Mutterschutz grundsätzlich mit dem Ende der Schwangerschaft. Ihr Arbeitgeber ist in diesen Fällen trotzdem zur Rücksichtnahme auf Ihre Situation verpflichtet. Außerdem haben Sie selbstverständlich Anspruch auf ärztliche Behandlung und Betreuung. Sollten Sie nach der zwölften Schwangerschaftswoche eine Fehlgeburt erleiden, so gilt auch für Sie der besondere Kündigungsschutz für die Dauer von vier Monaten (vergleiche dazu die Ausführungen unter 3.). Bei einer **Totgeburt oder dem Tod des Kindes** gelten die mutterschutzrechtlichen Schutzbestimmungen grundsätzlich in vollem Umfang (zu Besonderheiten im Hinblick auf die Schutzfrist nach der Entbindung vergleiche die Ausführungen unter 2.3.3).

1.4 Wer ist verantwortlich für die Umsetzung des Mutterschutzes?

Verantwortlich für die Sicherstellung Ihres Mutterschutzes ist **Ihr Arbeitgeber** (beziehungsweise bei Schülerinnen und Studentinnen die Stelle, mit der das Ausbildungs- oder Praktikumsverhältnis besteht). Er muss die gesetzlichen Mutterschutzvorgaben zum Gesundheitsschutz, Kündigungsschutz und Leistungsrecht beachten und umsetzen.



Hinweis für Ihren Arbeitgeber

Hinweis für Ihren Arbeitgeber: Erfüllt Ihr Arbeitgeber seine Verpflichtungen aus dem MuSchG nicht, kann dies dazu führen, dass er Bußgelder grundsätzlich von bis zu 5.000 Euro, teilweise von bis zu 30.000 Euro zu zahlen hat.

Nachdem Sie ihm Ihre Schwangerschaft oder Stillzeit mitgeteilt haben, muss Ihr Arbeitgeber auf Grundlage der bereits im Vorfeld von ihm erstellten Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsbedingungen die für Sie und für Ihr (ungeborenes) Kind erforderlichen Schutzmaßnahmen ergreifen. Dabei kann er sich durch Betriebsärztinnen und -ärzte sowie die Fachkräfte für Arbeitssicherheit unterstützen lassen.

Die Mutterschutzvorgaben orientieren sich an den Schutzbedürfnissen, die Frauen und ihr Kind **typischerweise im Verlauf einer Schwangerschaft und in der Stillzeit** haben. Damit Ihr Arbeitgeber den Mutterschutz wirkungsvoll umsetzen kann, benötigt er Ihre Mithilfe. Nutzen Sie die Gelegenheit zu einem **persönlichen Gespräch** zum Mutterschutz. Dieses Gespräch bietet Ihnen Ihr Arbeitgeber an (vergleiche dazu auch die Ausführungen unter 2.2.2 und 2.4). Sie haben einen gesetzlichen Anspruch auf eine mutterschutzgerechte Anpassung Ihrer Arbeitsbedingungen. Besondere individuelle Beeinträchtigungen kann Ihnen Ihre Ärztin beziehungsweise Ihr Arzt bescheinigen (vergleiche dazu auch die Ausführungen unter 2.2.5 und 2.4.2).

Sie sollten Ihrem Arbeitgeber Ihre Schwangerschaft **möglichst früh mitteilen**. Im Übrigen müssen Sie grundsätzlich nichts weiter veranlassen. Ihr Arbeitgeber ist zur Einhaltung der Mutterschutzvorgaben und nach Ihrer Mitteilung über Ihre Schwangerschaft beziehungsweise Stillzeit zur Umsetzung der erforderlichen Schutzmaßnahmen **gesetzlich verpflichtet**. Mutterschutz muss nicht beantragt werden, Ihrer Zustimmung für die Sicherstellung des Mutterschutzes bedarf es nicht.

Umgekehrt bedeutet das für Sie: **Sie können grundsätzlich auch nicht auf Mutterschutz** verzichten. Ausnahmen bestehen hier jedoch für die Schutzfrist vor der Entbindung sowie für Schülerinnen und Studentinnen (vergleiche die Ausführungen unter 2.5.2).

Alles, was nach den Mutterschutzvorgaben Ihre Gesundheit oder die Ihres Kindes gefährden könnte, muss Ihr Arbeitgeber durch geeignete Schutzmaßnahmen ausschließen. Solange Ihre Gesundheit oder die

1 Einführung

Ihres Kindes nicht gefährdet ist, spricht aber auch nichts gegen Ihre Weiterbeschäftigung. Dies sorgt für eine einheitliche Umsetzung des Mutterschutzes im Betrieb und vermeidet, dass der Gesundheitsschutz für Sie und Ihr Kind zur individuellen Verhandlungssache zwischen Ihnen und Ihrem Arbeitgeber wird. Gesetzliche Mitspracherechte bestehen für schwangere und stillende Frauen dementsprechend nur im Hinblick auf die Lage der Arbeitszeiten, wenn gesundheitliche Gefährdungen ausgeschlossen sind (siehe dazu die Ausführungen unter 2.2.3 und 2.4.1).

1.5 Wer berät Sie bei Fragen und Unklarheiten?

Bei Fragen und Unklarheiten können Sie sich je nach Themenbereich an folgende Stellen wenden:

- an die zuständigen Mutterschutz-Aufsichtsbehörden im Hinblick auf Ihren Gesundheits- und Kündigungsschutz (vergleiche auch die Ausführungen zu den Beratungsangeboten unter 2.6 und 3.5),
- an Ihre gesetzliche Krankenkasse im Hinblick auf Ihre mutterschutzrechtlichen Leistungsansprüche (vergleiche auch die Ausführungen unter 4.2.1).

Für weitere Fragen nutzen Sie unser Servicetelefon:

Tel.: 030 20 179 130 oder
Fax: 030 18 555-4400
Montag–Donnerstag: 9–18 Uhr
E-Mail: info@bmfjservice.bund.de

Gerne nehmen wir auch Ihre Anregungen zum Mutterschutz auf!



Gesundheitsschutz
am Arbeitsplatz

2.1 Vor Ihrer Schwangerschaft

Verantwortung des Arbeit- gebers

Der Mutterschutz beginnt schon vor Ihrer Schwangerschaft. Bereits vor der Mitteilung einer Schwangerschaft muss Ihr Arbeitgeber im Rahmen der allgemeinen arbeitsschutzrechtlichen Beurteilung der Arbeitsbedingungen auch Gefährdungen prüfen, denen eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind ausgesetzt ist oder sein kann, und ermitteln, ob mutterschutzrechtliche Schutzmaßnahmen erforderlich sind. Jederzeit können Sie sich bei Ihrem Arbeitgeber über mutterschutzrelevante Tätigkeiten im Rahmen Ihrer Beschäftigung informieren. Dies ermöglicht es Ihnen, vorsorglich von Gefährdungen zu erfahren, die insbesondere in den ersten drei Monaten einer Schwangerschaft bedeutsam sein können.



Hinweis für Ihren Arbeitgeber

Mutterschutzbezogene Gefährdungen muss Ihr Arbeitgeber bereits im Rahmen der allgemeinen arbeitsschutzrechtlichen Gefährdungsbeurteilung ermitteln und bewerten – **unabhängig davon, ob er gerade eine schwangere oder stillende Frau beschäftigt.**

In Betrieben und Verwaltungen, in denen regelmäßig mehr als drei Frauen beschäftigt werden, hat der Arbeitgeber eine Kopie dieses Gesetzes an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen. Dies gilt nicht, wenn er das Gesetz für die Personen, die bei ihm beschäftigt sind, in einem elektronischen Verzeichnis jederzeit zugänglich gemacht hat.



Hinweis für Ihren Arbeitgeber

Durch das Mutterschutzgesetz ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung im Hinblick auf den Mutterschutz und den Bedarf an erforderlichen Schutzmaßnahmen zu dokumentieren und die gesamte Belegschaft auch hierüber zu informieren. Dies kann durch die angemessene Bereitstellung von Detailinformationen für Interessierte an geeigneter Stelle erfolgen. Es ist nicht notwendig, dass der Arbeitgeber die Gefährdungsbeurteilung seinen Beschäftigten eröffnet.

2.2 Während Ihrer Schwangerschaft

2.2.1 Schwangerschaftsmitteilung an Ihren Arbeitgeber

Wann Sie Ihrem Arbeitgeber Ihre Schwangerschaft mitteilen, entscheiden Sie. Bitte bedenken Sie jedoch: Gerade auch in den ersten drei Monaten Ihrer Schwangerschaft können Gefährdungen für Ihr ungeborenes Kind bestehen. Je früher Sie Ihren Arbeitgeber von Ihrer Schwangerschaft unterrichten, desto besser kann er einen wirkungsvollen Mutterschutz sicherstellen.

Den Arbeitgeber informieren



Wichtiger Hinweis

Ab Beginn der Schwangerschaft haben Sie einen besonderen Kündigungsschutz (vergleiche die Ausführungen unter 3. f.).

2 Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Verlangt Ihr Arbeitgeber ausdrücklich einen Nachweis über Ihre Schwangerschaft, weil ihm die mündliche Information nicht genügt, sollten Sie diesen mithilfe eines ärztlichen Zeugnisses oder eines Zeugnisses einer Hebamme beziehungsweise eines Entbindungspfleger erbringen. Dieses soll den voraussichtlichen Tag der Entbindung enthalten. Die Vorlage Ihres Mutterpasses darf der Arbeitgeber dagegen nicht verlangen, denn dieser enthält sensible Informationen über Ihren Gesundheitszustand und den Ihres Kindes, die für den Nachweis Ihrer Schwangerschaft nicht erforderlich sind. Die Kosten für die Bescheinigung muss Ihr Arbeitgeber übernehmen. Die Information über Ihre Schwangerschaft darf an Dritte nicht unbefugt weitergegeben werden.

Bewerbung

Bei Bewerbungen während Ihrer Schwangerschaft müssen Sie Ihre Schwangerschaft auch auf Befragen im Bewerbungsgespräch oder -verfahren nicht offenbaren.



Hinweis für Ihren Arbeitgeber

Durch das Mutterschutzgesetz ist der Arbeitgeber verpflichtet, der zuständigen Aufsichtsbehörde (staatliche Arbeitsschutz- oder Gewerbeaufsichtsämter) Ihre Schwangerschaft mitzuteilen. Arbeitgeber, die ihre Mitteilungspflicht verletzen, können mit einem Bußgeld von bis zu 5.000 Euro belegt werden. Ihr Arbeitgeber sollte in der Mitteilung an die zuständige Aufsichtsbehörde auch Angaben über die Art Ihrer Beschäftigung machen. Dies erspart unnötige Rückfragen der Aufsichtsbehörde. Die Aufsichtsbehörde berät auch Ihren Arbeitgeber bei Fragen zum Mutterschutz.

2.2.2 Persönliches Gespräch mit Ihrem Arbeitgeber

Nach der Mitteilung Ihrer Schwangerschaft muss Ihr Arbeitgeber Sie über die Ergebnisse seiner Gefährdungsbeurteilung und über die damit verbundenen, für Sie erforderlichen Schutzmaßnahmen informieren und Ihnen ein persönliches Gespräch über weitere Anpassungen der Arbeitsbedingungen anbieten, die Ihren Bedürfnissen während der Schwangerschaft oder Stillzeit entsprechen. Nutzen Sie diese Gelegenheit. Schildern Sie Ihre Situation. Dies erleichtert es ihm, die Arbeitsbedingungen an Ihre Bedürfnisse anzupassen. Nutzen Sie die Gelegenheit auch, um frühzeitig Ihren geplanten Wiedereinstieg nach Mutterschutz und Elternzeit anzusprechen und sich mit Ihrem Arbeitgeber über Ihre zukünftige Arbeitszeitgestaltung und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf abzustimmen. Wenn Sie innerhalb des ersten Lebensjahres Ihres Kindes wieder in die Erwerbstätigkeit einsteigen wollen, können Sie schon an dieser Stelle ansprechen, wie Freistellung zum Stillen gegebenenfalls organisiert werden kann.

Informations-
und Planungs-
gespräch



Hinweis für Ihren Arbeitgeber

Das Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend informiert umfassend zum Thema familienfreundliche Personalpolitik. Praxisnahe Leitfäden, zum Beispiel zu flexiblen Arbeitszeiten oder mobilem Arbeiten, unterstützen Personalverantwortliche bei der Umsetzung. Info unter: www.erfolgsfaktor-familie.de

2.2.3 Zulässige Arbeitszeiten

Arbeits- zeitlicher Gesundheits- schutz

Der Mutterschutz soll es Ihnen erleichtern, Ihre Berufstätigkeit mit den besonderen Anforderungen und Ihrer besonderen Situation in der Schwangerschaft vereinbaren zu können. Ein wichtiger Bestandteil sind dabei die Regelungen zum **arbeitszeitlichen Gesundheitsschutz**.

Vorsorgeunter- suchungen

Zunächst stellt der Mutterschutz sicher, dass Sie auch in Ihrer Berufstätigkeit Vorsorgeuntersuchungen in Anspruch nehmen können. Sie dienen Ihrer Gesundheit und der Ihres Kindes. Daher muss Ihr Arbeitgeber Sie für diese Untersuchungen von der Arbeit freistellen. Voraussetzung ist allerdings, dass diese Untersuchungen erforderlich sind. Sie sind gehalten, einen Termin außerhalb der Arbeitszeit zu vereinbaren, soweit dies möglich ist. Bei **Gleitzeitregelungen** sind die Zeiten zur Durchführung von Untersuchungen dann als Arbeitszeiten zu werten, wenn Ihnen unter Berücksichtigung des jeweiligen Gleitzeitrahmens nicht zugemutet werden kann, die für die Untersuchungen aufgewendete Zeit vor- oder nachzuarbeiten. Welche Vorsorgeuntersuchungen erforderlich sind, richtet sich nach dem **Leistungskatalog der gesetzlichen Krankenkassen**. Dies gilt auch, wenn Sie nicht in einer gesetzlichen Krankenkasse versichert sind.



Wichtiger Hinweis

Durch die Gewährung der Freistellung darf für Sie **kein Entgeltausfall** eintreten. Freistellungszeiten sind weder vor- noch nachzuarbeiten. Sie werden nicht auf Ruhepausen angerechnet, die im Arbeitszeitgesetz oder in anderen Vorschriften festgelegt sind.

Das Mutterschutzgesetz beinhaltet zudem eine Reihe von Bestimmungen, die die **zulässige Arbeitszeit in der Schwangerschaft** regulieren. Diese Regelungen sollen Sie vor körperlicher Überforderung und Erschöpfungserscheinungen und psychischen Belastungen schützen. Dies geschieht insbesondere:

- durch die Begrenzung der zulässigen Mehrarbeit,
- durch die Festlegung einer zwingend geltenden Mindestruhezeit und
- durch Vorgaben zur Lage der Arbeitszeiten (Arbeit zwischen 20 und 22 Uhr, Verbot der Nachtarbeit, Arbeit an Sonn- und Feiertagen).

Besondere
Regelungen zur
zulässigen
Arbeitszeit

Während Ihrer Schwangerschaft muss Ihr Arbeitgeber verschiedene Höchst-arbeitszeitgrenzen beachten: Er darf Sie weder mehr als **achteinhalf Stunden täglich** noch mehr als 90 Stunden pro Doppelwoche arbeiten lassen. Sind Sie **jünger als 18 Jahre**, darf er Sie **nicht mehr als acht Stunden täglich** und auch nicht mehr als 80 Stunden in der Doppelwoche arbeiten lassen. In die Doppelwoche werden die Sonntage eingerechnet. Gesetzliche Ruhepausen sowie die Fahrzeit (zwischen Wohnung und regelmäßiger Arbeitsstelle) sind keine Arbeitszeit. Zudem darf Ihr Arbeitgeber Sie nicht in einem Umfang beschäftigen, der die **vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit** im Durchschnitt des Monats übersteigt. Mit dieser Regelung sollen bestehende Zeitarrangements für schwangere Frauen möglichst gewahrt bleiben, um während der Schwangerschaft Stressbelastungen zu vermeiden, die durch ungewohnte Zeitabläufe verursacht werden können. Bei der Ermittlung der vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit ist Folgendes zu beachten:

Höchst-
arbeitszeit

2 Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

- Auch im **Rahmen von (qualifizierten) Gleitzeitmodellen** dürfen schwangere und stillende Frauen grundsätzlich keine Minusstunden abbauen oder Überstunden über den Kalendermonat hinaus aufbauen, da auch bei Gleitzeitvereinbarungen aus Gründen des Gesundheitsschutzes keine Überschreitung der vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit erlaubt ist.
- Gleiches gilt in der **Ansparphase bei Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonten**, mit denen über einen begrenzten Zeitraum eine längere wöchentliche Arbeitszeit vertraglich vereinbart wird.
- **Arbeit auf Abruf** gilt als Teil der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit und nicht als Mehrarbeit.
- Soweit die bisher tatsächlich von Ihnen geleistete Arbeitszeit (**nachweislich geübte Praxis**) regelmäßig die schriftlich vereinbarte Arbeitszeit überstiegen hat, kann in Einzelfällen die üblicherweise geleistete Arbeitszeit als vertraglich vereinbarte Arbeitszeit zu werten sein, wenn die Ausübung der Arbeit den Gepflogenheiten der Branche entspricht und damit nach der regelmäßig geübten Praxis für die schwangeren Frauen **tatsächlich keine höhere Mehrbelastung** vorliegt.

Sind Sie bei **mehreren Arbeitgebern** beschäftigt, sind die Arbeitszeiten zusammenzurechnen. Über Ihre Arbeitszeiten bei anderen Arbeitgebern müssen Sie Ihren Arbeitgeber informieren. Vorrangig sollte die Kürzung der Stundenanzahl in der Weise erfolgen, wie sich die Arbeitgeber unter Berücksichtigung Ihres Wunsches geeinigt haben. Die Aufsichtsbehörde kann in Einzelfällen die erforderlichen Arbeitszeitkürzungen nach § 29 Absatz 3 Satz 1 anordnen, die die Arbeitgeber zur Erfüllung ihrer Pflicht nach § 4 Absatz 1 Satz 5 zu treffen haben.



Beispiel:

Es besteht eine vertragliche Arbeitszeit von 20 Wochenstunden. Um ein Projekt abschließen zu können, vereinbaren Sie mit Ihrem Arbeitgeber, dass Sie für zwei Wochen in Folge 40 Wochenstunden arbeiten. Eine solche Vereinbarung ist grundsätzlich auch in der Schwangerschaft zulässig, wenn Sie zum Ausgleich in zwei anderen Wochen des Monats frei haben. Denn dann übersteigt Ihre Arbeitszeit in der Doppelwoche nicht die höchstens zulässigen 90 Stunden und im Durchschnitt des Monats nicht 20 Wochenstunden. Bei volljährigen schwangeren Arbeitnehmerinnen darf die Arbeitszeit zudem an keinem Tag achteinhalb Stunden überschreiten.

- Bei der Berechnung der im Monatsdurchschnitt geleisteten Arbeit kann der Arbeitgeber sowohl den Monatszeitraum bei Meldung der Schwangerschaft oder Stillzeit zugrunde legen als auch eine kalendermonatsbezogene Betrachtung vornehmen. Um zu gewährleisten, dass alle Beteiligten von derselben Berechnungsgrundlage ausgehen, sollte der Arbeitgeber jedoch individuell für jede Schwangere festlegen, welcher Zeitpunkt als Ausgangspunkt für die Berechnung der Monatsarbeitszeit gilt. Vor einem Wechsel zwischen den beiden Varianten muss sichergestellt sein, dass es bei keinem der beiden Berechnungszeiträume zu einem Verstoß kommt.
- Sind Sie auch noch bei anderen Arbeitgebern beschäftigt, sind die Arbeitszeiten zusammenzurechnen. Über Arbeitszeiten bei anderen Arbeitgebern müssen Sie Ihren Arbeitgeber informieren. Vorrangig sollte die Kürzung der Stundenanzahl in der Weise erfolgen, wie sich Ihre Arbeitgeber unter Berücksichtigung Ihres Wunsches geeinigt haben. Die Aufsichtsbehörde kann in Einzelfällen die erforderlichen Arbeitszeitkürzungen nach § 29 Absatz 3 Satz 1 anordnen, die die Arbeitgeber zur Erfüllung ihrer Pflicht nach § 4 Absatz 1 Satz 5 zu treffen haben.

2 Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Mindest- ruhezeiten

Zudem muss Ihr Arbeitgeber Ihnen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene **Ruhezeit von mindestens elf Stunden** gewähren.



Beispiel:

Sie haben bis 20 Uhr gearbeitet. Am Folgetag dürfen Sie frühestens wieder um 7 Uhr beginnen zu arbeiten.

Lage der Arbeits- zeiten und Mit- spracherechte

Schließlich gibt es im Mutterschutzgesetz verschiedene Bestimmungen, die die **Lage Ihrer Arbeitszeiten** regulieren und Ihnen zum Teil **gesetzliche Mitspracherechte** einräumen. Ohne Ihre Einwilligung darf Ihr Arbeitgeber Sie nicht zwischen 20 und 22 Uhr oder an Sonn- und Feiertagen beschäftigen – unabhängig von der Branche, in der Sie arbeiten. Ob und in welchem Umfang Sie diese Zeiten als Erholungsphasen benötigen, können Sie am besten beurteilen.

Daher soll eine Beschäftigung zu diesen Zeiten nur dann erlaubt sein, wenn Sie mit einer Beschäftigung einverstanden sind und die weiteren besonderen Schutzbestimmungen eingehalten werden. Generell ist die Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Frau in der Zeit zwischen 20 und 6 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen verboten. Sind Sie mit einer Beschäftigung zwischen 20 und 22 Uhr oder an Sonn- und Feiertagen einverstanden, soll diese unbürokratisch ermöglicht werden können.



Hinweis für Ihren Arbeitgeber

Vor allem die Schutzregelungen zur Beschäftigung zwischen 20 und 22 Uhr oder an Sonn- und Feiertagen haben sich mit dem **Inkrafttreten des neuen Mutterschutzgesetzes zum 1. Januar 2018** geändert. Die zuständigen Aufsichtsbehörden beraten Sie gerne.

Zwischen 20 und 22 Uhr darf Ihr Arbeitgeber Sie nur beschäftigen, wenn

Arbeit zwischen
20 und 22 Uhr

- Sie sich dazu ausdrücklich bereit erklären,
- nach ärztlichem Zeugnis nichts gegen Ihre Beschäftigung bis 22 Uhr spricht und
- insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für Sie oder Ihr Kind durch **Alleinarbeit** ausgeschlossen ist (siehe zum Begriff „unverantwortbare Gefährdung“ unter 2.2.4). Alleinarbeit liegt vor, wenn der Arbeitgeber eine Frau an einem Arbeitsplatz in seinem räumlichen Verantwortungsbereich beschäftigt, ohne dass gewährleistet ist, dass sie jederzeit den Arbeitsplatz verlassen oder Hilfe erreichen kann.

Sie können Ihre Erklärung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft **widerrufen**. Da die Beschäftigung von schwangeren Frauen nach 20 Uhr grundsätzlich nicht zulässig ist, muss Ihr Arbeitgeber für Ihre Beschäftigung im Zeitraum zwischen 20 und 22 Uhr eine Genehmigung bei der zuständigen Aufsichtsbehörde (vergleiche 2.6) beantragen. Wenn Ihr Arbeitgeber einen entsprechenden Antrag gestellt hat und dieser auch vollständig ist, darf er Sie bis auf Weiteres in diesem Zeitrahmen beschäftigen. Die Aufsichtsbehörde prüft den Antrag Ihres Arbeitgebers und kann Ihre Beschäftigung untersagen, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen nicht erfüllt sind.

i

Hinweis für Ihren Arbeitgeber

Lehnt die Aufsichtsbehörde den Antrag nicht **innerhalb von sechs Wochen** nach Eingang des vollständigen Antrags ab, **gilt die Genehmigung als erteilt**. Auf Verlangen ist dem Arbeitgeber dies zu bescheinigen.

2 Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Verbot der Nachtarbeit

Eine **Beschäftigung nach 22 Uhr** ist hingegen grundsätzlich verboten und nur in besonderen Einzelfällen nach einer vorherigen Genehmigung der zuständigen Aufsichtsbehörde zulässig. Auch für eine Beschäftigung nach 22 Uhr müssen die vorgenannten Voraussetzungen (Ihre ausdrückliche Erklärung, ärztliches Zeugnis, Ausschluss unverantwortbarer Gefährdung) vorliegen.

i

Hinweis für Ihren Arbeitgeber

Im Unterschied zur Beschäftigung nach 22 Uhr, die in vielen Fällen eine unverantwortbare Gefährdung für die Frau und ihr Kind darstellt und daher von der Aufsichtsbehörde nur in Einzelfällen genehmigt werden kann, wird bei der Beschäftigung zwischen 20 und 22 Uhr davon ausgegangen, dass die Aufsichtsbehörde diese in der Regel genehmigen kann. Nur in Einzelfällen wird eine vorläufige Untersagung der Beschäftigung beziehungsweise eine Ablehnung des Antrags auf Erteilung der Genehmigung in diesem Zeitraum erforderlich sein. Deswegen gilt seit dem 1. Januar 2018 ein **vereinfachtes Genehmigungsverfahren für die Beschäftigung zwischen 20 und 22 Uhr**.

Arbeit an Sonn- und Feiertagen

Ihr Arbeitgeber darf Sie **an Sonn- und Feiertagen** nur dann beschäftigen, wenn

- Sie sich dazu ausdrücklich bereit erklären,
- eine Ausnahme vom allgemeinen Verbot der Arbeit an Sonn- und Feiertagen nach § 10 des Arbeitszeitgesetzes zugelassen ist,
- Ihnen in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachtruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird und
- insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für Sie oder Ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Sie können Ihre Erklärung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.



Hinweis für Ihren Arbeitgeber

Wenn Ihr Arbeitgeber beabsichtigt, Sie an Sonn- oder Feiertagen zu beschäftigen, hat er dies der zuständigen Aufsichtsbehörde **mitzuteilen**. Er kann diese Mitteilung bereits zusammen mit der Mitteilung über Ihre Schwangerschaft machen.

2.2.4 Mutterschutzgerechte Arbeitsbedingungen

Ein weiterer wichtiger Bestandteil des Mutterschutzes sind die Regelungen zum **betrieblichen Gesundheitsschutz**. Ihr Arbeitgeber muss Sie so beschäftigen und Ihren Arbeitsplatz so einrichten, dass Sie und Ihr Kind vor Gesundheitsgefährdungen ausreichend geschützt sind.

Betrieblicher
Gesundheits-
schutz

Unabhängig von Ihrer konkreten Tätigkeit muss Ihr Arbeitgeber dafür Sorge tragen, dass Sie Ihre **Tätigkeit** am Arbeitsplatz, soweit es für Sie erforderlich ist, jederzeit **kurz unterbrechen** können, ohne dass dadurch gefährliche Situationen für Sie oder Dritte entstehen oder die damit verbundene Unterbrechung von Arbeitsprozessen Sie unangemessen in Stress versetzen können.

Tätigkeits-
unterbrechung

Darüber hinaus muss Ihr Arbeitgeber es Ihnen ermöglichen, sich während der Pausen und Arbeitsunterbrechungen unter geeigneten Bedingungen hinlegen, hinsetzen und **ausruhen** zu können. Diese zusätzlichen Unterbrechungen dürfen sich nicht mindernd auf Ihr Einkommen auswirken und müssen auch nicht nachgearbeitet werden.

Ruhe-
möglichkeiten

2 Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Weiterbeschäftigung

Ihr Arbeitgeber hat bei der Gestaltung Ihrer Arbeitsbedingungen alle aufgrund der Gefährdungsbeurteilung erforderlichen Maßnahmen für den Schutz Ihrer **physischen und psychischen Gesundheit** sowie der Ihres Kindes zu treffen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls den sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Soweit es nach den Vorschriften des Mutterschutzgesetzes verantwortbar ist, muss Ihr Arbeitgeber Ihnen auch während der Schwangerschaft die **Fortführung Ihrer beruflichen Tätigkeiten** ermöglichen.

Ausschluss von unverantwortbaren Gefährdungen

Allgemein ist Ihr Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, für Sie und Ihr Kind **unverantwortbare Gefährdungen auszuschließen**. Eine Gefährdung ist unverantwortbar, wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist. Wie im Arbeitsschutz versteht man auch im Mutterschutz unter Gefährdung die Möglichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung ohne bestimmte Anforderungen an ihr Ausmaß oder ihre Eintrittswahrscheinlichkeit.

Bezug zur beruflichen Tätigkeit

Grundsätzlich muss Ihr Arbeitgeber nur die Gefährdungen berücksichtigen, die einen **hinreichenden Bezug zur ausgeübten beruflichen Tätigkeit** und zu den mit ihr verbundenen Arbeitsbedingungen aufweisen. Gefährdungen, die außerhalb des Arbeitsumfeldes und unabhängig von den beruflichen Tätigkeiten in gleicher Weise bestehen (allgegenwärtige Gefährdungen), werden nicht erfasst. Dementsprechend löst beispielsweise die Möglichkeit, dass Sie an einer Infektion erkranken, keine mutterschutzrechtlichen Schutzmaßnahmen aus, soweit die Erkrankungswahrscheinlichkeit am Arbeitsplatz gegenüber der Erkrankungswahrscheinlichkeit außerhalb des Arbeitsumfeldes (zum Beispiel beim Einkaufen) nicht erhöht ist.

In diesen Fällen stellt sich die Gefährdung als **allgemeines Lebensrisiko** dar, deren Vermeidung grundsätzlich außerhalb der Verantwortlichkeit des Arbeitgebers liegt. Ein hinreichender Bezug zur ausgeübten beruflichen Tätigkeit setzt voraus, dass bei Frauen, die unter bestimmten Arbeitsbedingungen arbeiten, im Vergleich zu Frauen, die den betreffenden Arbeitsbedingungen nicht ausgesetzt sind, eine erkennbar erhöhte Wahrscheinlichkeit besteht, dass eine gesundheitliche Beeinträchtigung eintritt.

Schließlich muss die Gefährdung einen hinreichenden **Bezug zur Schwangerschaft** aufweisen. Dieser Bezug ist dann gegeben, wenn die Gesundheit der Frau **mutterschutzspezifisch** während der Schwangerschaft oder die Gesundheit des Kindes beeinträchtigt werden könnte. Eine wissenschaftlich nachgewiesene Kausalität zwischen den Arbeitsbedingungen und der jeweiligen gesundheitlichen Beeinträchtigung ist dazu nicht erforderlich. Die mutterschutzspezifische gesundheitliche Beeinträchtigung der Frau kann sich aus einer erkennbar erhöhten Wahrscheinlichkeit des Eintritts einer gesundheitlichen Beeinträchtigung bei schwangeren Frauen ergeben (zum Beispiel erhöhte Thrombosewahrscheinlichkeit bei langem Stehen infolge der schwangerschaftsbedingt veränderten Blutgerinnung). Sie kann sich aber auch daraus ergeben, dass die etwaige Erkrankung nach Art, Ausmaß und Dauer während der Schwangerschaft besonders schwerwiegende Auswirkungen hat (zum Beispiel besonders schwerer Verlauf einer Leberentzündung vom Typ Hepatitis E infolge des veränderten Immunstatus der Frau in der Schwangerschaft). Soweit kein besonderer Bezug gegeben ist (etwa bei der Gefährdung, sich die Hand zu klemmen), bedarf es auch keines besonderen Schutzes durch das Mutterschutzrecht. Wie für die übrigen nicht schwangeren Frauen gelten die Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes.

Bezug zur Schwangerschaft

2 Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Bewertung der Unverantwortbarkeit

Der Begriff der **Unverantwortbarkeit** umschreibt die **Gefährdungsschwelle**, ab wann die Tätigkeiten nicht mehr mutterschutzgerecht sind. Bei der **Bewertung der Unverantwortbarkeit** gilt: Je schwerwiegender die möglicherweise eintretende Gesundheitsbeeinträchtigung ist, desto geringer darf deren Eintrittswahrscheinlichkeit sein. Das heißt, je schwerwiegender eine möglicherweise eintretende Gesundheitsbeeinträchtigung ist, desto gewissenhafter muss Ihr Arbeitgeber Schutzmaßnahmen prüfen und durchsetzen und gegebenenfalls sogar ein Beschäftigungsverbot erteilen. Wegen des hohen Ranges des vom Mutterschutz verfolgten Schutzziels sind die Anforderungen an die Wahrscheinlichkeit grundsätzlich gering.

Beispiele für Gesundheitsrisiken durch bestimmte Arbeiten und Gefahrstoffe

Im Mutterschutzgesetz findet sich eine Reihe von Beispielen für Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen, die eine unverantwortbare Gefährdung darstellen können. So darf Ihr Arbeitgeber Sie keine Tätigkeiten ausüben lassen und Sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen eine unverantwortbare Gefährdung Ihrer **physischen oder psychischen Gesundheit** oder der Ihres Kindes besteht, etwa durch:

- Gefahrstoffe (chemische Stoffe, zum Beispiel fruchtbarkeits-schädigende Stoffe),
- Biostoffe (Viren, Bakterien, Pilze),
- physikalische Einwirkungen (ionisierende und nichtionisierende Strahlungen, Erschütterungen, Vibrationen und Lärm sowie Hitze, Kälte und Nässe),
- eine belastende Arbeitsumgebung (in Räumen mit Überdruck oder mit sauerstoffreduzierter Atmosphäre),
- körperliche Belastung oder durch eine mechanische Einwirkung oder
- Tätigkeiten mit vorgeschriebenem Arbeitstempo.

Beim Umgang mit bestimmten Gefährdungen gibt es besondere Vorschriften, die Ihrem Schutz und dem Ihres Kindes dienen.

Während Ihrer Schwangerschaft sind **insbesondere** Tätigkeiten für Sie **unzulässig**, bei denen

Beispiele für
unzulässige
Tätigkeiten

- Sie ohne mechanische Hilfsmittel regelmäßig Lasten von mehr als fünf Kilogramm Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als zehn Kilogramm Gewicht von Hand heben, halten, bewegen oder befördern müssen oder Sie mit mechanischen Hilfsmitteln Lasten von Hand heben, halten, bewegen oder befördern müssen und dabei Ihre körperliche Beanspruchung der von solchen Arbeiten entspricht,
- Sie nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft überwiegend bewegungsarm ständig stehen müssen und wenn diese Tätigkeit täglich vier Stunden überschreitet,
- Sie sich häufig erheblich strecken, beugen, dauernd hocken, sich gebückt halten oder sonstige Zwangshaltungen einnehmen müssen,
- Sie auf Beförderungsmitteln eingesetzt werden, wenn dies für Sie oder für Ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt,
- Unfälle, insbesondere durch Ausgleiten, Fallen oder Stürzen, oder Tätlichkeiten zu befürchten sind, die für Sie oder für Ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellen,
- Sie eine Schutzausrüstung tragen müssen und das Tragen eine Belastung darstellt oder
- eine Erhöhung des Drucks im Bauchraum zu befürchten ist, insbesondere bei Tätigkeiten mit besonderer Fußbeanspruchung,

2 Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

- Sie in Räumen mit einem Überdruck im Sinne von § 2 der Druckluftverordnung, in Räumen mit sauerstoffreduzierter Atmosphäre oder im Bergbau unter Tage eingesetzt werden,
- Sie Akkordarbeit, Fließarbeit oder getaktete Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo ausführen müssen, wenn die Art der Arbeit oder das Arbeitstempo für Sie oder Ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.



Hinweis für Ihren Arbeitgeber

Wenn Ihr Arbeitgeber beabsichtigt, Sie während der Schwangerschaft mit **getakteter Arbeit** mit vorgeschriebenem Arbeitstempo zu beschäftigen, hat er dies der zuständigen Aufsichtsbehörde **mitzuteilen**.

Ermöglichung der Weiterbeschäftigung

Stellt Ihr Arbeitgeber unverantwortbare Gefährdungen für Sie oder Ihr Kind fest, muss er zunächst versuchen, die **Arbeitsbedingungen an Ihrem Arbeitsplatz so umzugestalten**, dass diese Gefährdungen ausgeschlossen sind. Kann er dies nicht durch die Umgestaltung Ihrer Arbeitsbedingungen erreichen oder ist eine solche Umgestaltung wegen des nachweislich unverhältnismäßigen Aufwandes nicht zumutbar, muss er Sie an einem **anderen geeigneten Arbeitsplatz** einsetzen, wenn er einen solchen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen kann und dieser Arbeitsplatz für Sie zumutbar ist.



Wichtiger Hinweis

Lohneinbußen müssen Sie in diesen Fällen nicht befürchten. **Ihr Arbeitgeber muss Ihnen Ihren Lohn in vollem Umfang fortzahlen**, wenn er Sie zum Ausschluss von unverantwortbaren Gefährdungen auf einen anderen Arbeitsplatz umsetzt, sodass Sie Ihre Tätigkeit wechseln müssen. Im Einzelnen vergleiche dazu die Ausführungen unter **2.2.7**.

Bei Fragen zum betrieblichen Gesundheitsschutz können Sie sich zur Vergewisserung auch an die **Betriebsärztin beziehungsweise den Betriebsarzt** wenden. Wenn es aufgrund der besonderen Situation des Einzelfalles erforderlich ist, kann die Betriebsärztin beziehungsweise der Betriebsarzt für die Dauer der Schwangerschaft einen Arbeitsplatzwechsel vorschlagen.



Beispiel:

Bildschirmarbeit

Informieren Sie sich bei Ihrer Betriebsärztin oder Ihrem Betriebsarzt über **Faktoren für eine gesundheitsgerechte Arbeitsplatzgestaltung** (zum Beispiel Vermeidung lang andauernder einseitiger Körperhaltung, monotoner Tätigkeiten oder von Zeitdruck). Durch entsprechende Organisation des Arbeitsablaufs, zum Beispiel durch wechselnde Tätigkeiten und geeignete Pausenregelungen, können diese Belastungen an den Bildschirmarbeitsplätzen reduziert werden. Im Übrigen lassen wissenschaftliche Untersuchungen keinen Zusammenhang zwischen Gesundheitsstörungen und den elektrischen und magnetischen Feldern an modernen Bildschirmgeräten erkennen.

2.2.5 Mutterschutzbedingte Arbeitsunterbrechung

Mutterschutzbedingte Arbeitsunterbrechungen ergeben sich, wenn Ihr Arbeitgeber Sie aufgrund von betrieblichen und ärztlichen Beschäftigungsverboten nicht beschäftigen darf. In diesen Fällen ist es Ihrem Arbeitgeber verboten, Sie zu beschäftigen. Diese Beschäftigungsverbote können teilweise oder vollständig ausgesprochen werden. Ein Mitspracherecht haben Sie hierbei nicht.

Bei der Beurteilung, ob ein Beschäftigungsverbot auszusprechen ist, werden etwaige **Gefährdungen aufgrund beschwerlicher An- und Abfahrwege** nicht berücksichtigt. Der Weg von der Wohnung zur Arbeit wird nicht vom Mutterschutzrecht erfasst, da das allgemeine Wegerisiko nicht dem vom MuSchG geschützten Arbeitsbereich unterfällt. Wie Sie An- und Abfahrwege gestalten, liegt in Ihrem Verantwortungsbereich. Ihr Arbeitgeber ist nicht befugt, hierauf Einfluss zu nehmen. Risiken, die im Zusammenhang mit An- und Abfahrwegen stehen, liegen daher außerhalb des Zuständigkeitsbereichs Ihres Arbeitgebers.



Wichtiger Hinweis

Lohneinbußen müssen Sie in diesen Fällen nicht befürchten. **Sie haben Anspruch auf Lohnfortzahlung (Mutterschutzlohn)**, wenn Ihr Arbeitgeber Sie aufgrund von teilweisen oder vollständigen Beschäftigungsverboten nicht mehr beschäftigen darf. Im Einzelnen vergleiche dazu die Ausführungen unter **2.2.7** und **4.1**.



Hinweis für Ihren Arbeitgeber

Im Fall von Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz bekommt Ihr Arbeitgeber den fortgezahlten Lohn beziehungsweise den Arbeitgeberzuschuss zu **100 Prozent erstattet** (nach dem sogenannten U2-Verfahren).

Zu einem **betrieblichen Beschäftigungsverbot** kommt es nach dem Mutterschutzgesetz nur, wenn Ihr Arbeitgeber unverantwortbare Gefährdungen für Sie oder Ihr Kind weder durch eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes noch durch einen Arbeitsplatzwechsel ausschließen kann. Er muss alle Möglichkeiten ausschöpfen, um Sie weiterzubeschäftigen. Das Beschäftigungsverbot besteht nur in dem Umfang, wie es zur Vermeidung von Gefährdungen für Sie oder Ihr Kind erforderlich ist.

Betriebliches
Beschäfti-
gungsverbot

In Zweifelsfällen können Sie sich bei der zuständigen Aufsichtsbehörde darüber vergewissern, welche Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung Ihr Arbeitgeber Ihnen zu eröffnen hat.

Hat Ihr Arbeitgeber die erforderlichen Schutzmaßnahmen nicht ergriffen – etwa weil er die Gefährdungsbeurteilung im Hinblick auf die mutterschutzrechtlichen Vorgaben für Ihre Tätigkeiten und Ihren Arbeitsplatz noch nicht aktualisiert hat –, darf er Sie nicht beschäftigen, bis er die erforderlichen Schutzmaßnahmen umgesetzt hat (**sogenanntes vorläufiges Beschäftigungsverbot**). In diesen Fällen können Sie zur Klärung Kontakt mit Ihrer Aufsichtsbehörde aufnehmen. Notfalls bescheinigt Ihnen Ihre Frauenärztin oder Ihr Frauenarzt ein entsprechendes Beschäftigungsverbot.

Vorläufiges
Beschäfti-
gungsverbot

Zu einem **ärztlichen Beschäftigungsverbot** kommt es, wenn Ihre Ärztin beziehungsweise Ihr Arzt Ihre Gesundheit oder die Ihres Kindes aufgrund Ihres individuellen Gesundheitszustandes bei einer Weiterbeschäftigung als gefährdet einstuft. Ihre Ärztin oder Ihr Arzt kann die Beschäftigung durch Ihren Arbeitgeber ganz oder teilweise untersagen. Ihr Arbeitgeber darf Sie dann in dem angegebenen Umfang nicht mehr beschäftigen.

Ärztliches
Beschäfti-
gungsverbot

Voraussetzung für dieses Beschäftigungsverbot ist ein entsprechendes **ärztliches Zeugnis**. Dieses kann jede Ärztin beziehungsweise jeder Arzt ausstellen, also nicht nur Gynäkologen, sondern beispielsweise auch Orthopäden oder Neurologen sind hierzu berechtigt. Es ist an Ihren Arbeitgeber gerichtet.

Das ärztliche Attest sollte möglichst genaue und allgemein verständliche Angaben enthalten, insbesondere auch darüber, ob leichtere Arbeiten oder verkürzte Arbeitszeiten zulässig bleiben. Es sollte so formuliert werden, dass die Art und Weise und der Umfang der Gefährdung für Sie und Ihr Kind bei der Fortdauer der Beschäftigung für Ihren Arbeitgeber erkennbar sind. Gründe und medizinische Diagnosen gehören nicht in dieses Attest.



Wichtiger Hinweis

Ihre Ärztin oder Ihr Arzt muss dabei entscheiden, ob Ihre Beschwerden auf Ihre Schwangerschaft oder eine Krankheit zurückzuführen sind. Stellt Ihre Ärztin oder Ihr Arzt Beschwerden fest, die auf der Schwangerschaft beruhen, so hat sie beziehungsweise er zu prüfen und aus ärztlicher Sicht zu entscheiden, ob Sie wegen eingetretener Komplikationen **arbeitsunfähig krank** sind oder **schwangerschaftsbedingt** – ohne dass eine Krankheit vorliegt – und zum Schutz des Lebens oder der Gesundheit von Ihnen oder Ihrem Kind ein Beschäftigungsverbot geboten ist.

Diese Unterscheidung ist wichtig für den Umfang Ihrer Lohnfortzahlung und den Umfang, in dem Ihr Arbeitgeber den fortgezahlten Lohn erstattet bekommt:

- Im Fall eines schwangerschaftsbedingten Beschäftigungsverbots ist die Lohnfortzahlung zeitlich unbegrenzt. In diesem Fall bekommt Ihr Arbeitgeber den fortgezahlten Lohn zu 100 Prozent erstattet (nach dem sogenannten U2-Verfahren).
- Im Fall einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit haben Sie gegenüber Ihrem Arbeitgeber Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zur Dauer von sechs Wochen.

- Soweit Ihr Arbeitgeber zur Teilnahme am sogenannten U1-Umlageverfahren nach dem Aufwendungsausgleichgesetz (AAG) verpflichtet ist, erhält er auf Antrag einen Teil seiner Aufwendungen für die Entgeltfortzahlung erstattet (mindestens 40 Prozent, maximal 80 Prozent). Für Mitglieder einer gesetzlichen Krankenkasse ruht in dieser Zeit der Anspruch auf Krankengeld.

Bitte Sie Ihre Ärztin oder Ihren Arzt, Ihnen die Einstufung zu erläutern.



Hinweis für Ihren Arbeitgeber

Hat Ihr Arbeitgeber begründete Zweifel an der Richtigkeit des ärztlichen Zeugnisses, darf er eine **Nachuntersuchung** verlangen. Sie haben dabei allerdings das Recht auf freie Arztwahl. Ihr Arbeitgeber darf daher nicht verlangen, dass eine bestimmte Ärztin beziehungsweise ein bestimmter Arzt die Nachuntersuchung bei Ihnen vornimmt. Verlangt Ihr Arbeitgeber eine Nachuntersuchung, so hat er die entsprechenden Kosten zu tragen.

2.2.6 Beratung durch die Aufsichtsbehörde

Mit allen Fragen, die sich aus der Anwendung der Regelungen zum Schutz Ihrer Gesundheit und der Ihres Kindes ergeben, können Sie sich jederzeit an die für Sie zuständige Aufsichtsbehörde wenden. Nähere Ausführungen zu Beratungsmöglichkeiten finden Sie unter 2.6 dieser Broschüre.

2.2.7 Entgeltfortzahlung bei mutterschutzbedingtem Arbeitsplatzwechsel oder Beschäftigungsverbot

Finanzielle Nachteile müssen Sie bei keiner der genannten mutterschutzrechtlichen Maßnahmen befürchten. Ihr Arbeitgeber muss Ihnen Ihr Entgelt in vollem Umfang fortzahlen (**sogeannter Mutterschutzlohn**), wenn er Sie außerhalb der Schutzfristen vor beziehungsweise nach der Entbindung (siehe zu den Schutzfristen 2.3) aufgrund von teilweisen oder vollständigen Beschäftigungsverboten nicht mehr beschäftigen darf. Als Mutterschutzlohn wird das durchschnittliche Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft gezahlt (vergleiche zu Leistungsansprüchen im Einzelnen unter 4.).

2.3 Schutzfristen vor und nach der Entbindung

Länge der Schutzfristen

Das Mutterschutzgesetz schützt die Frau insbesondere während der Zeit unmittelbar vor und nach der Entbindung. Die Schutzfristen beginnen grundsätzlich **sechs Wochen** vor der Entbindung und enden im Regelfall **acht Wochen**, bei medizinischen Frühgeburten, bei Mehrlingsgeburten und auf Antrag auch bei der Geburt eines Kindes mit einer Behinderung **zwölf Wochen** nach der Entbindung. In dieser Zeit wird grundsätzlich davon ausgegangen, dass Sie nicht mehr Ihrer beruflichen Tätigkeit nachgehen können.



Wichtiger Hinweis

In der gesetzlichen Krankenversicherung haben Sie unter anderem Anspruch auf **Hebammenhilfe**. Zudem haben Sie Anspruch auf Elterngeld und Elternzeit. Informieren Sie sich frühzeitig über diese Familien- und **Unterstützungsleistungen**. Hilfreiche Informationen finden Sie dazu im Internet unter „Familienportal“.

2.3.1 Schutzfrist vor der Entbindung

Die **Schutzfrist vor der Entbindung** beginnt **sechs Wochen** vor dem voraussichtlichen Tag der Entbindung. Der voraussichtliche Tag der Entbindung ergibt sich aus einer Bescheinigung, die Ihnen Ihre Frauenärztin oder Ihr Frauenarzt beziehungsweise Ihre Hebamme oder Ihr Entbindungspfleger ausstellt (sogenannter errechneter Entbindungstermin). Bekommen Sie Ihr Kind nicht am errechneten Entbindungstermin, verkürzt oder verlängert sich die Schutzfrist vor der Entbindung entsprechend.

Während dieser Schutzfrist darf Ihr Arbeitgeber Sie grundsätzlich nicht beschäftigen. **Auf Ihren eigenen Wunsch** können Sie in der Schutzfrist vor der Entbindung aber auch weiterarbeiten. Sie können Ihre Einwilligung zur Weiterbeschäftigung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

Weiterbeschäftigung
möglich

2.3.2 Schutzfrist nach der Entbindung

Die **Schutzfrist nach der Entbindung** endet **im Normalfall acht Wochen** nach der Geburt Ihres Kindes. Während der Schutzfrist nach der Entbindung besteht ein **absolutes Beschäftigungsverbot**. In dieser Zeit darf Ihr Arbeitgeber Sie auch dann nicht beschäftigen, wenn Sie dazu bereit sind. Ausnahmen bestehen nur bei einer Totgeburt (vergleiche dazu 2.3.3).

Keine Weiterbeschäftigung



Hinweis für Ihren Arbeitgeber

Beachtet Ihr Arbeitgeber die Beschäftigungsverbote nicht, wird der Verstoß als Ordnungswidrigkeit, unter Umständen sogar als Straftat, verfolgt.

Die Schutzfrist nach der Entbindung kann sich **auf zwölf Wochen verlängern**:

- bei medizinischen Frühgeburten,
- bei Mehrlingsgeburten oder
- wenn bei Ihrem Kind vor dem Ablauf von acht Wochen nach der Geburt eine Behinderung festgestellt und eine Verlängerung der Schutzfrist durch Sie beantragt wurde.

Für die Feststellung, dass eine **Frühgeburt** im medizinischen Sinne vorliegt, ist ein ärztliches Zeugnis maßgebend. Um eine Frühgeburt handelt es sich, wenn das Kind bei der Geburt weniger als 2.500 Gramm wiegt oder wenn das Kind trotz höheren Geburtsgewichts wegen noch nicht voll ausgebildeter Reifezeichen einer wesentlich erweiterten Pflege bedarf.

Bei einer **Behinderung** des Kindes können Sie eine verlängerte Schutzfrist beantragen. Hierfür muss **kein behördliches Verfahren zur Feststellung der Behinderung** durchgeführt werden. Für die Antragstellung genügt die Vorlage der fristgerechten – das heißt **innerhalb der ersten acht Wochen nach der Geburt** erstellten – ärztlichen Feststellung. Der Anspruch auf die Verlängerung der Schutzfrist besteht bereits, wenn eine Behinderung im Sinne des § 2 Absatz 1 Satz 1 SGB IX zu erwarten ist. Die Verlängerung der Schutzfrist **beantragen Sie bei Ihrem Arbeitgeber. Soweit Sie in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, genügt auch ein Antrag bei Ihrer Krankenkasse.**

Die Schutzfrist nach der Entbindung **verlängert** sich bei einer vorzeitigen Entbindung um den Zeitraum, der vor der Geburt nicht in Anspruch genommen werden konnte. Wird der errechnete Geburtstermin überschritten, so **verkürzt** sich die Schutzfrist nach der Entbindung nicht. Sie beträgt ebenfalls acht beziehungsweise zwölf Wochen.

2.3.3 Besondere Situationen (Fehlgeburt, Totgeburt, Schwangerschaftsabbruch)

Wird ein Kind nicht lebend zur Welt gebracht, ist dies für die Betroffenen stets sehr belastend. Rechtlich wird in diesen Fällen zwischen einer Totgeburt und einer Fehlgeburt differenziert, da die Betroffene bei einer Fehlgeburt eines anderen gesetzlichen Schutzes bedarf als bei einer Totgeburt.

Im rechtlichen Sinne ist eine **Fehlgeburt** keine Entbindung. Eine Fehlgeburt liegt vor, wenn sich außerhalb des Mutterleibs keine Lebensmerkmale gezeigt haben, das Gewicht weniger als 500 Gramm betragen hat und die Geburt vor der 24. Schwangerschaftswoche erfolgt ist. Bei einer Fehlgeburt endet der Mutterschutz mit dem Ende der Schwangerschaft. Die Schutzfrist nach der Entbindung tritt somit nicht ein. Grund hierfür ist, dass ein körperlicher Regenerationsbedarf, wie er bei einer Entbindung entsteht, bei einer Fehlgeburt typischerweise nicht gegeben ist. Dies bedeutet jedoch nicht, dass Sie in dieser Situation ungeschützt sind. Sie haben einen Anspruch auf eine ärztliche Betreuung und Behandlung sowie einen erweiterten Kündigungsschutz (vergleiche dazu 3.3).

Fehlgeburt

Bei einer **Totgeburt (Geburtsgewicht ab 500 Gramm oder Geburt ab der 24. Schwangerschaftswoche)** beziehungsweise beim **Tod des Kindes nach der Geburt** gilt in der Regel die allgemeine Schutzfrist nach der Entbindung. Ausgenommen hiervon sind Totgeburten, bei denen es sich zugleich um eine Mehrlings- oder Frühgeburt handelt – es gilt dann die verlängerte Schutzfrist von zwölf Wochen (vergleiche dazu 2.3.2). Ihr Arbeitgeber darf Sie in dieser Zeit grundsätzlich nicht beschäftigen. Sollten Sie dennoch früher an Ihren Arbeitsplatz zurückkehren wollen, so können Sie dies ab der dritten Woche nach der Entbindung, wenn nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht. Sie müssen diesen Wunsch ausdrücklich gegenüber Ihrem Arbeitgeber äußern. Sie können diese Erklärung jedoch jederzeit

Totgeburt,
Tod des Kindes

2 Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

widerrufen. Ob es sich um eine Fehl- oder um eine Totgeburt handelt, beurteilt Ihre behandelnde Ärztin oder Ihr behandelnder Arzt. Diese/ dieser stellt Ihnen ein entsprechendes **ärztliches Zeugnis** aus.

Auch für Frauen, die einen **Schwangerschaftsabbruch** vorgenommen haben, endet mit dem Abbruch der Mutterschutz (vergleiche die Ausführungen unter 1.3).

i

Wichtiger Hinweis

Ist eine Fehlgeburt oder ein Schwangerschaftsabbruch mit seelischen und körperlichen Belastungen verbunden, die eine Arbeitsunfähigkeit zur Folge haben, ist dies ärztlich zu bescheinigen. Statt der Regelungen über die mutterschutzrechtliche Entgeltfortzahlung (vergleiche hierzu die Ausführungen unter 4.1.2) gelten die **Regelungen über die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall** beziehungsweise zum Krankengeld der gesetzlichen Krankenversicherung.

2.3.4 Entgeltersatz in den Schutzfristen

Während der Schutzfristen und für den Entbindungstag haben Sie Anspruch auf Mutterschaftsleistungen, die insgesamt grundsätzlich Ihren vollen Lohn vor der Schwangerschaft ersetzen: das **Mutterschaftsgeld nebst dem Zuschuss zum Mutterschaftsgeld (Arbeitgeberzuschuss)**, vergleiche dazu die Ausführungen 4.1.3 ff.

i

Hinweis für Ihren Arbeitgeber

Ihr Arbeitgeber bekommt den Arbeitgeberzuschuss zu **100 Prozent erstattet** (nach dem sogenannten U2-Verfahren).

2.4 Nach der Geburt Ihres Kindes und während Ihrer Stillzeit

Nach dem Ende der acht- beziehungsweise zwölfwöchigen Schutzfrist nach der Entbindung können Sie Ihre vorherige Beschäftigung wieder aufnehmen oder direkt in Elternzeit gehen (Einzelheiten zur Elternzeit finden Sie in unserer Informationsbroschüre „Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit, vergleiche 4.1.5).

Auch stillende Frauen sind durch das Mutterschutzgesetz besonders geschützt. Muttermilch ist aufgrund der Zusammensetzung und Verdaulichkeit der Inhaltsstoffe besonders vorteilhaft für die Ernährung Ihres Kindes. Zudem enthält sie Wirkstoffe, die gegen Bakterien wirken, Entzündungen hemmen und das Immunsystem des Säuglings stärken. Hilfreiche Hinweise zur Ernährung des Säuglings und der stillenden Mutter finden Sie auf den Seiten des Netzwerks Gesund ins Leben (www.gesund-ins-leben.de/) sowie der Nationalen Stillkommission (www.bfr.bund.de/de/nationale_stillkommission-2404.html).



Wichtiger Hinweis

Einer aktuellen Studie der Nationalen Stillkommission (NSK) im Auftrag des Bundesministeriums für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) zufolge steht jeder Vierte dem Stillen im öffentlichen Raum zwiespältig oder ablehnend gegenüber, sechs Prozent der Bevölkerung lehnen es komplett ab, wenn eine Frau ihr Baby im öffentlichen Raum stillt. Gleichzeitig wird deutlich: Mit dem Wissen über die Vorteile des Stillens steigt auch die Akzeptanz.

Die NSK hat daher folgende positive Botschaften zum Stillen in der Öffentlichkeit erarbeitet:

- Stillen ist gesund.
- Stillen wird überall akzeptiert.
- Stillen kann nicht warten.

Diese drei Botschaften sollen nun zur Verbesserung der Akzeptanz des Stillens möglichst breit kommuniziert werden, um die Vorteile und die Normalität des Stillens im öffentlichen Bewusstsein zu platzieren. Mehr Mut zum Stillen außer Haus könnte durch zusätzliche Stillräume erreicht werden, die einheitlich gekennzeichnet oder zum Beispiel über eine Smartphone-App zu finden sind.

Informieren Sie sich gegebenenfalls auch über Möglichkeiten des Stillens im öffentlichen Raum.

Link NSK:

www.bfr.bund.de/de/nationale_stillkommission-2404.html

Link Netzwerk Gesund ins Leben:

www.gesund-ins-leben.de/meldung-stillen-in-der-oeffentlichkeit

Kehren Sie nach der Geburt Ihres Kindes (nach dem Ende der Schutzfristen oder nach dem Ende Ihrer Elternzeit) in Ihre Beschäftigung zurück, während Sie noch stillen, sollten Sie dies Ihrem Arbeitgeber mitteilen. Nur dann kann Ihnen Ihr Arbeitgeber einen wirkungsvollen Stillschutz gewährleisten. Denn auch nach Ihrer Entbindung und in der Stillzeit muss Ihr Arbeitgeber Sie so beschäftigen und Ihren Arbeitsplatz so einrichten, dass Ihre Gesundheit und die Ihres Kindes ausreichend geschützt sind. Ihr Arbeitgeber ist außerdem verpflichtet, die Aufsichtsbehörde über Ihre Stillzeit zu informieren, wenn er noch keine Meldung über Ihre Schwangerschaft vorgenommen hat.

Rückkehr
an den
Arbeitsplatz



Wichtiger Hinweis

Bei Rückkehr an den Arbeitsplatz haben Sie das Recht, entsprechend Ihren Vertragsbedingungen weiterbeschäftigt zu werden (vergleiche 4.3.2).

Ihr Arbeitgeber muss Ihnen nach dieser Mitteilung ein persönliches Gespräch über die weitere Anpassung der Arbeitsbedingungen anbieten. Nutzen Sie diese Gelegenheit! Schildern Sie Ihre Situation. Dies erleichtert es ihm, die Arbeitsbedingungen an Ihre Bedürfnisse anzupassen. Individuelle Beeinträchtigungen kann Ihnen Ihre Ärztin oder Ihr Arzt attestieren.

Rückkehr- und
Planungs-
gespräch

2.4.1 Zulässige Arbeitszeiten

Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz

Das Mutterschutzgesetz schützt nicht nur die Gesundheit der schwangeren Frau und die ihres Kindes, sondern auch die Gesundheit der stillenden Frau. Um Ihnen in der Zeit nach der Entbindung und während der Stillzeit die Vereinbarkeit Ihrer Berufstätigkeit mit den besonderen Anforderungen und Ihrer besonderen Situation in der Stillzeit erleichtern zu können, gelten daher grundsätzlich dieselben Vorschriften zum arbeitszeitlichen Gesundheitsschutz wie für schwangere Frauen (vergleiche hierzu die Ausführungen zu den „Zulässigen Arbeitszeiten während der Schwangerschaft“ unter 2.2.3).

Nach der Geburt muss Ihr Arbeitgeber Sie ebenfalls **für Untersuchungen freistellen**, die im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei der Mutterschaft erforderlich sind. Durch die Gewährung der Freistellung darf Ihnen **kein Entgeltausfall** eintreten (vergleiche dazu die Ausführungen unter 2.2.3; die dort genannten Regelungen gelten entsprechend).

Stillzeiten

Zudem ist die **Zeit zum Stillen** durch das Mutterschutzgesetz **während der ersten zwölf Monate** nach der Geburt gesichert: **mindestens zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal pro Tag eine Stunde**. Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als acht Stunden soll auf Ihr Verlangen zweimal eine Stillzeit von mindestens 45 Minuten oder, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von mindestens 90 Minuten gewährt werden. Die Arbeitszeit gilt dann als zusammenhängend, wenn sie nicht durch eine Ruhepause von mehr als zwei Stunden unterbrochen wird. **Das Stillen zu Randzeiten** (das heißt zu Arbeitsbeginn oder zum Arbeitsende) sind jedenfalls dann als Arbeitszeit zu werten, wenn sie innerhalb der von Ihrem Arbeitgeber festgelegten Arbeitszeit erforderlich sind. Bei den genannten Stillzeiten handelt es sich **ausdrücklich um Mindestvoraussetzungen**. Der Stillbedarf kann im Einzelfall höher liegen und weitere Stillzeiten erforderlich machen, insbesondere bei noch sehr jungen Kindern. Ausschlaggebend sind das **Alter des Kindes** und das **bisherige Stillverhalten**. In die Stillzeiten werden nicht Ihre **Wegzeiten zwischen Arbeitsplatz und Stillort** einberechnet.

Die Freistellung für Stillzeiten können alle stillenden Frauen einfordern, auf die das MuSchG gemäß § 1 Absatz 2 anzuwenden ist. Von der Regelung profitieren daher zum Beispiel **auch Schülerinnen und Studentinnen** im Sinne des § 1 Absatz 2 Satz 2 Nr. 8, die während der Ablegung einer mehrstündigen Prüfungsleistung für eine Stillzeit freigestellt werden möchten.

Auf Verlangen des Arbeitgebers können Sie Ihrem Arbeitgeber eine **Stillbescheinigung** vorlegen, aus der sich ergibt, dass Sie stillen. Die Kosten für diese von ihm angeforderte Bescheinigung hat Ihr Arbeitgeber gemäß § 9 Absatz 6 Satz 2 zu tragen.

Stillzeiten zu Randzeiten (das heißt zu Arbeitsbeginn oder zum Arbeitsende) sind jedenfalls dann als Arbeitszeit zu werten, wenn sie innerhalb der von Ihrem Arbeitgeber festgelegten Arbeitszeit erforderlich sind.



Wichtiger Hinweis

Durch die Gewährung der Freistellung für Untersuchungen und Stillzeiten darf bei Ihnen **kein Entgeltausfall** eintreten. Die Freistellungszeiten dürfen von Ihnen auch nicht vor- oder nachgearbeitet werden. Sie werden nicht auf die Ruhepausen angerechnet, die im Arbeitszeitgesetz oder in anderen Vorschriften festgelegt sind.

Bei **Gleitzeitregelungen** sind Stillzeiten dann als Arbeitszeiten zu werten, wenn Ihnen unter Berücksichtigung des jeweiligen Gleitzeitrahmens nicht zugemutet werden kann, die für die Stillzeiten aufgewendete Zeit vor- oder nachzuarbeiten.



Wichtiger Hinweis

Die Regelungen zum **arbeitszeitlichen und betrieblichen Gesundheitsschutz** finden im Übrigen auch nach den ersten zwölf Monaten nach der Entbindung in vollem Umfang Anwendung. Gleiches gilt dementsprechend auch für die Erstattungsansprüche des Arbeitgebers nach dem Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung (AAG).

Lage der Arbeitszeiten und Mitspracherechte

Lediglich die Regelung zur Lage Ihrer Arbeitszeiten und den dazu eingeräumten gesetzlichen Mitspracherechten ist für die stillende Frau abweichend geregelt. Ihr Arbeitgeber darf Sie zwischen 20 und 22 Uhr, nach 22 Uhr und an Sonn- und Feiertagen (vergleiche dazu im Einzelnen die Ausführungen unter 2.2.3) nur dann beschäftigen, wenn

- Sie sich dazu ausdrücklich bereit erklären und nach ärztlichem Zeugnis nichts gegen Ihre Beschäftigung bis 22 Uhr/nach 22 Uhr spricht beziehungsweise
- Sie sich dazu ausdrücklich bereit erklären, eine Ausnahme vom allgemeinen Verbot der Arbeit an Sonn- und Feiertagen nach § 10 des Arbeitszeitgesetzes zugelassen ist und Ihnen in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird.

Die Voraussetzung, eine unverantwortbare Gefährdung für Sie oder Ihr Kind **durch Alleinarbeit** (vergleiche 2.2.3) auszuschließen, gilt nur für die schwangere Frau, nicht dagegen für die stillende Frau.

2.4.2 Mutterschutzgerechte Arbeitsbedingungen

Die im Hinblick auf die Schwangerschaft dargestellten Regelungen zum betrieblichen Gesundheitsschutz (vergleiche dazu die Ausführungen unter 2.2.4) gelten grundsätzlich auch während der gesamten Stillzeit nach der Geburt Ihres Kindes. Ihr Arbeitgeber muss Sie nämlich auch während Ihrer Stillzeit so beschäftigen und Ihren Arbeitsplatz so einrichten, dass Sie und Ihr Kind vor Gesundheitsgefährdungen ausreichend geschützt sind. Weitere Informationen finden Sie dazu unter den Ausführungen zu „*Mutterschutzgerechte Arbeitsbedingungen*“ unter 2.2.4 und zu „*Mutterschutzbedingte Arbeitsunterbrechung*“ unter 2.2.5. Die dort genannten Regelungen gelten für die stillende Frau entsprechend.

Betrieblicher
Gesundheits-
schutz



Wichtiger Hinweis

Der Anspruch auf Freistellung während der Stillzeit ist auf zwölf Monate nach der Geburt des Kindes begrenzt. Diese zeitliche Regelung gilt nicht für den Gesundheitsschutz. Ihr Arbeitgeber muss über die gesamte Stillzeit sicherstellen, dass Gesundheitsgefährdungen für Sie und Ihr Kind ausgeschlossen sind.

Die unter 2.2.4 aufgeführten Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen, die eine unverantwortbare Gefährdung darstellen können, gelten daher grundsätzlich auch für die stillende Frau. Ihr Arbeitgeber darf Sie folglich keine Tätigkeiten ausüben lassen und Sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen eine unverantwortbare Gefährdung Ihrer **physischen oder psychischen Gesundheit** besteht, etwa durch:

Beispiele für
Gesundheits-
risiken durch
bestimmte
Arbeiten und
Gefahrstoffe

- Gefahrstoffe (chemische Stoffe, zum Beispiel fruchtbarkeits-schädigende Stoffe),
- Biostoffe (Viren, Bakterien, Pilze),

2 Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

- physikalische Einwirkungen (insbesondere ionisierende und nichtionisierende Strahlungen),
- eine belastende Arbeitsumgebung (zum Beispiel in Räumen mit Überdruck),
- Tätigkeiten mit vorgeschriebenem Arbeitstempo (unter anderem Akkord- und Fließbandarbeit sowie unter Umständen andere getaktete Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo).

Allerdings ist die Regelung zur unzulässigen Ausübung von Tätigkeiten mit körperlicher Belastung oder mechanischer Einwirkung (vergleiche Punkt 1–7 der Auflistung auf Seite 37) aufgrund des fehlenden Schutzbedürfnisses für das ungeborene Kind **nicht** mehr auf die stillende Frau anwendbar.



Hinweis für Ihren Arbeitgeber

Wenn Ihr Arbeitgeber beabsichtigt, Sie während der Stillzeit mit getakteter Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo zu beschäftigen, hat er dies der zuständigen Aufsichtsbehörde mitzuteilen.

Ärztliches Beschäfti- gungsverbot

Ihre Ärztin beziehungsweise Ihr Arzt kann Ihnen ein (teilweises) Beschäftigungsverbot bescheinigen, wenn Sie in den ersten Monaten nach der Entbindung nicht voll leistungsfähig sind. Die verminderte Leistungsfähigkeit muss im Zusammenhang mit der Mutterschaft stehen. Auch in diesem Fall ist die Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses erforderlich, das den Grad der geminderten Leistungsfähigkeit und die Art der zulässigen Arbeiten ebenso wie die Dauer des Beschäftigungsverbots möglichst genau und allgemein verständlich angibt. Entsprechende **ärztliche Beschäftigungsverbote** sind in der Regel bis zu einem Zeitraum von sechs Monaten nach der Geburt möglich. Sind Sie dagegen arbeitsunfähig krank, stellt Ihnen Ihre Frauenärztin beziehungsweise Ihr Frauenarzt eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung aus („**Krankschreibung**“).



Wichtiger Hinweis

Mit allen Fragen hierzu können Sie sich jederzeit an die für Sie zuständige Aufsichtsbehörde wenden. Nähere Ausführungen zu Beratungsmöglichkeiten finden Sie unter **2.6**.

2.4.3 Entgeltfortzahlung bei mutterschutzbedingtem Arbeitsplatzwechsel oder Beschäftigungsverbot

Finanzielle Nachteile müssen Sie bei keiner der genannten mutterschutzrechtlichen Maßnahmen befürchten. Sie haben auch nach der Schutzfrist nach der Entbindung Anspruch auf den **sogenannten Mutterschutzlohn** (vergleiche die Ausführungen unter 2.2.7).

Mutterschutzlohn

2.5 Gesundheitsschutz in besonderen Rechtsverhältnissen

Für Frauen, die nicht in einem Beschäftigungsverhältnis tätig sind, bestehen besondere Regelungen zum Gesundheitsschutz.

2.5.1 Arbeitnehmerähnliche Personen

Sind Sie eine selbstständig erwerbstätige Frau, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen ist, tritt an die Stelle des Beschäftigungsverbots die **Befreiung von der vertraglich vereinbarten Leistungspflicht** gegenüber Ihrem Vertragspartner. Sie können sich jedoch gegenüber Ihrem Vertragspartner dazu bereit erklären, die vertraglich vereinbarte Leistung zu erbringen.

Selbstständige

Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass Art und Umfang der sozialen Absicherung in der Entscheidung einer selbstständig erwerbstätigen Frau liegen. Vor diesem wirtschaftlichen Hintergrund soll Ihnen auch die Entscheidung über die Fortführung der Erwerbstätigkeit überlassen bleiben. Ihr Vertragspartner darf in diesen Fällen nicht von Ihnen verlangen, die vertraglich vereinbarte Leistung zu erbringen. Erbringen Sie diese Leistung nicht, muss er allerdings seinerseits auch nicht die vereinbarte Vergütung bezahlen.



Wichtiger Hinweis

Frauen, die eine private Krankentagegeldversicherung abgeschlossen haben (insbesondere Selbstständige), werden während der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz finanziell besser abgesichert: Durch Änderungen des Versicherungsvertragsgesetzes haben diese Frauen **während der Mutterschutzfristen** einen Anspruch auf Zahlung des vereinbarten **Krankentagegeldes**, wenn sie in dieser Zeit nicht oder nur eingeschränkt beruflich tätig sind. Dabei sind gegebenenfalls die vertraglich vereinbarten Warte- und Karenzzeiten zu berücksichtigen.

Erkundigen Sie sich bei Ihrer privaten Krankenversicherung zu Einzelheiten!

2.5.2 Schülerinnen und Studentinnen

Sind Sie Schülerin oder Studentin, gelten die Regelungen des Mutterschutzes nur, soweit Ihre Schule oder Hochschule Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt oder Sie im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung ein verpflichtend vorgegebenes Praktikum ableisten. Zudem gibt es im Bereich der mutterschutzrechtlichen Vorschriften zur Arbeitszeit Besonderheiten:

- Für Schülerinnen oder Studentinnen ist die **Schutzfrist nach der Entbindung** im Unterschied zu Beschäftigten **nicht verbindlich**. Ihre Schule oder Hochschule darf Sie Ihre schulische oder hochschulische Ausbildung fortsetzen lassen, wenn Sie dies ihr gegenüber ausdrücklich verlangen. Sie können diese Erklärung jedoch jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen. In der Schutzfrist vor der Entbindung darf Ihre Schule oder Hochschule Sie ebenfalls tätig werden lassen, wenn Sie dies ihr gegenüber ausdrücklich verlangen.
- Schülerinnen und Studentinnen dürfen zwischen 20 und 22 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen tätig werden, wenn sie einwilligen und dies für die Ausbildungszwecke erforderlich ist. Es ist kein behördliches Genehmigungsverfahren erforderlich.



Wichtiger Hinweis

Nach dem Mutterschutz soll Ihre Gesundheit und die Ihres Kindes vorrangig geschützt werden. Müssen zu Ihrem Schutz Maßnahmen ergriffen werden, die sich nachteilig auf Ihre Ausbildung auswirken oder sie verzögern, soll die Schule oder Hochschule dies ausgleichen.

Sprechen Sie mit Ihrer Schule oder Hochschule über Möglichkeiten, **Nachteilen** in Ihrer Ausbildung **entgegenzuwirken**.



Hinweis für Ihre Schule/Hochschule

Ihre Schule oder Hochschule hat Ihre Beschäftigung beziehungsweise Ihre Teilnahme an Ausbildungsveranstaltungen zwischen 20 und 22 Uhr der zuständigen Aufsichtsbehörde mitzuteilen.

2.5.3 In Heimarbeit beschäftigte Frauen

Für Frauen, die in Heimarbeit beschäftigt sind, und ihnen Gleichgestellte im Sinne von § 1 Absatz 1 und 2 des Heimarbeitsgesetzes, soweit sie am Stück mitarbeiten, **gelten die Regelungen zum Gesundheitsschutz nur teilweise**. Im Unterschied zu Frauen, die im Betrieb ihres Arbeitgebers tätig sind, sind Sie als in Heimarbeit beschäftigte Frau für die Arbeitsbedingungen grundsätzlich selbst verantwortlich und damit auch für Ihren eigenen Gesundheitsschutz, soweit die Gestaltung der Arbeitsbedingungen nicht im Einflussbereich Ihres Auftraggebers liegt. Anders als ein Arbeitgeber ist Ihr Auftraggeber beziehungsweise Zwischenmeister dementsprechend zwar nicht zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung und zu einer entsprechenden Information über die darin festgestellten Gefährdungen verpflichtet.

Dies entbindet ihn jedoch nicht von der grundsätzlichen Pflicht, Ihre Gesundheit und die Ihres Kindes zu schützen. So muss Ihr Auftraggeber oder Zwischenmeister die besonderen arbeitszeitlichen Regelungen des § 8 einhalten.

Zudem hat er die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Ihre Gefährdungen oder die Ihres Kindes möglichst vermieden und unverantwortbare Gefährdungen ausgeschlossen werden, sofern die Arbeitsbedingungen in seinem Einflussbereich liegen. Für konkrete Rückfragen stehen die zuständigen Arbeitsschutzbehörden zur Verfügung (vergleiche 2.6).

2.6 Wer berät Sie bei Fragen und Unklarheiten? Wo können Sie Hilfe bekommen?

Die Aufsicht über die Ausführung des Mutterschutzgesetzes obliegt den Bundesländern. In einigen Bundesländern sind für die Mutterschutzaufsicht die Gewerbeaufsichtsämter, in anderen Ländern staatliche Arbeitsschutzämter zuständig. Das jeweilige für den Mutterschutz zuständige Landesministerium teilt Ihnen gerne mit, welche staatlichen Stellen dafür zuständig sind. Die Anschriften sind auch auf der Homepage des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend veröffentlicht (www.bmfsfj.de).

Die jeweilige Aufsichtsbehörde klärt im Zweifelsfall, ob der konkrete Arbeitsplatz und die konkreten Arbeitsbedingungen zu einer Gefährdung führen können und welche Maßnahmen zu ergreifen sind.

Bei Fragen zum betrieblichen Gesundheitsschutz können Sie sich zur Vergewisserung auch an Ihren Arbeitgeber wenden.



Wichtiger Hinweis

Die Nichtbeachtung der Vorschriften des Mutterschutzgesetzes bedeutet – je nach Tatbestand und Schwere der pflichtwidrigen Handlung – eine Ordnungswidrigkeit mit einer Geldbuße bis zu 30.000 Euro oder eine Straftat mit einer Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr.



Kündigungsschutz

Vom Beginn Ihrer **Schwangerschaft an bis zum Ende Ihrer Schutzfrist nach der Entbindung, mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung**, ist die Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses durch Ihren Arbeitgeber bis auf wenige Ausnahmen unzulässig. Der gleiche Kündigungsschutz gilt bis zum Ablauf von vier Monaten bei einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche (Kündigungsschutzfristen).

3.1 Welche Frauen werden geschützt?

Den mutterschutzrechtlichen Kündigungsschutz haben grundsätzlich alle Frauen, die in einem **Beschäftigungsverhältnis** stehen. Er gilt damit auch für Teilzeitbeschäftigte, geringfügig und befristet Beschäftigte und in der Probezeit (vergleiche 1.2.1).

Unabhängig davon, ob ein Beschäftigungsverhältnis vorliegt, gilt der Kündigungsschutz auch für:

- Frauen in betrieblicher Berufsbildung und Praktikantinnen im Sinne von § 26 des Berufsbildungsgesetzes,
- Frauen mit Behinderung, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt sind,
- Entwicklungshelferinnen,
- Frauen, die als Freiwillige im Sinne des Jugendfreiwilligendienstgesetzes oder des Bundesfreiwilligendienstgesetzes tätig sind,
- Frauen, die als Mitglieder einer geistlichen Genossenschaft, Diakonissen oder Angehörige einer ähnlichen Gemeinschaft auf einer Planstelle oder aufgrund eines Gestellungsvertrages für diese tätig werden, auch während der Zeit ihrer dortigen außerschulischen Ausbildung,

- Frauen, die in Heimarbeit beschäftigt sind, und ihnen Gleichgestellte im Sinne von § 1 Absatz 1 und 2 des Heimarbeitsgesetzes, soweit sie am Stück mitarbeiten, und
- Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen sind.

3.2 Wann beginnt der Kündigungsschutz, wie lange werden Sie geschützt?

Dieser Kündigungsschutz beginnt unabhängig von Ihrer Schwangerschaftsmitteilung an Ihren Arbeitgeber. Allerdings besteht das Kündigungsverbot für Ihren Arbeitgeber nur unter bestimmten Voraussetzungen (vergleiche 3.3).

Das bedeutet, dass Ihnen Ihr Arbeitgeber während der Kündigungschutzfrist grundsätzlich nicht kündigen darf, auch wenn der Zeitpunkt, zu dem Ihr Beschäftigungsverhältnis enden soll, nach dieser Frist liegt. Zu den Ausnahmen siehe 3.3.2.

Werden Sie schwanger, nachdem Sie von der Kündigung erfahren haben (Zugang der Kündigung), so gilt der besondere Kündigungsschutz nach dem Mutterschutzgesetz nicht.

3.3 Unter welchen Voraussetzungen gilt der Kündigungsschutz?

Das Kündigungsverbot für Ihren Arbeitgeber gilt nur dann, **wenn ihm** zum Zeitpunkt der Kündigung **Ihre Schwangerschaft, Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder Entbindung bekannt ist** oder Sie ihn innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung davon in Kenntnis setzen.

(Nachträgliche)
Kenntnis des
Arbeitgebers

Die Schwangerschaft muss bei Zugang der Kündigung bereits bestehen. Der Kündigungsschutz gilt auch dann, wenn Sie selbst von der Schwangerschaft noch nichts wussten oder noch nicht sicher waren. Die entsprechende Unterrichtung an Ihren Arbeitgeber nach Zugang der Kündigung muss so schnell wie möglich erfolgen.



Wichtiger Hinweis

Die Einhaltung der zweiwöchigen Frist zur Information Ihres Arbeitgebers über Ihre Schwangerschaft, Fehlgeburt (nach der 12. Schwangerschaftswoche) oder Entbindung nach einer Kündigung ist erforderlich, damit der Kündigungsschutz für Sie greift.

Überschreiten Sie diese Frist, gilt der Kündigungsschutz nur dann für Sie, wenn Sie die Zweiwochenfrist unverschuldet versäumt haben und die Mitteilung an Ihren Arbeitgeber unverzüglich nachholen.

Nehmen Sie unmittelbar nach der Geburt Ihres Kindes **Elternzeit**, so verlängert sich der besondere Kündigungsschutz bis zum Ablauf der angemeldeten Elternzeit (Einzelheiten finden Sie in der Informationsbroschüre „Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit“, vergleiche 1.2.1).

3.3.1 Was darf Ihr Arbeitgeber während der Kündigungsschutzfristen nicht tun?

Unzulässig ist sowohl jede außerordentliche als auch die ordentliche Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses. Auch Änderungskündigungen, Kündigungen eines Probebeschäftigungsverhältnisses oder Kündigungen bei Insolvenz sind grundsätzlich verboten.

Unzulässig sind nicht nur die Kündigungserklärung, sondern **auch Vorbereitungsmaßnahmen** Ihres Arbeitgebers, die er im Hinblick auf Ihre Kündigung trifft. Hierzu zählt beispielsweise die Suche, Planung und Einstellung einer dauerhaften Ersatzkraft, die Sie auch nach Ihrer Rückkehr ersetzen soll.

3.3.2 Ausnahmen vom Kündigungsverbot

Ausnahmsweise ist eine Kündigung bei Vorliegen besonderer Gründe möglich. Diese dürfen aber nicht mit Ihrem Zustand während der Schwangerschaft oder Ihrer Lage bis zum Ablauf der Kündigungs-schutzfrist von in der Regel vier Monaten nach der Entbindung beziehungsweise der Fehlgeburt (nach der 12. Schwangerschafts-woche) im Zusammenhang stehen.

Ein besonderer Fall kann beispielsweise bei einer Verlagerung des Betriebsstandorts vorliegen, bei der ganzen oder teilweisen Stilllegung des Betriebes (ohne die Möglichkeit der Umsetzung der Schwangeren auf einen anderen Arbeitsplatz) oder in Kleinbetrieben, wenn der Betrieb in Ermangelung einer qualifizierten Ersatzkraft nicht fortgeführt werden kann. Auch besonders schwere Pflichtverletzungen durch Sie können im Einzelfall ausnahmsweise zu einer Kündigung berechtigen.

**Zustimmung
der Aufsichts-
behörde**

Ihr Arbeitgeber muss bei beabsichtigten Kündigungen während der Kündigungsschutzfristen immer **zuerst bei der Aufsichtsbehörde beantragen**, dass die Kündigung ausnahmsweise aufgrund eines außergewöhnlichen Umstandes für zulässig erklärt wird. Erst nach

der Zustimmung der Behörde darf Ihr Arbeitgeber Ihnen rechts-
wirksam kündigen; eine früher erklärte Kündigung ist unwirksam.

Die Kündigung muss **schriftlich** erfolgen und den **Kündigungsgrund**
enthalten.

3.4 Verbotswidrige Kündigung im Mutterschutz

Im Fall einer verbotswidrigen Kündigung Ihres Arbeitgebers haben
Sie die im Folgenden dargestellten Möglichkeiten und Rechte. Sie
können auf diesen Kündigungsschutz gegenüber Ihrem Arbeitgeber
nicht von vornherein verzichten, eine entsprechende vertragliche
Vereinbarung ist unzulässig und daher nicht beachtlich. Sie können
aber selbst kündigen.

3.4.1 Wie können Sie rechtlich gegen die Kündigung Ihres Arbeitgebers vorgehen?

Wird Ihnen trotz Kündigungsschutzes verbotswidrig (das heißt
ohne behördliche Zustimmung) gekündigt, müssen Sie **Klage vor
dem zuständigen Arbeitsgericht** erheben, wenn Sie die Rechtsun-
wirksamkeit der Kündigung feststellen lassen wollen. Die Klage
müssen Sie grundsätzlich **innerhalb von drei Wochen nach Zugang
der schriftlichen Kündigung** erheben. Erheben Sie keine Klage, gilt
die Kündigung Ihres Arbeitgebers von Anfang an als rechtswirksam.

Die Klage beim Arbeitsgericht können Sie selbst erheben oder durch
einen Prozessbevollmächtigten (zum Beispiel eine Rechtsanwältin
oder einen Rechtsanwalt) erheben lassen. Die Klage muss nicht
schriftlich erhoben werden. Sie kann auch mündlich zu Protokoll
beim Arbeitsgericht (Geschäftsstelle) eingereicht werden.



Wichtiger Hinweis

Grundsätzlich müssen Sie **innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung vor dem zuständigen Arbeitsgericht Klage erheben**, wenn Sie gegen die Kündigung Ihres Arbeitgebers vorgehen wollen. In folgenden Fällen kann Ihre Klage auch noch später zulässig sein:

- Hat Ihr Arbeitgeber Kenntnis von Ihrer Schwangerschaft, Fehlgeburt (nach der 12. Schwangerschaftswoche) oder Entbindung und hat er bei der Aufsichtsbehörde einen **Antrag auf Zustimmung** zur Kündigung gestellt, läuft die dreiwöchige Klagfrist erst ab dem Zeitpunkt, ab dem Ihnen die Entscheidung der Behörde mitgeteilt wurde.
- Sollte Ihnen die **Entscheidung der Behörde nicht mitgeteilt** worden sein oder hat Ihr Arbeitgeber keinen Antrag auf eine Zulässigkeitserklärung der Behörde gestellt, gilt die Dreiwochenfrist grundsätzlich nicht. Das Klagerecht kann auch in diesen Fällen jedoch verwirkt werden, wenn Sie längere Zeit nicht gegen die Kündigung vorgehen. Deshalb sollte auch in diesem Fall innerhalb der Dreiwochenfrist Klage erhoben werden.
- Erfahren Sie aus Gründen, die Sie nicht zu vertreten haben, **erst nach Ablauf der dreiwöchigen Klagfrist von Ihrer Schwangerschaft**, können Sie beim Arbeitsgericht einen Antrag auf Zulassung der verspäteten Klage stellen und Klage erheben. Der Antrag muss begründet werden und kann nur innerhalb von zwei Wochen gestellt werden, nachdem Sie von der Schwangerschaft erfahren haben. Nach Ablauf von sechs Monaten, vom Ende der versäumten Frist an gerechnet, können Sie den Antrag nicht mehr stellen.



Wichtiger Hinweis

Nicht nur gegen die Kündigung des Arbeitgebers können Sie rechtlich vorgehen. Auch gegen die Zustimmung der Aufsichtsbehörde können Sie je nach Bundesland **Widerspruch einlegen oder vor dem zuständigen Verwaltungsgericht Klage erheben**.

3.4.2 Was passiert mit Ihrem Entgeltanspruch im Fall einer unwirksamen Kündigung?

Wird durch das Arbeitsgericht die Rechtsunwirksamkeit der Kündigung festgestellt und besteht deshalb das Beschäftigungsverhältnis weiter, haben Sie grundsätzlich Anspruch auf Fortzahlung Ihres Arbeitsentgelts. Durch anderweitige Arbeit erzielte Einkünfte sowie infolge Ihrer Arbeitslosigkeit gezahlte öffentlich-rechtliche Leistungen sind anzurechnen.

Wenn Ihr Arbeitgeber Ihnen verbotswidrig gekündigt hat und Sie **bis zum Ende der Kündigungsfrist** nicht weiterbeschäftigt, muss er das Arbeitsentgelt weiterzahlen, wenn Sie ihm Ihre Arbeitsleistung angeboten haben. Sie müssen Ihre Arbeitsleistung nicht anbieten, soweit und solange ein Beschäftigungsverbot (vergleiche 2.2.5) besteht.

Während der Schutzfristen (vergleiche 2.3) hat Ihr Arbeitgeber auch in diesen Fällen den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu zahlen.

3.5 Wer berät Sie zum mutterschutzrechtlichen Kündigungsschutz?

Bei Fragen zum Kündigungsschutz können Sie sich an die zuständigen Mutterschutzaufsichtsbehörden wenden.

Informationen enthält auch die kostenlose Broschüre des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales „Kündigungsschutz“, die beim Publikationsversand der Bundesregierung (E-Mail: publikationen@bundesregierung.de) angefordert werden kann.

3.6 Dürfen Sie im Mutterschutz Ihr Beschäftigungsverhältnis selbst beenden?

Eigenkündigung, Aufhebungs- vertrag

Sie selbst können Ihr Beschäftigungsverhältnis während Ihres Mutterschutzes durch Eigenkündigung oder Abschluss eines Aufhebungsvertrages beenden. Sollten Sie dies in Erwägung ziehen, um sich zum Beispiel um Ihr Kind zu kümmern, und meinen, dies nicht in Einklang mit Ihrer Berufstätigkeit zu bringen, sollten Sie sich unbedingt beraten lassen – insbesondere auch bei der Bundesagentur für Arbeit im Hinblick auf eine drohende Sperre beim Arbeitslosengeld. Möglicherweise ist es besser für Sie, bei Ihrem Arbeitgeber **Elternzeit** zu beantragen.

Im Übrigen gilt Folgendes:

- Sie selbst sind nicht an das Kündigungsverbot gebunden. Sie können auch während Ihres Mutterschutzes Ihr Beschäftigungsverhältnis jederzeit kündigen (**Eigenkündigung**). Für Ihre eigene Kündigung müssen Sie die gesetzlichen oder vereinbarten Kündigungsfristen einhalten, die nach den für Sie geltenden arbeitsvertraglichen Bedingungen oder Tarifverträgen gelten.
- Da Sie Ihr Beschäftigungsverhältnis während der Schwangerschaft und nach der Entbindung freiwillig beenden können, sind **auch Aufhebungsverträge grundsätzlich zulässig**.
- Bei Eigenkündigung und Aufhebungsverträgen endet Ihr Mutterschutz dann zusammen mit dem Beschäftigungsverhältnis.
- In beiden Fällen haben Sie gegenüber Ihrem Arbeitgeber keine Ansprüche mehr (unter anderem auf Arbeitsentgelt oder auf den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld).
- Nur in besonderen Fällen, vor allem wenn die Kündigung oder der Aufhebungsvertrag durch eine **arglistige Täuschung oder widerrechtliche Drohung** durch Ihren Arbeitgeber herbeigeführt worden ist, kann die Zustimmung zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages durch Sie angefochten werden.



Leistungen vor und
nach der Geburt

Für den Zeitraum vor und nach der Geburt und vor allem während der gesetzlichen Mutterschutzfristen haben Sie verschiedene Ansprüche. Folgende Ansprüche lassen sich unterscheiden:

- Ansprüche auf Entgeltzahlung und Entgeltersatz bei mutterschutzbedingter Beschränkung Ihrer beruflichen Tätigkeit (siehe hierzu Ausführungen unter 4.1),
- Ansprüche auf Unterstützungsleistungen (siehe hierzu Ausführungen unter 4.2) und
- Ansprüche auf Erhaltung Ihrer Rechte (siehe hierzu Ausführungen unter 4.3).

Zudem besteht für Sie grundsätzlich ein Anspruch auf Elternzeit (vergleiche 4.4).

Anspruchsberechtigt für die Leistungen nach dem Mutterschutzgesetz sind grundsätzlich Frauen in einer Beschäftigung im Sinne von § 7 Absatz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Unabhängig davon, ob ein solches Beschäftigungsverhältnis vorliegt, gelten die Regelungen zum Leistungsrecht auch für:

- Frauen in betrieblicher Berufsbildung und Praktikantinnen im Sinne von § 26 des Berufsbildungsgesetzes,
- Frauen mit Behinderung, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt sind,
- Frauen, die als Freiwillige im Sinne des Jugendfreiwilligendienstgesetzes oder des Bundesfreiwilligendienstgesetzes tätig sind,
- Frauen, die als Mitglieder einer geistlichen Genossenschaft, Diakonissen oder Angehörige einer ähnlichen Gemeinschaft auf einer Planstelle oder aufgrund eines Gestellungsvertrages für diese tätig werden, auch während der Zeit ihrer dortigen außerschulischen Ausbildung,

4 Leistungen vor und nach der Geburt

- Frauen, die in Heimarbeit beschäftigt sind, und ihnen Gleichgestellte im Sinne von § 1 Absatz 1 und 2 des Heimarbeitsgesetzes, soweit sie am Stück mitarbeiten, und
- Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen sind (nur § 19 Absatz 1).

Keine Leistungen nach dem Mutterschutzgesetz erhalten grundsätzlich:

- Entwicklungshelferinnen,
- Hausfrauen (ohne Beschäftigungsverhältnis),
- Selbstständige, die nicht bei einer gesetzlichen Krankenkasse mit Anspruch auf Krankengeld versichert sind,
- Beamtinnen (da für sie das Mutterschutzgesetz nicht gilt, sondern die besonderen beamtenrechtlichen Regelungen) und
- Schülerinnen und Studentinnen (ohne Beschäftigungsverhältnis).

4.1 Ihre Entgelt- und Entgeltersatzansprüche

Um mutterschutzbedingte Einkommenseinbußen zu vermeiden, stehen Ihnen folgende Ansprüche zu:

- bezahlte Zeiten für Vorsorgeuntersuchungen und zum Stillen (unter 4.1.1),
- Zahlung von Mutterschutzlohn bei mutterschutzrechtlichen Schutzmaßnahmen (unter 4.1.2) und
- Entgeltersatz für die Zeit der Schutzfristen vor und nach der Entbindung sowie für den Entbindungstag, zum Beispiel Mutterschaftsgeld und Zuschuss zum Mutterschaftsgeld – sogenannter Arbeitgeberzuschuss (unter 4.1.3).



Hinweis für Ihren Arbeitgeber

Alle Arbeitgeber bekommen ihre Aufwendungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft ihrer Beschäftigten (insbesondere Mutterschutzlohn und Arbeitgeberzuschuss) in vollem Umfang ausgeglichen. Sie nehmen dafür an einem allgemeinen Umlageverfahren der Krankenkassen (sogenanntes **U2-Verfahren**) teil.

Voll erstattet werden sowohl die Arbeitgeberzuschüsse zum Mutterschaftsgeld als auch das Entgelt, das als Mutterschutzlohn bei Beschäftigungsverboten gezahlt wird. Ebenfalls erstattet werden die darauf entfallenden von den Arbeitgebern zu tragenden Beiträge zur gesetzlichen Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Eine Sonderregelung gilt für hauptberuflich beschäftigte, mitarbeitende Familienangehörige, die bei der **landwirtschaftlichen Krankenkasse** pflichtversichert sind. Für diese Beschäftigten findet wegen der bei solchen Beschäftigungsverhältnissen innerhalb einer Familie bestehenden persönlichen Beziehungen das U2-Verfahren keine Anwendung.

Erstattungsfähig sind auch die Ausbildungsvergütungen, die wegen eines Beschäftigungsverbots weiterzuzahlen sind. Zuständig für die Erstattung sind die gesetzlichen Krankenkassen. Die Erstattung erfolgt auf Antrag.

4.1.1 Bezahlte Zeiten für Untersuchungen und zum Stillen

Entgelt bei Freistellung für Untersuchungen und Stillzeit

Durch die Freistellungen für Untersuchungen und Stillzeiten darf bei Ihnen **kein Entgeltausfall** eintreten. Die Freistellungszeiten müssen von Ihnen auch nicht vor- oder nachgearbeitet werden. Sie werden nicht auf die Ruhepausen angerechnet, die im Arbeitszeitgesetz oder in anderen Vorschriften festgelegt sind (vergleiche 2.2.3 und 2.4.1, **auch zu besonderen Arbeitszeitvereinbarungen**).

4.1.2 Zahlung von Mutterschutzlohn bei mutterschutzrechtlichen Schutzmaßnahmen

Bei einem mutterschutzbedingten Arbeitsplatzwechsel oder einem (teilweisen oder vollständigen) Beschäftigungsverbot **außerhalb der Schutzfristen** brauchen Sie keine finanziellen Nachteile befürchten. Sie haben einen Anspruch auf **den sogenannten Mutterschutzlohn** und erhalten damit mindestens Ihren vor Beginn Ihrer Schwangerschaft erzielten Durchschnittsverdienst.

Mutterschutzlohn

Als **Mutterschutzlohn** wird das durchschnittliche (Brutto-)Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft gezahlt. Dies gilt auch, wenn wegen dieses Verbots die Beschäftigung oder die Entlohnungsart wechselt. Beginnt das Beschäftigungsverhältnis erst nach Eintritt der Schwangerschaft, ist das durchschnittliche Arbeitsentgelt aus dem Arbeitsentgelt der ersten drei Monate der Beschäftigung zu berechnen. Nehmen Sie während des Beschäftigungsverbots eine Nebentätigkeit auf, die von diesem nicht erfasst ist, und erzielen Sie auf diese Weise einen Nebenverdienst zum Mutterschutzlohn, wird dieser Nebenverdienst auf den Mutterschutzlohn angerechnet.

Der Mutterschutzlohn gilt als normaler Lohn und ist damit **steuer- und sozialabgabenpflichtig**.

i

Hinweis für Ihren Arbeitgeber

Ihr Arbeitgeber bekommt den Mutterschutzlohn zu **100 Prozent erstattet** (nach dem sogenannten U2-Verfahren).

4.1.3 Entgeltersatz während der mutterschutzrechtlichen Schutzfristen

Für die **Arbeitsunterbrechungen** während der Mutterschutzfristen können Sie als Beschäftigte grundsätzlich Entgeltersatzleistungen erhalten. Auf welche Leistungen Sie Anspruch haben, richtet sich insbesondere danach, in was für einem Beschäftigungsverhältnis Sie stehen und wie Sie krankenversichert sind. Neben den Mutterschaftsleistungen wie dem **Mutterschaftsgeld** sowie dem **Zuschuss zum Mutterschaftsgeld (Arbeitgeberzuschuss)** kommen hier für privat versicherte Frauen auch Ansprüche auf **Krankentagegeld** in Betracht. Ob und in welchem Umfang Sie leistungsberechtigt sind, können Sie den Ausführungen unter 4.1.3.1 bis 4.1.3.4 und der Überblickstabelle unter 4.1.4 entnehmen.

Wer zahlt?

Frauen, die Mitglied einer **gesetzlichen Krankenkasse** sind, erhalten das Mutterschaftsgeld von ihrer Krankenkasse. Privat krankenversicherte Frauen oder bei einer gesetzlichen Krankenkasse beitragsfrei familienversicherte Frauen erhalten ein in der Höhe auf insgesamt 210 Euro begrenztes Mutterschaftsgeld vom **Bundesamt für Soziale Sicherung** (bis 1.1.2020: Bundesversicherungsamt).

Das Mutterschaftsgeld müssen Sie bei Ihrer Krankenkasse beziehungsweise beim Bundesamt für Soziale Sicherung **beantragen**. Für den Antrag benötigen Sie die Bescheinigung Ihrer Ärztin oder Ihres Arztes beziehungsweise Ihrer Hebamme oder Ihres Entbindungspflegers, in der der voraussichtliche Tag der Entbindung (errechneter Termin) angegeben ist.



Wichtiger Hinweis

Das Mutterschaftsgeld in Höhe von insgesamt bis zu 210 Euro muss beim **Bundesamt für Soziale Sicherung – Mutterschaftsgeldstelle** –, Friedrich-Ebert-Allee 38, 53113 Bonn, Telefon 0228 619-1888 beantragt werden. Informationen und Antragsformulare stehen auch im Internet zur Verfügung: www.mutterschaftsgeld.de

Frauen in einem Beschäftigungsverhältnis erhalten von ihrem Arbeitgeber zusätzlich zum Mutterschaftsgeld den **Arbeitgeberzuschuss**. Als Arbeitgeberzuschuss wird der Unterschiedsbetrag zwischen 13 Euro und dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung gezahlt. Den Arbeitgeberzuschuss erhalten Sie also dann, wenn Ihr durchschnittliches kalendertägliches Arbeitsentgelt 13 Euro übersteigt. Beginnt Ihr Beschäftigungsverhältnis während der Schutzfristen vor oder nach der Entbindung, zahlt Ihnen Ihr Arbeitgeber den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld von Beginn des Beschäftigungsverhältnisses an. Der Zuschuss ist zum gleichen Termin auszuzahlen wie vorher das Entgelt. Der Arbeitgeberzuschuss ist bei mehreren Beschäftigungsverhältnissen von den Arbeitgebern anteilig in dem Verhältnis zu zahlen, in dem die Nettoabzüge zueinander stehen.

Arbeitgeberzuschuss

Grundsätzlich bemessen sich Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss nach dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten **durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelt** der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung.

Bemessungsgrundlage

4 Leistungen vor und nach der Geburt

Umfang Entgeltersatz

Im Hinblick auf den **Umfang des Entgeltersatzes** lassen sich vier Arten unterscheiden:

- voller Entgeltersatz durch **Mutterschaftsgeld in Höhe von täglich höchstens 13 Euro und (gegebenenfalls) Arbeitgeberzuschuss**



Rechenbeispiel:

Eine Frau hat in den letzten drei Monaten vor Beginn der Schutzfrist einen gleichbleibenden monatlichen Bruttolohn von 1.500 Euro. Der monatliche Nettolohn betrug 975 Euro. Der monatliche Nettolohn der letzten drei Monate ($975 \text{ €} \times 3 = 2.925 \text{ €}$) wird auf den Kalendertag (drei Kalendermonate zu 30 Tagen) umgerechnet ($2.925 \text{ €} : 90 \text{ Kalendertage} = 32,50 \text{ € pro Kalendertag}$). Der durchschnittliche kalendertägliche Nettolohn betrug also 32,50 Euro. Während der Schutzfristen vor und nach der Entbindung erhält die Frau pro Kalendertag diese 32,50 Euro, und zwar

- als Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse 13 Euro,
 - als Arbeitgeberzuschuss 19,50 Euro.
-
- teilweiser Entgeltersatz durch **Mutterschaftsgeld in Höhe von insgesamt bis zu 210 Euro und (gegebenenfalls) Arbeitgeberzuschuss**
 - teilweiser Entgeltersatz durch **Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes**



Wichtiger Hinweis

Das **Krankengeld beträgt 70 Prozent des erzielten regelmäßigen Arbeitsentgelts** und Arbeitseinkommens, soweit es der Beitragsberechnung unterliegt (Regelentgelt); es darf 90 Prozent des entsprechenden Nettoarbeitsentgelts jedoch nicht übersteigen.

- Entgeltersatz in Höhe des vereinbarten Krankentagegeldes (für Frauen mit einer privaten **Krankentagegeldversicherung**)



Wichtiger Hinweis

Mutterschaftsgeld, Elterngeld und andere Ersatzansprüche werden **auf das Krankentagegeld angerechnet**. Gegebenenfalls sind hierbei vertraglich vereinbarte Warte- und Karenzzeiten zu berücksichtigen.

Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss sind nicht steuer- und sozialabgabenpflichtig. Sie werden aber in den steuerlichen **Progressionsvorbehalt** einbezogen. Wegen der Steuer- und Abgabefreiheit bemisst sich die Höhe dieser Leistungen an Ihrem Nettolohn (Bruttolohn abzüglich der Beträge für Steuern und Abgaben).

4 Leistungen vor und nach der Geburt

4.1.3.1 Frauen in bestehenden Beschäftigungsverhältnissen

Als Beschäftigte sind Sie – unabhängig von Ihrem Versicherterstatus – während der Mutterschutzfristen vor und nach der Entbindung sowie für den Entbindungstag durch das **Mutterschaftsgeld** (von der Krankenkasse beziehungsweise vom Bundesamt für Soziale Sicherung) und den **Arbeitgeberzuschuss** finanziell abgesichert:

Mitglieder einer gesetzlichen Krankenkasse

- Stehen Sie in einem **Beschäftigungsverhältnis** und sind Sie **Mitglied in einer gesetzlichen Krankenkasse**, haben Sie Anspruch auf Mutterschaftsgeld in Höhe von täglich bis zu 13 Euro von Ihrer Krankenkasse und auf einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld von Ihrem Arbeitgeber.

Geringfügig Beschäftigte (Minijobberinnen)

- Sind Sie **geringfügig beschäftigt** und selbst **Mitglied in einer gesetzlichen Krankenkasse** (zum Beispiel Studentinnen, freiwillig Versicherte) und wird Ihnen während der Schutzfristen kein Entgelt gezahlt, erhalten Sie Mutterschaftsgeld in Höhe von täglich bis zu 13 Euro von Ihrer Krankenkasse und gegebenenfalls einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld von Ihrem Arbeitgeber. Wenn Sie geringfügig beschäftigt und **nicht selbst Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse** sind (zum Beispiel wenn Sie als Ehefrau, Lebenspartnerin oder als Kind familienversichert sind), erhalten Sie das Mutterschaftsgeld in Höhe von insgesamt bis zu 210 Euro vom Bundesamt für Soziale Sicherung und gegebenenfalls einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld von Ihrem Arbeitgeber.

Privat Krankenversicherte

- Stehen Sie in einem **Beschäftigungsverhältnis** und sind **privat krankenversichert**, erhalten Sie das Mutterschaftsgeld in Höhe von insgesamt bis zu 210 Euro vom Bundesamt für Soziale Sicherung und einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld von Ihrem Arbeitgeber. Haben Sie eine Krankentagegeldversicherung abgeschlossen, haben Sie gegebenenfalls ergänzend Anspruch auf die Zahlung des vereinbarten Krankentagegeldes auch während der Schutzfristen.

4.1.3.2 Frauen, deren bisheriges Beschäftigungsverhältnis sich während der Schwangerschaft oder in den Schutzfristen ändert

Ändert sich Ihr bisheriges Beschäftigungsverhältnis während der Schwangerschaft oder in den Schutzfristen, hat dies auch Auswirkungen auf Ihre Leistungsansprüche. Folgende Fallgruppen sind zu unterscheiden:

- **Kündigt Ihnen Ihr Arbeitgeber wirksam während der Schwangerschaft oder in den Schutzfristen** (vergleiche 3.3.2), behalten Sie Ihren Anspruch auf Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss, und zwar in der Höhe, wie Ihnen der Anspruch vor dem Ende des gekündigten Beschäftigungsverhältnisses zustand. Mit dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses haben Sie allerdings gegenüber Ihrem Arbeitgeber keinen Anspruch auf Zahlung des Arbeitgeberzuschusses mehr. Um Sie in dieser für Sie nicht vorhersehbaren Situation zu schützen, erhalten Sie ab dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses bis zum Ende der Schutzfrist jedoch weiterhin den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld von der für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes zuständigen Stelle (Ihre Krankenkasse oder das Bundesamt für Soziale Sicherung).
- **Endet Ihr Beschäftigungsverhältnis in den Schutzfristen**, weil Sie einen **befristeten Vertrag** haben, der in den Schutzfristen ausläuft, oder weil Sie Ihr Beschäftigungsverhältnis **selbst gekündigt** haben (vergleiche 3.6), richten sich Ihre Ansprüche ab dem Ende Ihres Beschäftigungsverhältnisses nach Ihrer Krankenversicherung: Wenn Sie Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind, erhalten Sie ab dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses bis zum Ende der Mutterschutzfrist Mutterschaftsgeld **in Höhe des Krankengeldes** von Ihrer Krankenkasse. Sind Sie bei einer Krankenkasse familienversichert oder privat krankenversichert, lässt ein späteres Ende des Beschäftigungsverhältnisses den einmal entstandenen Anspruch auf Mutterschaftsgeld ebenfalls unberührt. Sie erhalten unverändert das **Mutterschaftsgeld in Höhe von insgesamt bis zu 210 Euro** vom Bundesamt für Soziale Sicherung. Da Sie nicht (mehr) in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, haben Sie in diesen Fällen unabhängig von Ihrem Versichertenstatus keinen Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss.

Kündigung

Befristete
Verträge,
Eigenkündigung

4 Leistungen vor und nach der Geburt

- **Endet** Ihr Beschäftigungsverhältnis (beispielsweise aufgrund einer Befristung) **unmittelbar vor Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung** und waren Sie am letzten Tag des Beschäftigungsverhältnisses Mitglied einer Krankenkasse, erhalten Sie Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes.



Wichtiger Hinweis

Werden Sie während der Mutterschutzfristen arbeitslos, sollten Sie sich möglichst frühzeitig mit Ihrer Krankenkasse, der Agentur für Arbeit und gegebenenfalls dem Sozialamt in Verbindung setzen und sowohl Ihren Versicherungsschutz als auch Ihre finanzielle Absicherung klären.

Zuschuss bei Insolvenz

Kann Ihr Arbeitgeber **wegen eines Insolvenzereignisses** die Verpflichtung zur Zahlung des Arbeitgeberzuschusses nicht erfüllen, gilt ab dem Tag des Insolvenzereignisses bis zum Ende der Schutzfristen die gleiche Regelung wie bei einem zulässig vom Arbeitgeber gekündigten Beschäftigungsverhältnis (vergleiche 3.3.2) ab dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses bis zum Ende der Schutzfristen (siehe oben). Rückständige Ansprüche auf den Arbeitgeberzuschuss bis zum Eintritt des Insolvenzereignisses werden wie rückständige Lohnforderungen behandelt. Nach Eintritt des Insolvenzereignisses haben Sie einen **Anspruch auf Insolvenzgeld**, wenn Sie für die dem Insolvenzereignis vorausgehenden drei Monate des Beschäftigungsverhältnisses noch Anspruch auf Arbeitsentgelt haben.

- **Wechseln Sie während der Schutzfristen aus einem Beamten- in ein Beschäftigungsverhältnis**, haben Sie ab der Begründung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Mutterschaftsgeld.

4.1.3.3 Selbstständig erwerbstätige Frauen

Als **privat krankenversicherte Selbstständige** erhalten Sie **kein Mutterschaftsgeld**. Nach dem Versicherungsvertragsgesetz haben allerdings selbstständige Frauen, die eine private Krankentagegeldversicherung abgeschlossen haben, auch während der Mutterschutzfristen einen **Anspruch auf Zahlung des vereinbarten Krankentagegeldes**, wenn sie in dieser Zeit nicht oder nur eingeschränkt beruflich tätig sind. Erkundigen Sie sich bei Ihrer Versicherung, welche Leistungen Sie aufgrund Ihres Versicherungsvertrages erhalten.

Privat
Kranken-
versicherte

Sind Sie als Selbstständige **freiwillig bei einer gesetzlichen Krankenkasse** mit Anspruch auf Krankengeld versichert, erhalten Sie während der Mutterschutzfristen **Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes von der Krankenkasse**. Verzichten Sie jedoch darauf, den Krankengeldanspruch mit abzusichern, haben Sie – aufgrund der gesetzlichen Anknüpfung des Anspruchs auf Mutterschaftsgeld an den Anspruch auf Krankengeld – auch keinen Anspruch auf Mutterschaftsgeld.

Freiwillig
Versicherte



Wichtiger Hinweis

Sind Sie als Selbstständige **freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung** versichert, können Sie wählen, ob Sie Ihr Entgeltausfallrisiko bei Arbeitsunfähigkeit über einen Krankengeld-Wahltarif oder über einen „gesetzlichen“ Krankengeldanspruch (**Wahlerklärung**) absichern möchten. Nähere Auskünfte erteilen die zuständigen Krankenkassen. Für Mitglieder der **landwirtschaftlichen Krankenkassen** bestehen allerdings Ausnahmen.

4 Leistungen vor und nach der Geburt

4.1.3.4 Frauen ohne Erwerbstätigkeit

Üben Sie keine Erwerbstätigkeit aus, ergeben sich Ihre Ansprüche im Wesentlichen aus den allgemeinen Bestimmungen des Zweiten und Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB II und SGB III). Gleiches gilt für Frauen, deren Beschäftigungsverhältnis während der Schwangerschaft, jedoch vor Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung endet.

ALG-I- Empfängerinnen

- Sind Sie bei Beginn der Schutzfrist als Bezieherinnen von Arbeitslosengeld I bei Arbeitslosigkeit oder bei beruflicher Weiterbildung nach dem SGB III gesetzlich krankenversichert, erhalten Sie Mutterschaftsgeld von der gesetzlichen Krankenkasse. Die Höhe des Mutterschaftsgeldes entspricht dem **Betrag des Arbeitslosengeldes bei Arbeitslosigkeit oder bei beruflicher Weiterbildung nach dem SGB III**, den die Versicherte vor Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung erhalten hat.

ALG-II- Empfängerinnen

- Erhalten Sie Arbeitslosengeld II (auch ergänzendes) nach dem SGB II, wird ab der 13. Schwangerschaftswoche bis zum Entbindungstag zusätzlich ein **Mehrbedarf in Höhe von 17 Prozent des maßgebenden Regelbedarfs** (zum Beispiel für Alleinstehende rund 71 Euro) anerkannt. Sofern aus einer zuvor ausgeübten Erwerbstätigkeit ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld besteht, ist dieses als Einnahme bei der Ermittlung des Arbeitslosengeldes II zu berücksichtigen. Dabei gelten die gleichen Freibeträge wie bei der zuvor ausgeübten Erwerbstätigkeit. Unabhängig davon können auf Antrag gesondert Leistungen zur Erstausrüstung für Bekleidung und Erstausrüstung bei Schwangerschaft und Geburt durch die örtlich zuständigen kommunalen Stellen zur Durchführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende (Jobcenter) erbracht werden.

Schülerinnen und Studentinnen

- Sind Sie Schülerin oder Studentin ohne ein Beschäftigungsverhältnis, sind Sie in aller Regel als Studentin Mitglied in der **gesetzlichen Krankenversicherung ohne Krankengeldanspruch** und haben damit **keinen Anspruch auf Mutterschaftsgeld**.

4.1.4 Übersicht zum Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss

Überblick

Frauen in bestehenden Beschäftigungsverhältnissen

Mitglieder einer **gesetzlichen** Krankenkasse **mit** Krankengeldanspruch

Pro Tag bis zu **13 Euro Mutterschaftsgeld** von der Krankenkasse **plus Arbeitgeberzuschuss** in Höhe der Differenz zum durchschnittlichen Nettoarbeitsentgelt

Minijobberinnen, die Mitglieder einer **gesetzlichen** Krankenkasse **ohne** Krankengeldanspruch (zum Beispiel Studentinnen) sind

Pro Tag bis zu **13 Euro Mutterschaftsgeld** von der Krankenkasse und gegebenenfalls **Arbeitgeberzuschuss** in Höhe der Differenz zwischen 13 Euro und dem durchschnittlichen Nettoarbeitsentgelt

Minijobberinnen, die **nicht Mitglied** einer **gesetzlichen** Krankenkasse sind (zum Beispiel **Familienversicherte**)

Mutterschaftsgeld von einmalig bis zu insgesamt **210 Euro** durch das Bundesamt für Soziale Sicherung **plus Arbeitgeberzuschuss** in Höhe der Differenz zwischen 13 Euro und dem durchschnittlichen Nettoarbeitsentgelt

In der **privaten** Krankenversicherung versicherte Beschäftigte

Mutterschaftsgeld bis zu insgesamt **210 Euro** durch das Bundesamt für Soziale Sicherung **plus Arbeitgeberzuschuss** in Höhe der Differenz zwischen 13 Euro und dem durchschnittlichen Nettoarbeitsentgelt, **gegebenenfalls ergänzend vereinbartes Krankentagegeld**

Frauen, deren Beschäftigungsverhältnis in der Schwangerschaft oder in den Schutzfristen endet

Frauen, deren Beschäftigungsverhältnis während der Schwangerschaft oder in den Schutzfristen vom Arbeitgeber zulässig **gekündigt wurde**

Für Mitglieder einer gesetzlichen Krankenkasse: pro Tag bis zu **13 Euro Mutterschaftsgeld plus Arbeitgeberzuschuss** von der Krankenkasse; für Frauen, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind: **Mutterschaftsgeld** bis zu insgesamt **210 Euro** vom Bundesamt für Soziale Sicherung

4 Leistungen vor und nach der Geburt

Überblick

Frauen, deren **befristetes Beschäftigungsverhältnis** in den Schutzfristen geendet hat

Für Mitglieder einer gesetzlichen Krankenkasse: **Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes** von der Krankenkasse;
für Frauen, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind: **Mutterschaftsgeld** bis zu insgesamt **210 Euro** durch das Bundesamt für Soziale Sicherung

Frauen, deren Beschäftigungsverhältnis **unmittelbar vor Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung** endet, wenn sie am letzten Tag des Beschäftigungsverhältnisses Mitglied einer Krankenkasse waren

Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes von der Krankenkasse

Frauen, deren Beschäftigungsverhältnis **während der Schwangerschaft, jedoch vor Beginn der Schutzfrist** vor der Entbindung endet

Mutterschaftsleistungen entsprechen denen von Frauen ohne Erwerbstätigkeit, vergleiche Seite 89

Frauen, deren Arbeitgeber während der Schwangerschaft oder in den Schutzfristen in **Insolvenz** geht

Mutterschaftsleistungen ab dem Insolvenzereignis wie nach einer zulässigen Kündigung

Selbstständig erwerbstätige Frauen

Mitglieder der **gesetzlichen** Krankenversicherung mit Krankengeldanspruch

Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes von der Krankenkasse

Mitglieder der **gesetzlichen** Krankenversicherung **ohne** Krankengeldanspruch

Kein Mutterschaftsgeld

Privat krankenversicherte selbstständige Frauen, die eine **Krankentagegeldversicherung** abgeschlossen haben

Anspruch auf Zahlung des **vereinbarten Krankentagegeldes** besteht während der Mutterschutzfristen

| Überblick | |
|---|---|
| Frauen ohne Erwerbstätigkeit | |
| Mitglieder einer gesetzlichen Krankenkasse mit Krankengeldanspruch (Arbeitslosengeld-I -Empfängerinnen) | Mutterschaftsgeld wird in Höhe des bisherigen Arbeitslosengeldes I von der Krankenkasse gezahlt |
| Mitglieder einer gesetzlichen Krankenkasse ohne Krankengeldanspruch (Arbeitslosengeld-II -Empfängerinnen) | Arbeitslosengeld II wird während der gesetzlichen Mutterschutzfristen unter Berücksichtigung eines Mehrbedarfs ab der 13. Schwangerschaftswoche weitergezahlt. Der Mehrbedarf wird nur bis einschließlich zum Entbindungstag gewährt. |
| Schülerinnen und Studentinnen ohne Erwerbstätigkeit | Keine Leistung |

4.1.5 Bedingungen und Berechnung der Entgeltzahlung und des Entgeltersatzes

Im Hinblick auf die Bedingungen und Berechnung der Entgeltzahlung und des Entgeltersatzes ist Folgendes zu beachten:

Für die **Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts** gilt der Grundsatz, dass Sie während des Mutterschutzes finanziell nicht schlechter, aber auch nicht besser behandelt werden als bei einer Weiterbeschäftigung ohne mutterschutzrechtliche Beschäftigungsverbote:

- Unberücksichtigt bleibt es auch, wenn wegen dieses Verbots die Beschäftigung oder die **Entlohnungsart wechselt**. Einbußen durch das Verbot der Akkord- und Fließbandarbeit oder der Mehrarbeit, der Sonntags- und Nachtarbeit wirken sich nicht negativ auf die Berechnung aus.

Veränderte
Lohngruppen

4 Leistungen vor und nach der Geburt

Gehalts- änderungen

- **Bei dauerhaften Verdiensterhöhungen oder -kürzungen**, zum Beispiel bei Lohn- und Gehaltserhöhungen beziehungsweise -kürzungen, die während des Berechnungszeitraums wirksam werden, ist für die Berechnung des Durchschnittsverdienstes für den gesamten Berechnungszeitraum von dem geänderten Verdienst auszugehen. Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass die Frau ohne Beschäftigungsverbot weitergearbeitet und das Arbeitsentgelt in der geänderten Höhe bezogen hätte. Wird die Veränderung nach Ablauf des Berechnungszeitraums wirksam, ist sie ab dem Zeitpunkt ihrer Wirksamkeit in die Berechnung einzubeziehen. **Vorübergehende Verdiensterhöhungen oder -kürzungen**, die im Berechnungszeitraum eintreten, bleiben für die Berechnung des Durchschnittsverdienstes außer Betracht.

Nebentätigkeit

- Üben Sie neben einer hauptberuflichen noch eine **Nebentätigkeit** aus, so sind auch die Bezüge der Nebentätigkeit für die Berechnung des Arbeitsentgelts zu berücksichtigen.

Unverschuldete Fehlzeiten

- Bei der Bestimmung des Berechnungszeitraumes für die Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts bleiben Zeiten unberücksichtigt, in denen die Frau infolge **unverschuldeter Fehlzeiten kein Arbeitsentgelt** erzielt hat. War das Beschäftigungsverhältnis kürzer als drei Monate, ist der Berechnung der tatsächliche Zeitraum des Beschäftigungsverhältnisses zugrunde zu legen.
- Bei der Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts bleiben **einmalig gezahltes Arbeitsentgelt** und **Kürzungen des Arbeitsentgelts**, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder **unverschuldetem Arbeitsversäumnis** eintreten, unberücksichtigt.

Unzureichende Berechnungs- grundlage

- Ist die **Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts** nach den üblichen Regelungen **nicht möglich**, ist das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt einer vergleichbar beschäftigten Person zugrunde zu legen.

Befinden Sie sich zum Zeitpunkt der Schwangerschaft in der Elternzeit für Ihr älteres Kind, müssen Sie bedenken:

- Arbeiten Sie in der Elternzeit nicht in Teilzeit oder beenden Sie Ihre Elternzeit nicht vorzeitig, haben Sie keinen Anspruch auf Mutterschutzlohn während eines Beschäftigungsverbots. Auch Ihr Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss während der Schutzfristen entfällt, wenn Sie in der Elternzeit nicht in Teilzeit arbeiten oder Sie Ihre Elternzeit nicht vorzeitig beenden. Erst mit der Beendigung der Elternzeit lebt Ihr Beschäftigungsverhältnis wieder vollständig auf und damit auch Ihr Anspruch gegenüber Ihrem Arbeitgeber auf Zahlung des Arbeitgeberzuschusses für Ihre Erwerbstätigkeit vor Ihrer erneuten Elternzeit. Beenden Sie Ihre Elternzeit nicht vorzeitig und haben Sie in der Elternzeit nicht in Teilzeit gearbeitet, haben Sie nur einen Anspruch auf Mutterschaftsgeld.

**Besonderheiten
bei erneuter
Schwangerschaft in der
Elternzeit**



Wichtiger Hinweis

Sie können eine laufende **Elternzeit vorzeitig – und ohne Zustimmung des Arbeitgebers – beenden**, um die vor- und nachgeburtlichen Mutterschutzfristen und die damit verbundenen Rechte (unter anderem Zuschuss des Arbeitgebers zum Mutterschaftsgeld) in Anspruch zu nehmen. Ihr Arbeitgeber kann die vorzeitige Beendigung in diesem Fall nicht ablehnen. Dies ist im Bundeseltern- und Elternzeitgesetz gesetzlich klargestellt.

Beenden Sie die Elternzeit zur Inanspruchnahme der gesetzlichen Mutterschutzfristen vorzeitig, so sollten Sie Ihrem Arbeitgeber die Beendigung der Elternzeit rechtzeitig mitteilen. Eine rückwirkende Beendigung der Elternzeit ist nicht vorgesehen.

Ihrem Arbeitgeber entstehen dadurch keine Kosten, weil er den von ihm zu leistenden Arbeitgeberzuschuss in vollem Umfang von der Krankenkasse erstattet bekommt.

4 Leistungen vor und nach der Geburt

- Üben Sie während der Elternzeit eine zulässige **Teilzeitbeschäftigung** aus und **beenden Sie die laufende Elternzeit nicht** und fällt die Mutterschutzfrist in diese Teilzeittätigkeit, so haben Sie Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss aus dieser Teilzeitarbeit. Für die Teilzeitbeschäftigung gilt das Mutterschutzgesetz uneingeschränkt.
- Haben Sie eine **Elternzeit vorzeitig beendet**, in der Sie in **Teilzeit gearbeitet** haben, gelten für die Berechnung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts Besonderheiten: Es muss geprüft werden, ob es für Sie günstiger ist, die Berechnung anhand Ihres Einkommens in der Elternzeit zu berechnen oder anhand des Einkommens vor der Elternzeit. Das Teilzeitentgelt, das Sie vor der Beendigung Ihrer Elternzeit während der Elternzeit erzielt haben, bleibt unberücksichtigt, wenn das durchschnittliche Entgelt ohne die Berücksichtigung der Zeiten, in denen dieses Arbeitsentgelt erzielt wurde, höher ist. Damit wird vermieden, dass Sie durch die Elternzeit für Ihr älteres Kind im Hinblick auf Ihren Mutterschutz für Ihr weiteres Kind benachteiligt werden.

Die Mutterschaftsleistungen werden grundsätzlich voll **auf Ihr Elterngeld angerechnet**. Das gilt auch für die in den Mutterschutzfristen gezahlten Bezüge, wenn Sie Beamtin sind. Nicht angerechnet wird das Mutterschaftsgeld in Höhe von bis zu insgesamt 210 Euro, das vom Bundesamt für Soziale Sicherung gezahlt wird. Auch Mutterschaftsleistungen ab dem Tag der Geburt eines weiteren Kindes werden auf das Elterngeld für ein älteres Kind angerechnet, aber nur soweit das Elterngeld einen Betrag von 300 Euro übersteigt.



Wichtiger Hinweis

Über die Regelungen des Elterngeldes und der Elternzeit informiert die Broschüre des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend „Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit“, die über den Publikationsversand der Bundesregierung (E-Mail: publikationen@bundesregierung.de) unentgeltlich bestellt werden kann. Siehe auch:

www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/elterngeld--elterngeldplus-und-elternzeit-/73770

4.2 Ihre Ansprüche auf Unterstützungsleistungen

Neben den genannten Geldleistungen können Sie Anspruch auf andere Unterstützungsleistungen haben.

4.2.1 Leistungen für Versicherte der gesetzlichen Krankenversicherungen (zum Beispiel Hebammenhilfe)

Für Versicherte der gesetzlichen Krankenversicherung sind ergänzend zum Mutterschaftsgeld folgende Leistungen vorgesehen:

- ärztliche Betreuung und Hebammenhilfe,
- Versorgung mit Arznei-, Verband-, Heil- und Hilfsmitteln,
- Entbindung,
- häusliche Pflege,
- Haushaltshilfe.

4.2.2 Hilfe durch die Bundesstiftung „Mutter und Kind – Schutz des ungeborenen Lebens“ in Notlagen

Die Bundesstiftung „Mutter und Kind – Schutz des ungeborenen Lebens“ hilft Ihnen unbürokratisch, wenn Sie sich in einer Notlage befinden und andere soziale Leistungen nicht rechtzeitig gewährt werden oder nicht ausreichen. Der Antrag ist während der Schwangerschaft bei einer Schwangerschaftsberatungsstelle in Wohnortnähe zu stellen. Vor der Gewährung von Mitteln aus der Bundesstiftung findet eine Prüfung der Einkommensverhältnisse statt. Die Mittel der Stiftung werden zum Beispiel für die Erstausrüstung des Kindes, die Weiterführung des Haushalts, die Wohnung und Einrichtung sowie die Betreuung des Kleinkindes gewährt. Die Zuschüsse werden nicht als Einkommen auf das Arbeitslosengeld II, die Sozialhilfe und andere Sozialleistungen angerechnet. Einzelheiten finden Sie im Flyer zur Bundesstiftung unter:

www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/bundesstiftung-mutter-und-kind/81256?view=DEFAULT

4.3 Ihre Erhaltungsansprüche

Im Übrigen stehen Ihnen Erhaltungsansprüche zu. Sie sollen nicht nur in Fragen des finanziellen Ausgleichs vor Benachteiligungen geschützt werden. Deswegen haben Sie ergänzend folgende Rechte:

4.3.1 Erhaltung Ihres Erholungsurlaubs

Die Fehlzeiten aufgrund mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote und der Mutterschutzfristen gelten als Beschäftigungszeiten. Auch während dieser Zeiten entstehen Urlaubsansprüche. Eine Kürzung des Erholungsurlaubs wegen mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote ist nicht zulässig. Haben Sie Ihren Urlaub vor Beginn der Beschäftigungsverbote nicht oder nicht vollständig erhalten, so können Sie nach Ablauf der Fristen den Resturlaub im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen.

Erholungs-
urlaub

Der Resturlaub aus der Zeit vor den Beschäftigungsverboten ist übertragbar auf das laufende oder nächste Urlaubsjahr. Dieser Resturlaub kann auch noch nach der Elternzeit genommen werden (vergleiche Broschüre „Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit“).

4.3.2 Vertragsgemäße Weiterbeschäftigung

Mit dem Ende der Schutzfristen oder eines anderen mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbots haben Sie das Recht, entsprechend Ihren Vertragsbedingungen weiterbeschäftigt zu werden.

4.3.3 Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen und Sparzulagen

Ob Sie während des Mutterschutzes Anspruch auf **vermögenswirksame Leistungen** des Arbeitgebers haben, hängt vom Inhalt Ihrer jeweiligen Vereinbarung ab (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelarbeitsvertrag).

4 Leistungen vor und nach der Geburt

Die **Sparzulage** nach dem Vermögensbildungsgesetz gibt es nur auf Zahlungen, die der Arbeitgeber vornimmt. Daher kann das Mutterschaftsgeld der gesetzlichen Krankenversicherung nicht vermögenswirksam angelegt werden. Jedoch können Sie Teile des Arbeitgeberzuschusses zum Mutterschaftsgeld vermögenswirksam anlegen lassen und dafür die staatliche Sparzulage erhalten.

Haben Sie während der Mutterschutzfristen keine vermögenswirksamen Leistungen des Arbeitgebers erhalten, können Sie auch vor Beginn oder nach Ablauf der Mutterschutzfristen aus dem Arbeitsentgelt vom Arbeitgeber die Beträge anlegen lassen, die zur vollen Ausnutzung der zulagebegünstigten Höchstbeträge noch fehlen. Denn die nach dem Vermögensbildungsgesetz zulagebegünstigten Beträge sind Jahresbeträge.

4.3.4 Anspruchssicherung in der gesetzlichen Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung

Gesetzliche Krankenversicherung

Waren Sie vor dem Beginn der Schutzfrist sozialversicherungspflichtig beschäftigt, bleiben Sie während der Zeit des Anspruchs auf oder des Bezugs von Mutterschaftsgeld in der gesetzlichen Krankenversicherung kraft Gesetzes versichert. Beiträge für das Mutterschaftsgeld haben Sie nicht zu entrichten. Auch wenn Sie freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, begründet der Bezug von Mutterschaftsgeld Beitragsfreiheit für vor dem Leistungsbezug beitragspflichtiges Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen, soweit und solange es entfällt. Die gesetzlichen Mindestbeiträge sind in diesen Fällen für die Dauer des Leistungsbezuges nicht zu zahlen.

Gesetzliche Rentenversicherung

In der gesetzlichen Rentenversicherung werden für Sie Zeiten, in denen Sie wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft während der Mutterschutzfristen eine rentenversicherte Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit nicht ausgeübt haben, sogenannte beitrags-

freie Anrechnungszeiten berücksichtigt. Beiträge zahlen grundsätzlich weder Sie noch Ihr Arbeitgeber in dieser Zeit. Diese Anrechnungszeiten wegen Mutterschutz wirken rentensteigernd, werden aber nicht auf jede Wartezeit in der gesetzlichen Rentenversicherung angerechnet. Nach Ablauf des Monats der Geburt Ihres Kindes können Ihnen für 36 Kalendermonate Kindererziehungszeiten für die spätere Rente angerechnet werden, wenn Sie Ihr Kind in Deutschland erziehen. Sie werden in dieser Zeit so gestellt, als hätten Sie Beiträge wie ein Durchschnittsverdiener gezahlt; Beiträge haben Sie dafür jedoch nicht zu entrichten.

In der Arbeitslosenversicherung besteht uneingeschränkte Versicherungspflicht für Zeiten des Bezuges von Mutterschaftsgeld, wenn unmittelbar vor Beginn der Leistung Versicherungspflicht bestand oder eine laufende Entgeltersatzleistung aus der Arbeitslosenversicherung bezogen wurde. Die Agentur für Arbeit informiert Sie über die Einzelheiten.

Gesetzliche
Arbeitslosen-
versicherung

4.3.5 Anspruch auf 13. Monatsgehalt und Sonderleistungen

Ob und in welcher Höhe Jahressonderleistungen gezahlt werden, ergibt sich im Einzelfall aus dem Inhalt der jeweiligen Vereinbarung (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelarbeitsvertrag). Das Mutterschutzgesetz trifft hierzu keine ausdrückliche Regelung.

Nach der Rechtsprechung dürfen weder in kollektivrechtlichen Verträgen (Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung) noch in Arbeitsverträgen bei arbeitsleistungsbezogenen Jahressonderzahlungen (Sondervergütungen mit reinem Entgeltcharakter) die Fehlzeiten aufgrund mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote und Mutterschutzfristen anspruchsmindernd berücksichtigt werden.

4.4 Ihr Anspruch auf Elternzeit

Bei rechtzeitiger Mitteilung schließt sich die Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) unmittelbar an die Mutterschutzfrist an. Nach dem Ende der Schutzfrist können Sie Ihre Arbeit aber auch wieder aufnehmen und die Elternzeit erst zu einem späteren Zeitpunkt antreten.

Die Elternzeit ist ein Anspruch von beschäftigten Frauen und Männern gegenüber ihrem Arbeitgeber. Eltern können die Elternzeit ganz oder zeitweise auch gemeinsam nehmen.

Anmeldefrist

Sie müssen die **Elternzeit**, die bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes in Anspruch genommen werden soll, **spätestens sieben Wochen vor ihrem Beginn** bei Ihrem Arbeitgeber **schriftlich** anmelden. Gleichzeitig müssen Sie für zwei Jahre verbindlich erklären, für welchen Zeitraum oder für welche Zeiträume Sie Elternzeit in Anspruch nehmen wollen. In der Elternzeit ist es möglich, bis zu 30 Wochenstunden in Teilzeit zu arbeiten, und es gilt ebenfalls ein besonderer Kündigungsschutz.



Wichtiger Hinweis

Wollen Sie während der Elternzeit in Teilzeit arbeiten, ist dies Ihrem Arbeitgeber sieben Wochen vor Beginn der Teilzeitarbeit schriftlich mitzuteilen. Dieser Antrag auf Teilzeit während der Elternzeit gilt als angenommen, wenn er bei einer Elternzeit vor dem dritten Geburtstag Ihres Kindes nicht binnen vier Wochen von Ihrem Arbeitgeber schriftlich abgelehnt wird.

Erneute Schwangerschaft in der Elternzeit

Wenn während der laufenden Elternzeit ein weiteres Kind geboren wird, führen die Mutterschutzfristen für das weitere Kind nicht zu einer automatischen Beendigung der Elternzeit (vergleiche dazu die Ausführungen unter 4.1.5). Die Elternzeit für das weitere Kind

schließt sich an die abgelaufene erste Elternzeit an, es sei denn, die laufende Elternzeit wird vorzeitig beendet. Nähere Einzelheiten zur Elternzeit finden Sie in unserer Broschüre „Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit“. Die Broschüre kann unter publikationen@bundesregierung.de unentgeltlich bestellt werden (vergleiche 1.2.1).

4.5 Wer berät Sie zu den Leistungsrechten?

Zu allen Fragen des Mutterschutzgesetzes erteilen Ihnen und Ihrem Arbeitgeber folgende Stellen Auskunft und Rat:

- zu den Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft die Krankenkassen,
- zum Mutterschaftsgeld für Frauen, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenversicherung sind, das Bundesamt für Soziale Sicherung in Bonn,
- zu Fragen, die das Arbeitslosengeld betreffen, die Agentur für Arbeit, sowie zu Fragen, die sich auf das Arbeitslosengeld II beziehen, die örtlich zuständigen Stellen zur Durchführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende (Jobcenter),
- die Sozialämter, wenn Ansprüche auf Leistungen nach SGB XII zu erbringen sind (zum Beispiel Grundsicherung bei dauerhafter Erwerbsminderung).

Nach dem Beratungshilfegesetz haben Frauen mit geringem Einkommen Anspruch auf Beratungshilfe auch in arbeits- und sozialrechtlichen Fragen. Die örtlich zuständigen Amtsgerichte erteilen den Beratungshilfeschein, wenn die Voraussetzungen vorliegen.

Stichwortverzeichnis

A

| | |
|---|---|
| Adoptivmütter | 17 |
| Akkordarbeit | 38 |
| Alleinarbeit | 31 f. 54 |
| Arbeitgeber | |
| den Arbeitgeber informieren | 23 |
| Mitteilungspflicht | 24 |
| Verantwortung | 22 |
| Arbeitgeberzuschuss | 40, 48, 75, 78 ff., 87, 91 f. |
| arbeitslose Frauen | 69, 86 |
| Mutterschaftsgeld | 48, 69, 71, 75, 78 ff., 91 ff., 96 f., 99 |
| ohne Anspruch auf Arbeitgeberzuschuss | 83 |
| während der Schutzfristen | 48, 69, 80 |
| arbeitnehmerähnliche Personen | 16, 57, 64, 74 |
| Selbstständige | 16, 57 f., 74, 85 |
| Arbeitsbedingungen | 19, 22, 25, 33 ff., 38, 51, 55, 60 f. |
| Arbeitsentgelt | 44, 69, 71, 77, 79, 84, 90, 92, 96 |
| Arbeitslosengeld I | 86, 89 |
| Arbeitslosengeld II | 86, 89, 94, 99 |
| Arbeitslosenversicherung | 75, 96 f. |
| Arbeitnehmerin | |
| → Beschäftigte | 13, 16, 63, 78, 82, 87 |
| Arbeitsplatzwechsel | 39, 41, 44, 57, 77 |
| Entgeltfortzahlung | 42 f., 48, 53, 57 |
| Arbeitsunfähigkeit | 42, 48, 85 |
| Arbeitsunterbrechung | 33, 40, 55, 78 |
| Arbeitsvertrag | 15, 97 |
| Ausbildungsverhältnis | 14 f. |
| befristeter | 13 ff., 63, 83, 88 |
| Frauen ohne Erwerbstätigkeit | 86, 88 f. |
| geringfügige Beschäftigung, Minijob | 13, 63, 82 |
| Probearbeitsverhältnis | 13 f., 63 |
| Teilzeit | 13, 91 f., 98 |
| Weiterbeschäftigung | 19, 34, 38, 41, 45, 89, 95 |
| Arbeitszeiten | 20, 25 ff., 29 f., 42, 52 ff. |
| Aufhebungsverträge | 71 |

Stichwortverzeichnis

| | |
|--|---|
| Aufsichtsbehörde | 24, 28, 31 ff., 38, 41, 43, 51, 56, 59, 61, 66, 68 f. |
| behördliches Genehmigungsverfahren | 59 |
| Beratung durch die | 43 |
| Mitteilung an die | 24 |
| Zustimmung der | 66 f., 69 |
| Ausbildungsverhältnisse | 14 |
| Aushangpflicht | 22 |
| Auskunft und Rat | 99 |
| Ausnahmen vom Kündigungsverbot | 66 |
| Ausruhen | 33 |

B

| | |
|---------------------------------------|--|
| Beförderungsmittel | 37 |
| befristete Verträge | 83 |
| Behinderung | 12, 44, 46, 63, 73 |
| Frauen mit | 12, 63, 73 |
| Kind mit | 44, 46 |
| Beratungshilfe | 99 |
| Beschäftigungsverbote | 45, 56, 89, 95, 97 |
| ärztliche | 41 |
| betriebliche | 40 |
| Beschäftigungsverhältnis | 12 ff., 57, 63 f., 69 ff., 77 ff., 82 ff., 86 ff., 90 f. |
| Bewerbung | 24 |
| Bildschirmarbeit | 39 |
| Bundesamt für Soziale Sicherung | 78 f., 82 f., 87 f., 92, 99 |

D

| | |
|-----------------|----|
| Druckluft | 38 |
|-----------------|----|

E

| | |
|---|------------------------------------|
| Eigenkündigung (siehe auch Aufhebungsverträge) | 70 f., 83 |
| Einkommenssicherung während der Beschäftigungsverbote | 75 |
| Elterngeld | 15, 44, 49, 65, 81, 92, 93, 95, 99 |

| | |
|--|---|
| Elternzeit | 13, 15, 25, 44, 49, 51, 65, 70, 73, 91 ff., 95, 98 f. |
| erneute Schwangerschaft in der Elternzeit | 98 |
| Kündigungsschutz bei anschließender Elternzeit | 65 |
| Entgelt | 44, 75 f., 79, 82, 92 |
| Entgeltersatz/Mutterschaftsgeld | 48, 73, 78, 80 f. |
| Entgeltfortzahlung/Mutterschutzlohn | 42 ff., 48, 57 |
| Entwicklungshelferinnen | 16, 63, 74 |
| Erholungsurlaub | 95 |
| Erschütterungen | 36 |
| Erwerbstätigkeit | 11, 58, 86, 88, 89, 91 |
| Frauen ohne | 86, 88 f. |

F

| | |
|--------------------------------------|---------------------------|
| Fehlgeburt | 18, 47, 48, 63, 65 f., 68 |
| Fließbandarbeit | 56, 89 |
| Frauen ohne Erwerbstätigkeit | 86, 88, 89 |
| Freistellung | 26, 52 f., 55, 76 |
| Freiwillige | 12, 63, 73 |
| Bundesfreiwilligendienstgesetz | 12, 63, 73 |
| Jugendfreiwilligendienstgesetz | 12, 63, 73 |
| Frühgeburt | 44, 46 f. |

G

| | |
|--|---|
| Gefährdung | 20, 22 f., 31 ff., 41 f., 54 f., 60 f. |
| Ausschluss | 31, 34, 39 |
| unverantwortbare Gefährdung | 30, 32, 36 ff., 54 f., 107 ff. |
| Gefahrstoffe | 36, 55 |
| Genehmigung | 31 f. |
| Aufsichtsbehörde | 24, 28, 31 ff., 38, 41, 43, 51, 56, 59, 61, 66, 68 f. |
| behördliches Genehmigungsverfahren | 59 |
| Gesundheitsrisiken | 36, 55 |

H

| | |
|------------------|----------------|
| Heimarbeit | 16, 60, 64, 74 |
| Hitze | 36 |
| hocken | 37 |

Stichwortverzeichnis

I

Insolvenz 66, 84, 88

K

Kälte 36

Krankengeld 43, 48, 74, 81, 85

Krankentagegeld 78, 81, 87

Krankenversicherung (gesetzliche) 44, 48, 52, 83, 85 f., 88, 93, 96, 99

Kündigungsverbot 64 ff., 71

 Aufhebungsvertrag 70 f.

 Ausnahmen vom Kündigungsverbot 66

 Eigenkündigung 70 f., 83

 Zustimmung der Aufsichtsbehörde 66 f., 69

L

Lärm 36

Lasten 37

M

Mehrarbeit 27 f., 89

Mehrlingsgeburten 44, 46

Mutterschaftsgeld 48, 69, 71, 75, 78, 79, 80 ff., 91 ff., 96 f., 99

 Abgaben 77, 81

 gesetzlich krankenversichert 86

 Insolvenz 66, 84, 88

 privat krankenversichert 78, 82 f., 85, 88

Mutterschutzgesetz 12 ff., 23 f., 27, 30, 36, 40 f., 44, 49, 52, 58, 64, 73 f., 92, 97

Mutterschutzlohn 40, 44, 57, 75, 77, 91

 Entgeltfortzahlung 42 f., 48, 53, 57

N

Nacharbeit 27, 32, 89

Nässe 36

O

Ordnungswidrigkeit 45, 61

P

Pausen 26, 33, 53, 76

Praktikantinnen 12, 63, 73

R

Rentenversicherung 13, 96 f.

Rückkehr 51, 66

S

Schülerinnen 15, 18 f., 53, 58 f., 74, 86, 89

Schutzfristen 44, 48, 51, 58, 69, 77 ff., 82 ff., 87 f., 91, 95

 Entgeltersatz 48, 73, 78, 80 f.

 vor und nach der Entbindung 44, 75, 80, 82

Schwangerschaftsabbruch 18, 47 f.

Selbstständige 16, 57 f., 74, 85

Sonderleistungen 97

 13. Monatsgehalt 97

ständig stehen 37

Stillen 49 f., 52, 75 f.

 Stillzeit 11, 17, 19, 25, 49, 51 ff., 55 f., 76

 von der Arbeit freizustellen 26

Straftat 45, 61

Strahlen 36, 56

Studentinnen 15, 18 f., 53, 58 f., 74, 82, 86 f., 89

T

Teilzeitbeschäftigte 63

Tod des Kindes 18, 47

Totgeburt 18, 45, 47 f.

Stichwortverzeichnis

U

| | |
|------------------------------------|----------------------|
| Umlageverfahren | 43, 75 |
| Unfall | 37 |
| Untersuchungen | 26, 39, 52, 53, 76 |
| von der Arbeit freizustellen | 26 |
| Ausschluss von | 34, 39 |
| unverantwortbare Gefährdung | 31 f., 36 ff., 54 f. |
| Urlaub | 95 |

V

| | |
|----------------------------|--------|
| Vorsorgeuntersuchung | 26, 75 |
|----------------------------|--------|

W

| | |
|---------------------------|----------------------------|
| Weiterbeschäftigung | 20, 34, 38, 41, 45, 89, 95 |
|---------------------------|----------------------------|

Z

| | |
|---------------------------------------|-----------|
| Zustimmung der Aufsichtsbehörde | 66 f., 69 |
| Kündigung | 66 |

Wichtige Termine, Fristen, Hinweise

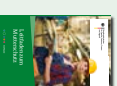
I



| Vor der Schwangerschaft | Während der Schwangerschaft | Vor Beginn der Schutzfrist | Schutzfrist vor der Geburt |
|---|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">ggf. Informationen über Mutterschutz beim Arbeitgeber einholen → S. 22 | <ul style="list-style-type: none">Mitteilung von Schwangerschaft und errechnetem Entbindungstermin an Arbeitgeber (evtl. Vorlage ärztlicher Bescheinigung bzw. Zeugnis von Hebamme/Entbindungspfleger) → S. 23 f.Vereinbarung Informations- und Planungsgespräch mit Arbeitgeber → S. 25 f.Ermöglichung der Weiterbeschäftigung bis zum Beginn der Schutzfrist vor der Geburt<ul style="list-style-type: none">unter Berücksichtigung der zulässigen Arbeitszeiten (z. B. max. 8,5 Stunden pro Tag)<ul style="list-style-type: none">nach 20 Uhr und an Sonn- und Feiertagen ist Arbeiten nur mit Ihrem Einverständnis möglich → S. 27 ff.Anspruch auf Ruhemöglichkeiten, kurze Arbeitsunterbrechungen und ggf. auf Freistellungen für erforderliche Vorsorgeuntersuchungen → S. 26, 33ggf. Umsetzung von Schutzmaßnahmen (Anpassung der Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzwechsel) → S. 33 ff., 38ggf. teilweises/vollständiges betriebliches oder ärztliches Beschäftigungsverbot → S. 40 ff. | <ul style="list-style-type: none">Mutterschaftsgeld für Zeit der Schutzfristen vor und nach der Geburt bei Krankenkasse (bzw. Bundesamt für Soziale Sicherung) beantragen → S. 78 ff., 87 ff.<ul style="list-style-type: none">ärztliche Bescheinigung oder Zeugnis von Hebamme/Entbindungspfleger über Entbindungstermin und Bescheinigung des Arbeitgebers zur Berechnung von Mutterschaftsgeld vorlegenggf. ergänzend Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld (Arbeitgeberzuschuss)Elternzeit anmelden, wenn diese direkt nach der Schutzfrist beginnt<ul style="list-style-type: none">spätestens 7 Wochen vor Beginn der Elternzeit | <ul style="list-style-type: none">6 Wochen vor der Geburt besteht grundsätzlich Beschäftigungsverbot → S. 44<ul style="list-style-type: none">Weiterbeschäftigung auf eigenen Wunsch möglichggf. beruflichen Wiedereinstieg mit Arbeitgeber vorbesprechen, z. B. Teilzeitwunsch mitteilen |

Wichtige Termine, Fristen, Hinweise

II



Schutzfrist nach der Geburt

- In der Regel 8 Wochen, in besonderen Fällen 12 Wochen nach der Geburt, besteht absolutes Beschäftigungsverbot
 - Weiterbeschäftigung auf eigenen Wunsch nicht möglich→ **S. 44 ff.**

Nach der Geburt

- Kopie der Geburtsurkunde an Krankenkasse schicken
- Kindergeld bei Familienkasse der zuständigen Arbeitsagentur beantragen
 - steuerliche Identifikationsnummern angeben
 - Kindergeld wird einkommensunabhängig gezahlt
- Elterngeld bei Elterngeldstelle beantragen
 - rückwirkende Zahlung nur für die letzten 3 Monate nach Antragstellung möglich
 - Geburtsurkunde und Einkommensnachweise vorlegen
- Arbeitgeber schriftlich über Rückkehr informieren bzw. Elternzeit spätestens 7 Wochen vor Beginn anmelden
- ggf. Teilzeitwunsch während Elternzeit
 - schriftliche Mitteilung 7 Wochen vor Beginn der Tätigkeit
 - bis zu 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats sind möglich
- bis zum Ende Schutzfrist nach der Geburt, mind. jedoch bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Geburt besteht besonderer Kündigungsschutz → **S. 63 ff.**

Rückkehr an den Arbeitsplatz

- Rückkehrgespräch führen, ggf. Mitteilung über Stillen → **S. 51**
- Anspruch auf mutterschutzgerechte Beschäftigung, u. a. während der Stillzeit
 - unter Berücksichtigung der zulässigen Arbeitszeiten (z.B. max. 8,5 Stunden pro Tag)
 - nach 20 Uhr und an Sonn- und Feiertagen ist Arbeiten nur mit Ihrem Einverständnis möglich → **S. 52 ff.**
 - Anspruch auf Ruhemöglichkeiten, kurze Arbeitsunterbrechungen und ggf. auf Freistellungen für erforderliche Stillzeiten und Untersuchungen → **S. 52 ff.**
 - ggf. Umsetzung von Schutzmaßnahmen (Anpassung der Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzwechsel) → **S. 54 ff.**
 - ggf. teilweises/vollständiges betriebliches oder ärztliches Beschäftigungsverbot → **S. 56**
- kein Entgeltausfall für mutterschaftsbedingte Freistellungen, bei Schutzmaßnahmen und Beschäftigungsverboten → Anspruch auf Lohnfortzahlung (Mutterschutzlohn) → **S. 77**
- Freistellungszeiten sind weder vor- noch nachzuarbeiten, keine Anrechnung auf Ruhepausen → **S. 77**
- ggf. Antrag auf Teilzeit nach Elternzeit stellen



**Nebenstehend finden Sie eine Checkliste
mit allen wichtigen Terminen, Fristen und Hinweisen
rund um das Thema Mutterschutz**

Sollte diese Liste fehlen oder verloren gegangen sein,
finden Sie sie in unserer PDF-Ausgabe dieser Broschüre
auf www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen
unter dem Stichwort „Leitfaden zum Mutterschutz“.



Impressum

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung; sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Referat Öffentlichkeitsarbeit
11018 Berlin
www.bmfsfj.de



Bezugsstelle:

Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09, 18132 Rostock
Tel.: 030 18272 2721
Fax: 030 1810 272 2721
Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bundesregierung.de
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
www.bmfsfj.de

Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 030 20179 130
Montag–Donnerstag: 9–18 Uhr
Fax: 030 18 555-4400
E-Mail: info@bmfsfj.service.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115*

Artikelnummer: 2BR34

Stand: Dezember 2022, 18. Auflage

Gestaltung: www.zweiband.de

Druck: MKL Druck GmbH & Co.KG

* Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche Behördenrufnummer 115 zur Verfügung. In den teilnehmenden Regionen erreichen Sie die 115 von Montag bis Freitag zwischen 8 und 18 Uhr. Die 115 ist sowohl aus dem Festnetz als auch aus vielen Mobilfunknetzen zum Orts- tarif und damit kostenlos über Flatrates erreichbar. Gehörlose haben die Möglichkeit, über die SIP-Adresse 115@gebaerdentelefon.d115.de Informationen zu erhalten. Angaben dazu, ob in Ihrer Region die 115 erreichbar ist, und weitere Informationen zur einheitlichen Behördenrufnummer finden Sie unter <http://www.d115.de>.

- Engagement
- Familie
- Ältere Menschen
- Gleichstellung
- Kinder und Jugend