



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Leitfaden zum Mutterschutz

**Informationen für Schwangere
und Stillende**

[bmfsfj.de](https://www.bmfsfj.de)

Leitfaden zum Mutterschutz

***Informationen für Schwangere
und Stillende***

Inhalt

1 Einführung	8
1.1 Was ist Mutterschutz?	9
1.2 Welche Frauen werden geschützt?	10
1.2.1 Teilzeit, Minijob, Befristung, Probezeit oder Ausbildung	11
1.2.2 Schülerinnen und Studentinnen	13
1.2.3 Frauen in anderen Erwerbstätigkeitsverhältnissen	14
1.2.4 Frauen, die nicht vom Mutterschutzgesetz erfasst werden	14
1.3 Wann beginnt der Mutterschutz, wie lange sind Sie geschützt?	15
1.4 Wer ist verantwortlich für die Umsetzung des Mutterschutzes?	16
1.5 Wer berät Sie bei Fragen und Unklarheiten?	18
2 Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz	19
2.1 Vor Ihrer Schwangerschaft	20
2.2 Während Ihrer Schwangerschaft	21
2.2.1 Schwangerschaftsmitteilung an Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise Ihren Arbeitgeber	21
2.2.2 Persönliches Gespräch mit Ihrer Arbeitgeberin beziehungsweise Ihrem Arbeitgeber	23
2.2.3 Zulässige Arbeitszeiten	24
2.2.4 Mutterschutzgerechte Arbeitsbedingungen	31
2.2.5 Mutterschutzbedingte Arbeitsunterbrechung	37
2.2.6 Beratung durch die Aufsichtsbehörde	41
2.2.7 Entgeltfortzahlung bei mutterschutzbedingtem Arbeitsplatzwechsel oder Beschäftigungsverbot	41
2.3 Schutzfristen vor und nach der Entbindung	42
2.3.1 Schutzfrist vor der Entbindung	42
2.3.2 Schutzfrist nach der Entbindung	43
2.3.3 Besondere Situationen (Fehlgeburt, Totgeburt)	44
2.3.4 Entgeltersatz in den Schutzfristen	46

2.4	Nach der Geburt Ihres Kindes und während Ihrer Stillzeit	46
2.4.1	Zulässige Arbeitszeiten	48
2.4.2	Mutterschutzgerechte Arbeitsbedingungen	51
2.4.3	Entgeltfortzahlung bei mutterschutzbedingtem Arbeitsplatzwechsel oder Beschäftigungsverbot	53
2.5	Gesundheitsschutz in besonderen Rechtsverhältnissen	54
2.5.1	Arbeitnehmerähnliche Personen	54
2.5.2	Schülerinnen und Studentinnen	55
2.5.3	In Heimarbeit beschäftigte Frauen	56
2.6	Wer berät Sie bei Fragen und Unklarheiten? Wo können Sie Hilfe bekommen?	57

3 Kündigungsschutz **59**

3.1	Welche Frauen werden geschützt?	60
3.2	Wann beginnt der Kündigungsschutz, wie lange werden Sie geschützt?	61
3.3	Unter welchen Voraussetzungen gilt der Kündigungsschutz?	62
3.3.1	Was darf Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise Ihr Arbeitgeber während der Kündigungsschutzfristen nicht tun?	63
3.3.2	Ausnahmen vom Kündigungsverbot	63
3.4	Verbotswidrige Kündigung im Mutterschutz	64
3.4.1	Wie können Sie rechtlich gegen die Kündigung Ihrer Arbeitgeberin beziehungsweise Ihres Arbeitgebers vorgehen?	65
3.4.2	Was passiert mit Ihrem Entgeltanspruch im Fall einer unwirksamen Kündigung?	67
3.5	Wer berät Sie zum mutterschutz-rechtlichen Kündigungsschutz?	67
3.6	Dürfen Sie im Mutterschutz Ihr Beschäftigungsverhältnis selbst beenden?	68

4 Leistungen vor und nach der Geburt **70**

4.1	Ihre Entgelt- und Entgeltersatzansprüche	73
4.1.1	Bezahlte Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen	74
4.1.2	Zahlung von Mutterschutzlohn bei mutterschutzrechtlichen Schutzmaßnahmen	74
4.1.3	Entgeltersatz während der mutterschutzrechtlichen Schutzfristen	75
4.1.4	Übersicht zum Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss	85
4.1.5	Bedingungen und Berechnung der Entgeltzahlung und des Entgeltersatzes	88

4.2 Ihre Ansprüche auf Unterstützungsleistungen	92
4.2.1 Leistungen für Versicherte der gesetzlichen Krankenversicherungen (zum Beispiel Hebammenhilfe)	92
4.2.2 Hilfe durch die Bundesstiftung „Mutter und Kind – Schutz des ungeborenen Lebens“ in Notlagen	92
4.3 Ihre Erhaltungsansprüche	93
4.3.1 Erhaltung Ihres Erholungsurlaubs	93
4.3.2 Vertragsgemäße Weiterbeschäftigung	94
4.3.3 Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen und Sparzulagen	94
4.3.4 Anspruchssicherung in der gesetzlichen Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung	95
4.3.5 Anspruch auf 13. Monatsgehalt und Sonderleistungen	96
4.4 Ihr Anspruch auf Elternzeit	96
4.5 Wer berät Sie zu den Leistungsrechten?	98

Stichwortverzeichnis

100

1 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 (MuSchG) 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 Geburtseintrag 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 Ihrer Arbeitgeberin beziehungsweise Ihrem Arbeitgeber offen. Der Antragsvordruck kann – wie weitere Vordrucke für das Antragsverfahren – außerdem im Internet abgerufen werden:

https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Formulare/DE/Formularpakete/01_versicherte/01_vor_der_rente/_DRV_Paket_Versicherung_Statusfeststellung.html

1.2.1 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 Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise 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 Ihrer Arbeitgeberin beziehungsweise 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 und Elternzeit“ (Abschnitt: Verlängern sich befristete Arbeitsverträge durch die Elternzeit?) verwiesen. Die Broschüre kann unter publikationen@bundesregierung.de unentgeltlich angefordert werden; siehe auch:

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/elterngeld-und-elternzeit--185102>

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 MuSchG),
- 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 MuSchG nicht und § 9 Absatz 1 bis 5 MuSchG 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 MuSchG).

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 einer Weisungsgeberin beziehungsweise eines Weisungsgebers eingegliedert. Sie haben insoweit keine Arbeitgeberin oder keinen Arbeitgeber, der oder dem eine vertragliche Fürsorgeverpflichtung gegenüber der schwangeren oder stillenden Frau zukommt und die oder 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 Mutterschutzgesetz 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. Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise Ihr Arbeitgeber kann Ihre Gesundheit und die Ihres Kindes allerdings erst dann wirkungsvoll mit den erforderlichen Schutzmaßnahmen schützen, wenn Sie ihr oder 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. Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise 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 **Ihre Arbeitgeberin oder Ihr Arbeitgeber** (beziehungsweise bei Schülerinnen und Studentinnen die Stelle, mit der das Ausbildungs- oder Praktikumsverhältnis besteht). Sie oder er muss die gesetzlichen Mutterschutzvorgaben zum Gesundheitsschutz, Kündigungsschutz und Leistungsrecht beachten und umsetzen.



Hinweis für Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise Ihren Arbeitgeber

Erfüllt Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise Ihr Arbeitgeber ihre oder seine Verpflichtungen aus dem Mutterschutzgesetz nicht, kann dies dazu führen, dass sie beziehungsweise er Bußgelder grundsätzlich von bis zu 5.000 Euro, teilweise von bis zu 30.000 Euro zu zahlen hat.

Nachdem Sie ihr oder ihm Ihre Schwangerschaft oder Stillzeit mitgeteilt haben, muss Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise Ihr Arbeitgeber auf Grundlage der bereits im Vorfeld von ihr oder ihm erstellten Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsbedingungen die für Sie und für Ihr (ungeborenes) Kind erforderlichen Schutzmaßnahmen ergreifen. Dabei kann sie oder 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 Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise Ihr Arbeitgeber den Mutterschutz wirkungsvoll umsetzen kann, benötigt sie oder er Ihre Mithilfe. Nutzen Sie die Gelegenheit zu einem **persönlichen Gespräch** über den Mutterschutz. Dieses Gespräch bietet Ihnen Ihre Arbeitgeberin oder 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 Ihrer Arbeitgeberin beziehungsweise Ihrem Arbeitgeber Ihre Schwangerschaft **möglichst früh** mitteilen. Im Übrigen müssen Sie grundsätzlich nichts weiter veranlassen. Ihre Arbeitgeberin oder 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 Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise Ihr Arbeitgeber durch geeignete Schutzmaßnahmen ausschließen. Solange Ihre Gesundheit oder die 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 Ihrer Arbeitgeberin beziehungsweise 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:

Telefon: 030 20 179 130, Telefax: 030 18 555-4400

Montag–Donnerstag: 9.00–18.00 Uhr

E-Mail: info@bmfjservice.bund.de

Gerne nehmen wir auch Ihre Anregungen zum Mutterschutz auf!

2 *Gesundheits- schutz am Arbeitsplatz*

2.1 Vor Ihrer Schwangerschaft

Verantwortung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers

Der Mutterschutz beginnt schon vor Ihrer Schwangerschaft. Bereits vor der Mitteilung einer Schwangerschaft muss Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise 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 Ihrer Arbeitgeberin beziehungsweise 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 Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise Ihren Arbeitgeber

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

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



Hinweis für Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise Ihren Arbeitgeber

Durch das Mutterschutzgesetz ist die Arbeitgeberin beziehungsweise 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 die Arbeitgeberin beziehungsweise der Arbeitgeber die Gefährdungsbeurteilung seinen Beschäftigten eröffnet.

2.2 Während Ihrer Schwangerschaft

2.2.1 Schwangerschaftsmitteilung an Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise Ihren Arbeitgeber

Wann Sie Ihrer Arbeitgeberin oder 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 Ihrer Arbeitgeberin beziehungsweise Ihrem Arbeitgeber von Ihrer Schwangerschaft unterrichten, desto besser kann sie oder er einen wirkungsvollen Mutterschutz sicherstellen.

Die Arbeitgeberin beziehungsweise den Arbeitgeber informieren



Wichtiger Hinweis

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

Verlangt Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise Ihr Arbeitgeber ausdrücklich einen Nachweis über Ihre Schwangerschaft, weil ihr oder ihm die mündliche Information nicht genügt, sollten Sie diesen mithilfe eines ärztlichen Zeugnisses oder eines Zeugnisses einer Hebamme beziehungsweise eines Entbindungspflegers erbringen. Dieses soll den voraussichtlichen Tag der Entbindung enthalten. Die Vorlage Ihres Mutterpasses darf die Arbeitgeberin oder 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 Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise 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 Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise Ihren Arbeitgeber

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

Arbeitgeberin oder 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 Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise Ihren Arbeitgeber bei Fragen zum Mutterschutz.

2.2.2 Persönliches Gespräch mit Ihrer Arbeitgeberin beziehungsweise Ihrem Arbeitgeber

Nach der Mitteilung Ihrer Schwangerschaft muss Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise Ihr Arbeitgeber Sie über die Ergebnisse ihrer oder 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 ihr oder 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 Ihrer Arbeitgeberin beziehungsweise 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 Planungsgespräch



Hinweis für Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise 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

Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz

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 Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise 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 für die 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:

Besondere Regelungen zur zulässigen Arbeitszeit

- durch die Begrenzung der zulässigen Mehrarbeit,
- durch die Festlegung einer zwingend geltenden Mindestruhezeit und
- durch Vorgaben zur Lage der Arbeitszeiten (Arbeit zwischen 20.00 und 22.00 Uhr, Verbot der Nachtarbeit, Arbeit an Sonn- und Feiertagen).

Während Ihrer Schwangerschaft muss Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise Ihr Arbeitgeber verschiedene Höchstarbeitszeitgrenzen beachten: Sie oder er darf Sie weder mehr als **achtinhalb Stunden täglich** noch mehr als 90 Stunden pro Doppelwoche arbeiten lassen. Sind Sie **jünger als 18 Jahre**, darf sie beziehungsweise 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 grundsätzlich keine Arbeitszeit (Ausnahme: bei Beschäftigten ohne festen Arbeitsort). Zudem darf Ihre Arbeitgeberin oder 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:

Höchstarbeitszeit

- 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 **Ansparrphase 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.

Beispiel:



Es besteht eine vertragliche Arbeitszeit von 20 Wochenstunden. Um ein Projekt abschließen zu können, vereinbaren Sie mit Ihrer Arbeitgeberin beziehungsweise 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 die Arbeitgeberin beziehungsweise 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 die Arbeitgeberin oder 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 Arbeitgeberinnen oder Arbeitgebern beschäftigt, sind die Arbeitszeiten zusammenzurechnen. Über Arbeitszeiten bei anderen Arbeitgeberinnen oder Arbeitgebern müssen Sie Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise Ihren Arbeitgeber informieren. Vorrangig sollte die Kürzung der Stundenanzahl in der Weise erfolgen, wie sich Ihre Arbeitgeberinnen beziehungsweise Arbeitgeber unter Berücksichtigung Ihres Wunsches geeinigt haben. Die Aufsichtsbehörde kann in Einzelfällen die erforderlichen Arbeitszeitkürzungen nach § 29 Absatz 3 Satz 1 MuSchG anordnen, die die Arbeitgeberinnen beziehungsweise Arbeitgeber zur Erfüllung ihrer Pflicht nach § 4 Absatz 1 Satz 5 MuSchG zu treffen haben.

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

Mindestruhezeiten

Beispiel:

Sie haben bis 20.00 Uhr gearbeitet. Am Folgetag dürfen Sie frühestens wieder um 7.00 Uhr beginnen zu arbeiten.



Lage der Arbeitszeiten und Mitspracherechte

Schließlich gibt es im Mutterschutzgesetz verschiedene Bestimmungen, die die **Lage Ihrer Arbeitszeiten** regulieren und Ihnen zum Teil **gesetzliche Mitspracherechte** einräumen. Ohne Ihre Einwilligung darf Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise Ihr Arbeitgeber Sie nicht zwischen 20.00 und 22.00 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 20.00 und 6.00 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen verboten. Sind Sie mit einer Beschäftigung zwischen 20.00 und 22.00 Uhr oder an Sonn- und Feiertagen einverstanden, soll diese unbürokratisch ermöglicht werden können.



Hinweis für Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise Ihren Arbeitgeber

Vor allem die Schutzregelungen zur Beschäftigung zwischen 20.00 und 22.00 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.

Arbeit zwischen 20.00 und 22.00 Uhr und Gesundheitsschutz Schwangerer

Zwischen 20.00 und 22.00 Uhr darf Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise Ihr Arbeitgeber Sie nur beschäftigen, wenn

- Sie sich dazu ausdrücklich bereit erklären,
- nach ärztlichem Zeugnis nichts gegen Ihre Beschäftigung bis 22.00 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 die Arbeitgeberin beziehungsweise der Arbeitgeber eine Frau an einem Arbeitsplatz in ihrem oder seinem räumlichen Verantwortungsbereich beschäftigt, ohne dass gewährleistet ist, dass sie jederzeit den Arbeitsplatz verlassen oder Hilfe erreichen kann – und
- die Arbeitgeberin beziehungsweise der Arbeitgeber einen vollständigen Antrag bei der zuständigen Aufsichtsbehörde gestellt hat.

Sie können Ihre Erklärung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft **widerrufen**. Da die Beschäftigung von schwangeren Frauen nach 20.00 Uhr grundsätzlich nicht zulässig ist, muss Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise Ihr Arbeitgeber für Ihre Beschäftigung im Zeitraum zwischen 20.00 und 22.00 Uhr eine Genehmigung bei der zuständigen Aufsichtsbehörde (vergleiche 2.6) beantragen. Wenn Ihre Arbeitgeberin oder Ihr Arbeitgeber einen entsprechenden Antrag gestellt hat und dieser auch vollständig ist, darf sie oder er Sie bis auf Weiteres in diesem Zeitraum beschäftigen. Die Aufsichtsbehörde prüft den Antrag Ihrer Arbeitgeberin beziehungsweise Ihres Arbeitgebers und kann Ihre Beschäftigung untersagen, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen nicht erfüllt sind.



Hinweis für Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise 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 der Arbeitgeberin beziehungsweise dem Arbeitgeber dies zu bescheinigen.

Eine **Beschäftigung nach 22.00 Uhr** ist hingegen grundsätzlich verboten und nur in besonderen Einzelfällen nach einer vorherigen Genehmigung der zuständigen Aufsichtsbehörde

**Verbot der
Nachtarbeit**

zulässig. Auch für eine Beschäftigung nach 22.00 Uhr müssen die vorgenannten Voraussetzungen (Ihre ausdrückliche Erklärung, ärztliches Zeugnis, Ausschluss unverantwortbarer Gefährdung) vorliegen.



Hinweis für Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise Ihren Arbeitgeber

Im Unterschied zur Beschäftigung nach 22.00 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 20.00 und 22.00 Uhr davon ausgegangen, dass die Aufsichtsbehörde sie 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 20.00 und 22.00 Uhr.

Arbeit an Sonn- und Feiertagen

Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise 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 Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise Ihren Arbeitgeber

Wenn Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise Ihr Arbeitgeber beabsichtigt, Sie an Sonn- oder Feiertagen zu beschäftigen, hat sie oder er dies der zuständigen Aufsichtsbehörde **mitzuteilen**. Sie beziehungsweise 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**. Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise Ihr Arbeitgeber muss Sie so beschäftigen und Ihren Arbeitsplatz so einrichten, dass Sie und Ihr Kind vor Gesundheitsgefährdungen ausreichend geschützt sind.

**Betrieblicher
Gesundheitsschutz**

Unabhängig von Ihrer konkreten Tätigkeit muss Ihre Arbeitgeberin oder 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 kann.

**Tätigkeits-
unterbrechung**

Darüber hinaus muss Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise Ihr Arbeitgeber es Ihnen ermöglichen, sich während der Pausen und Arbeitsunterbrechungen unter geeigneten Bedingungen hinzulegen, hinzusetzen und auszuruhen. Diese zusätzlichen Unterbrechungen dürfen sich nicht mindernd auf Ihr Einkommen auswirken und müssen auch nicht nachgearbeitet werden.

Ruhemöglichkeiten

Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise 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

Weiterbeschäftigung

Kindes zu treffen. Sie oder 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 Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise Ihr Arbeitgeber Ihnen auch während der Schwangerschaft die **Fortführung Ihrer beruflichen Tätigkeiten** ermöglichen.

Ausschluss von unverantwortbaren Gefährdungen

Allgemein ist Ihre Arbeitgeberin oder 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 Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise 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 der Arbeitgeberin beziehungsweise des Arbeitgebers liegt. Ein hinreichender Bezug zur ausgeübten beruflichen Tätigkeit setzt voraus, dass bei Frauen, die unter be-

stimmten 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 Gefahr, 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

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 Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise Ihr Arbeitgeber Schutzmaßnahmen prüfen und durch-

Bewertung der Unverantwortbarkeit

setzen 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 Ihre Arbeitgeberin oder 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 nicht ionisierende Strahlungen, Erschütterungen, Vibrationen und Lärm sowie Hitze, Kälte und Nässe),
- eine belastende Arbeitsumgebung (in Räumen mit Überdruck oder mit sauerstoffreduzierter Atmosphäre),
- körperliche Belastung oder 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.

Beispiele für unzulässige Tätigkeiten

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

- 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 Tötlichkeiten 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,
- 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 Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise Ihren Arbeitgeber

Wenn Ihre Arbeitgeberin oder Ihr Arbeitgeber beabsichtigt, Sie während der Schwangerschaft mit **getakteter Arbeit** mit vorge-schriebenem Arbeitstempo zu beschäftigen, hat sie oder er dies der zuständigen **Aufsichtsbehörde mitzuteilen**.

Ermöglichung der Weiterbeschäftigung

Stellt Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise Ihr Arbeitgeber unverantwortbare Gefährdungen für Sie oder Ihr Kind fest, muss sie oder er zunächst versuchen, die **Arbeitsbedingungen an Ihrem Arbeitsplatz so umzugestalten**, dass diese Gefährdungen ausgeschlossen sind. Kann sie beziehungsweise er dies nicht durch die Umgestaltung Ihrer Arbeitsbedingungen erreichen oder ist eine solche Umgestaltung wegen des nachweislich unverhältnismäßigen Aufwandes nicht zumutbar, muss sie oder er Sie an einem **anderen geeigneten Arbeitsplatz** einsetzen, wenn sie beziehungsweise 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. **Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise Ihr Arbeitgeber muss Ihnen Ihren Lohn in vollem Umfang fortzahlen**, wenn sie oder er Sie zum Abschluss 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 eine 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 Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise Ihr Arbeitgeber Sie aufgrund von betrieblichen und ärztlichen Beschäftigungsverboten nicht beschäftigen darf. In diesen Fällen ist es Ihrer Arbeitgeberin oder 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 Mutterschutzgesetz geschützten Arbeitsbereich unterfällt. Wie Sie An- und Abfahrwege gestalten, liegt in Ihrem Verantwortungsbereich. Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise Ihr Arbeitgeber ist nicht befugt, hierauf Einfluss zu nehmen.



Wichtiger Hinweis

Lohneinbußen müssen Sie in diesen Fällen nicht befürchten. **Sie haben Anspruch auf Lohnfortzahlung (Mutterschutzlohn)**, wenn Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise 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 Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise Ihren Arbeitgeber

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

Betriebliches Beschäftigungsverbot

Zu einem **betrieblichen Beschäftigungsverbot** kommt es nach dem Mutterschutzgesetz nur, wenn Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise Ihr Arbeitgeber unverantwortbare Gefährdungen für Sie oder Ihr Kind weder durch eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes noch durch einen Arbeitsplatzwechsel ausschließen kann. Sie oder 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.

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

Vorläufiges Beschäftigungsverbot

Hat Ihre Arbeitgeberin oder Ihr Arbeitgeber die erforderlichen Schutzmaßnahmen nicht ergriffen – etwa weil sie beziehungsweise er die Gefährdungsbeurteilung im Hinblick auf die mutterschutzrechtlichen Vorgaben für Ihre Tätigkeiten und Ihren

Arbeitsplatz noch nicht aktualisiert hat –, darf sie oder er Sie nicht beschäftigen, bis sie beziehungsweise 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.

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 Ihrer Arbeitgeberin beziehungsweise Ihren Arbeitgeber ganz oder teilweise untersagen. Ihre Arbeitgeberin oder Ihr Arbeitgeber darf Sie dann in dem angegebenen Umfang nicht mehr beschäftigen.

Ärztliches Beschäftigungsverbot

Voraussetzung für dieses Beschäftigungsverbot ist ein entsprechendes **ärztliches Zeugnis**. Dieses kann jede Ärztin beziehungsweise jeder Arzt ausstellen, also nicht nur Gynäkologinnen beziehungsweise Gynäkologen, sondern beispielsweise auch Orthopädinnen beziehungsweise Orthopäden oder Neurologinnen beziehungsweise Neurologen sind hierzu berechtigt. Es ist an Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise 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 Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise Ihren Arbeitgeber erkennbar sind. Das Attest sollte erkennen lassen, welche Schilderungen hinsichtlich des Arbeitsplatzes und der Arbeitsbedingungen dem Beschäftigungsverbot zugrunde gelegt wurden. 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 Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise Ihr Arbeitgeber den fortgezählten Lohn erstattet bekommt:

- Im Fall eines schwangerschaftsbedingten Beschäftigungsverbots ist die Lohnfortzahlung zeitlich unbegrenzt. In diesem Fall bekommt Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise Ihr Arbeitgeber den fortgezählten Lohn zu 100 Prozent erstattet (nach dem sogenannten U2-Verfahren).
- Im Fall einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit haben Sie gegenüber Ihrer Arbeitgeberin oder Ihrem Arbeitgeber Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zur Dauer von sechs Wochen.
- Soweit Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise Ihr Arbeitgeber zur Teilnahme am sogenannten U1-Verfahren nach dem Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung verpflichtet ist, erhält sie oder er auf Antrag einen Teil ihrer beziehungsweise 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.

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



Hinweis für Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise Ihren Arbeitgeber

Hat Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise Ihr Arbeitgeber Zweifel an der Richtigkeit des ärztlichen Zeugnisses, darf sie oder er eine **Nachuntersuchung** verlangen. Sie haben dabei allerdings das **Recht auf freie Arztwahl**. Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise Ihr Arbeitgeber darf daher nicht verlangen, dass eine bestimmte Ärztin beziehungsweise ein bestimmter Arzt die Nachuntersuchung bei Ihnen vornimmt. Verlangt Ihre Arbeitgeberin oder Ihr Arbeitgeber eine Nachuntersuchung, so hat sie beziehungsweise 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. Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise Ihr Arbeitgeber muss Ihnen Ihr Entgelt in vollem Umfang fortzahlen (**sogeannter Mutterschutzlohn**), wenn sie oder 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 www.familienportal.de

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 Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise 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 Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise 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 Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise Ihren Arbeitgeber

Beachtet Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise 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 von Ihnen 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 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) zu erwarten ist. Die Verlängerung der Schutzfrist **beantragen Sie bei Ihrer Arbeitgeberin beziehungsweise 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)

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 24. Schwangerschaftswoche nicht erreicht wurde. 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). Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise 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 dagegenspricht. Sie müssen diesen Wunsch ausdrücklich gegenüber Ihrer Arbeitgeberin oder Ihrem Arbeitgeber äußern. Sie können diese Erklärung jedoch jederzeit widerrufen. Ob es sich um eine Fehl- oder um eine Totgeburt handelt, beurteilt Ihre behandelnde Ärztin oder Ihr behandelnder Arzt. Diese beziehungsweise dieser stellt Ihnen ein entsprechendes **ärztliches Zeugnis** aus.

Totgeburt, Tod des Kindes



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.

Grundsätzlich gelten, statt der Regelungen über die mutterschutzrechtliche Entgeltfortzahlung (vergleiche hierzu die Ausführungen unter 4.1.3), 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 unter 4.1.3 ff.



Hinweis für Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise Ihren Arbeitgeber

Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise 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 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 (<https://www.mri.bund.de/de/themen/nationale-stillkommission>).

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 Ihrer Arbeitgeberin beziehungsweise Ihrem Arbeitgeber mitteilen. Nur dann kann Ihnen Ihre Arbeitgeberin oder Ihr Arbeitgeber einen wirkungsvollen Stillschutz gewährleisten. Denn auch nach Ihrer Entbindung und in der Stillzeit muss Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise Ihr Arbeitgeber Sie so beschäftigen und Ihren Arbeitsplatz so einrichten, dass Ihre Gesundheit und die Ihres Kindes ausreichend geschützt sind. Ihre Arbeitgeberin oder Ihr Arbeitgeber ist außerdem verpflichtet, die Aufsichtsbehörde über Ihre Stillzeit zu informieren, wenn sie oder er noch keine Meldung über Ihre Schwangerschaft vorgenommen hat.

Rückkehr an den Arbeitsplatz

Wie Stillen im Job gelingen kann, welche Regelungen gelten und welche Vorteile eine gute Vereinbarkeit von Stillen und Beruf auch für Arbeitgeberinnen beziehungsweise Arbeitgeber und Kolleginnen beziehungsweise Kollegen hat, war 2023 Thema der Weltstillwoche.

Weitere Informationen dazu finden sich hier:

<https://www.gesund-ins-leben.de/netzwerk-gesund-ins-leben/kommunikation-zur-stillfoerderung/stillen-und-beruf/>



Hinweis für Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise Ihren Arbeitgeber

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

Rückkehr- und Planungsgespräch

Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise 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 ihr oder ihm, die Arbeitsbedingungen an Ihre Bedürfnisse anzupassen. Individuelle Beeinträchtigungen kann Ihnen Ihre Ärztin oder Ihr Arzt attestieren.

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 zu erleichtern, gelten daher grundsätzlich dieselben Vorschriften zum arbeitszeitlichen Gesundheitsschutz wie für schwangere Frauen (vergleiche hierzu die Ausführungen unter 2.2.3).

Nach der Geburt muss Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise 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** entstehen (vergleiche dazu die Ausführungen unter 2.2.3; die dort genannten Regelungen gelten entsprechend).

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) ist jedenfalls dann als Arbeitszeit zu werten, wenn es innerhalb der von Ihrer Arbeitgeberin beziehungsweise Ihrem Arbeitgeber festgelegten Arbeitszeit erforderlich ist. 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.

Freistellung zum Stillen

Die Freistellung für Stillzeiten können alle stillenden Frauen einfordern, auf die das Mutterschutzgesetz 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 Nummer 8 MuSchG, die während einer mehrstündigen Prüfungsleistung für eine Stillzeit freigestellt werden möchten.

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



Wichtiger Hinweis

Durch die Gewährung der Freistellung 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.

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 für die Erstattungsansprüche der Arbeitgeberin beziehungsweise des Arbeitgebers nach dem Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung.

Lage der Arbeitszeiten und Mitspracherechte

Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise Ihr Arbeitgeber darf Sie zwischen 20.00 und 22.00 Uhr, nach 22.00 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 22.00 Uhr/ nach 22.00 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.

Dabei bildet die Alleinarbeit für die Einsatzmöglichkeiten stillender Frauen kein Ausschlusskriterium. Während diese für Schwangere eine unverantwortbare Gefährdung darstellt, die ausgeschlossen werden muss, können Stillende grundsätzlich in Alleinarbeit beschäftigt werden (vergleiche die Ausführungen unter 2.2.3).

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. Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise 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 „*Mutterschutzgerechten Arbeitsbedingungen*“ unter 2.2.4 und zur „*Mutterschutzbedingten Arbeitsunterbrechung*“ unter 2.2.5. Die dort genannten Regelungen gelten für die stillende Frau entsprechend.

**Betrieblicher
Gesundheitsschutz**



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. Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise Ihr Arbeitgeber muss über die gesamte Stillzeit sicherstellen, dass Gesundheitsgefährdungen für Sie und Ihr Kind ausgeschlossen sind.

Beispiele für Gesundheitsrisiken durch bestimmte Arbeiten und Gefahrstoffe

Die unter 2.2.4 aufgeführten Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen, die eine unverantwortbare Gefährdung darstellen können, gelten daher grundsätzlich auch für die stillende Frau. Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise 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:

- Gefahrstoffe (chemische Stoffe, zum Beispiel fruchtbarkeits-schädigende Stoffe),
- Biostoffe (Viren, Bakterien, Pilze),
- physikalische Einwirkungen (insbesondere ionisierende und nicht ionisierende 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 34 f.) aufgrund des fehlenden Schutzbedürfnisses für das ungeborene Kind **nicht** mehr auf die stillende Frau anwendbar.



Hinweis für Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise Ihren Arbeitgeber

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

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**“).

Ärztliches Beschäftigungsverbot



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

Selbstständige

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 Ihrer Vertragspartnerin oder Ihrem Vertragspartner. Sie können sich jedoch gegenüber Ihrer Vertragspartnerin oder Ihrem Vertragspartner dazu bereit erklären, die vertraglich vereinbarte Leistung zu erbringen.

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 Versicherungsvertragsgesetz-

zes 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 20.00 und 22.00 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 Mutterschutzgesetz sollen Ihre Gesundheit und die Ihres Kindes geschützt werden. Gleichzeitig soll Benachteiligungen entgegengewirkt 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 20.00 und 22.00 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 ihrer Arbeitgeberin beziehungsweise 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 Ihrer Auftraggeberin oder Ihres Auftraggebers liegt. Anders als eine Arbeitgeberin beziehungsweise ein Arbeitgeber

ist Ihre Auftragsgeberin oder Ihr Auftraggeber beziehungsweise Zwischenmeisterin oder Zwischenmeister dementsprechend zwar nicht zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung und zu einer entsprechenden Information über die darin festgestellten Gefährdungen verpflichtet.

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

Zudem hat sie oder er die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Ihre Gefährdungen oder die Ihres Kindes möglichst vermieden und unverantwortbare Gefährdungen ausgeschlossen werden, sofern die Arbeitsbedingungen in ihrem oder 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 Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise 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.

3 *Kündigungsschutz*

Kündigungs- schutzfristen

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 Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise 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 Jugendfreiwilligendienstegesetzes 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 Heimarbeitgesetzes, 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 Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise Ihren Arbeitgeber. Allerdings besteht das Kündigungsverbot für Ihre Arbeitgeberin oder Ihren Arbeitgeber nur unter bestimmten Voraussetzungen (vergleiche 3.3).

Das bedeutet, dass Ihnen Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise Ihr Arbeitgeber während der Kündigungsschutzfrist 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?

**(Nachträgliche)
Kenntnis der
Arbeitgeberin
beziehungsweise
des Arbeitgebers**

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

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 Ihrer Arbeitgeberin beziehungsweise Ihres Arbeitgebers nach Zugang der Kündigung muss so schnell wie möglich erfolgen.



Wichtiger Hinweis

Die Einhaltung der zweiwöchigen Frist zur Information Ihrer Arbeitgeberin beziehungsweise Ihres Arbeitgebers über Ihre Schwangerschaft, Fehlgeburt (nach der zwölften 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 Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise 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 und Elternzeit“, vergleiche 1.2.1).

3.3.1 Was darf Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise Ihr Arbeitgeber während der Kündigungsschutzfristen nicht tun?

Unzulässig sind 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** Ihrer Arbeitgeberin beziehungsweise Ihres Arbeitgebers, die sie oder er im Hinblick auf Ihre Kündigung trifft. Hierzu zählen 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 Kündigungsschutzfrist von in der Regel vier Monaten nach der Entbindung beziehungsweise der Fehlgeburt (nach der zwölften Schwangerschaftswoche) 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 Aufsichtsbehörde

Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise 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 Ihre Arbeitgeberin oder Ihr Arbeitgeber Ihnen rechtswirksam 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 Ihrer Arbeitgeberin beziehungsweise Ihres Arbeitgebers haben Sie die im Folgenden dargestellten Möglichkeiten und Rechte. Sie können auf diesen Kündigungsschutz gegenüber Ihrer Arbeitgeberin oder 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 Ihrer Arbeitgeberin beziehungsweise 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 Rechtsunwirksamkeit 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 Ihrer Arbeitgeberin beziehungsweise 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 Ihrer Arbeitgeberin beziehungsweise Ihres Arbeitgebers vorgehen wollen. In folgenden Fällen kann Ihre Klage auch noch später zulässig sein:

- Hat Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise Ihr Arbeitgeber Kenntnis von Ihrer Schwangerschaft, Fehlgeburt (nach der zwölften Schwangerschaftswoche) oder Entbindung und hat sie oder er bei der Aufsichtsbehörde einen **Antrag auf Zustimmung zur Kündigung gestellt**, läuft die dreiwöchige Klagefrist 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 Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise 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 Klagefrist 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 der Arbeitgeberin beziehungsweise 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 Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise Ihr Arbeitgeber Ihnen verbotswidrig gekündigt hat und Sie **bis zum Ende der Kündigungsfrist** nicht weiterbeschäftigt, muss sie oder er das Arbeitsentgelt weiterzahlen, wenn Sie ihr beziehungsweise 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 Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise 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, Aufhebungsvertrag

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 Ihrer Arbeitgeberin beziehungsweise 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 Ihrer Arbeitgeberin beziehungsweise 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 Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise Ihren Arbeitgeber herbeigeführt worden ist, kann die Zustimmung zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages durch Sie angefochten werden.

4 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 die Ausführungen unter 4.1),
- Ansprüche auf Unterstützungsleistungen (siehe hierzu die Ausführungen unter 4.2) und
- Ansprüche auf Erhaltung Ihrer Rechte (siehe hierzu die 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 (SGB IV). 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,
- 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 MuSchG).

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 Freistellung 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 Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise Ihren Arbeitgeber

Alle Arbeitgeberinnen und 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 Arbeitgeberinnen beziehungsweise 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 Freistellung 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

Mutterschutzlohn

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

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**.



Hinweis für Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise Ihren Arbeitgeber

Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise 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. Januar 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 6191888, beantragt werden. Informationen und Antragsformulare stehen auch im Internet zur Verfügung: www.mutterschaftsgeld.de

Arbeitgeberzuschuss

Frauen in einem Beschäftigungsverhältnis erhalten von ihrer Arbeitgeberin beziehungsweise Ihrem Arbeitgeber zusätzlich zum Mutterschaftsgeld den **Arbeitgeberzuschuss**. Als Arbeitgeberzuschuss wird der Unterschiedsbetrag zwischen 13 Euro und dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten durch-

schnittlichen 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 Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise 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 Arbeitgeberinnen beziehungsweise den Arbeitgebern anteilig in dem Verhältnis zu zahlen, in dem die Nettobezüge zueinander stehen.

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.

**Bemessungs-
grundlage**

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

**Umfang
Entgeltersatz**

- 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 ($975 \text{ Euro} \times 3 = 2.925 \text{ Euro}$) wird auf den Kalendertag (drei Kalendermonate zu 30 Tagen) umgerechnet ($2.925 \text{ Euro} : 90 \text{ Kalendertage} = 32,50 \text{ Euro pro Kalendertag}$). 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 sozialabgabepflichtig**. 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).

4.1.3.1 Frauen in bestehenden Beschäftigungsverhältnissen

Als Beschäftigte sind Sie – unabhängig von Ihrem Versichertenstatus – 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:

- 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 Ihrer Arbeitgeberin beziehungsweise Ihrem Arbeitgeber.
- 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 Ihrer Arbeitgeberin beziehungsweise 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 Ihrer Arbeitgeberin oder Ihrem Arbeitgeber.

Mitglieder einer gesetzlichen Krankenkasse

Geringfügig Beschäftigte (Minijobberinnen)

**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 Ihrer Arbeitgeberin beziehungsweise 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:

Kündigung

- **Kündigt Ihnen Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise 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 Ihrer Arbeitgeberin oder 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.
- **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.

**Befristete Verträge,
Eigenkündigung**



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 Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise 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 von Arbeitgeberin oder 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

**Privat Kranken-
versicherte**

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.

**Freiwillig
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.



Wichtiger Hinweis

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

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.

- 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.
- Erhalten Sie Bürgergeld (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 Ermitt-

**ALG-I-
Empfängerinnen**

**Bürgergeld-
Empfängerinnen**

lung des Bürgergeldes 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 von den 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**

Überblick

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

Frauen, deren Beschäftigungsverhältnis während der Schwangerschaft oder in den Schutzfristen von Arbeitgeberin oder 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

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 beziehungsweise Arbeitgeber während der Schwangerschaft oder in den Schutzfristen in **Insolvenz** geht

Mutterschaftsleistungen ab dem Insolvenzereignis wie nach einer zulässigen Kündigung

Überblick

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.

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 (**Bürgergeld**-Empfängerinnen)

Bürgergeld 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:

Veränderte Lohngruppen

- 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.

Gehaltsänderungen

- **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.

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

**Unverschuldete
Fehlzeiten**

**Unzureichende
Berechnungs-
grundlage**

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

**Besonderheiten bei
erneuter Schwanger-
schaft in der
Elternzeit**

- 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 Ihrer Arbeitgeberin beziehungsweise 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.



Wichtiger Hinweis

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

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

Ihrer Arbeitgeberin oder Ihrem Arbeitgeber entstehen dadurch keine Kosten, weil sie beziehungsweise er den von ihr oder ihm zu leistenden Arbeitgeberzuschuss in vollem Umfang von der Krankenkasse erstattet bekommt.

- 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 Teilzeittentgelt, 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 und Elternzeit“, die über den Publikationsversand der Bundesregierung (E-Mail: publikationen@bundesregierung.de) unentgeltlich bestellt werden kann. Siehe auch:

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/elterngeld-und-elternzeit--185102>

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 Bürgergeld, 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.

Erholungsurlaub

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 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** der Arbeitgeberin beziehungsweise des Arbeitgebers haben, hängt vom Inhalt Ihrer jeweiligen Vereinbarung ab (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelarbeitsvertrag).

Die **Sparzulage** nach dem Vermögensbildungsgesetz gibt es nur auf Zahlungen, die die Arbeitgeberin beziehungsweise 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 der Arbeitgeberin beziehungsweise des Arbeitgebers erhalten, können Sie auch vor Beginn oder nach Ablauf der Mutterschutzfristen aus dem Arbeitsentgelt von Arbeitgeberin oder 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

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 Leistungsbezugs nicht zu zahlen.

**Gesetzliche
Krankenversicherung**

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 beitragsfreie Anrechnungszeiten berücksichtigt. Beiträge zahlen grundsätzlich weder Sie noch Ihre Arbeitgeberin beziehungsweise 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 dem Durchschnittsverdienst entsprechende Beiträge gezahlt; Beiträge haben Sie dafür jedoch nicht zu entrichten.

**Gesetzliche
Rentenversicherung**

In der Arbeitslosenversicherung besteht uneingeschränkte Versicherungspflicht für Zeiten des Bezugs 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 ihrer Arbeitgeberin beziehungsweise Ihrem Arbeitgeber. Eltern können die Elternzeit ganz oder zeitweise auch gemeinsam nehmen.

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 Ihrer Arbeitgeberin beziehungsweise 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.

Anmeldefrist



Wichtiger Hinweis

Wollen Sie während der Elternzeit in Teilzeit arbeiten, ist dies Ihrer Arbeitgeberin beziehungsweise 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 Ihrer Arbeitgeberin oder Ihrem Arbeitgeber schriftlich abgelehnt wird.

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 und Elternzeit“ (vergleiche 1.2.1).

Erneute Schwangerschaft in der Elternzeit

4.5 Wer berät Sie zu den Leistungsrechten?

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

- zu den Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft die Krankenkassen,
- um 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 Bürgergeld beziehen, die örtlich zuständigen Stellen zur Durchführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende (Jobcenter),
- die Sozialämter, wenn Ansprüche auf Leistungen nach dem Zwölften Buch Sozialgesetzbuch (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	15
Akkordarbeit	35, 52, 88
Alleinarbeit	29 f., 51
Arbeitgeberin oder Arbeitgeber	
die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber informieren	21, 27, 47
Mitteilungspflicht	22
Verantwortung	20, 29
Arbeitgeberzuschuss	38, 46, 73, 76–79, 82, 85 f., 89 f., 94
Mutterschaftsgeld	46, 76
Arbeitnehmerähnliche Personen	54
Selbstständige	14, 54, 72, 82 f.
Arbeitnehmerin	
Beschäftigte	11, 14, 60, 75, 79, 85
Arbeitsbedingungen	17, 20, 23, 31–34, 36, 39, 48, 51 f., 56 ff., 107 f.
Arbeitsentgelt	41, 67, 69, 75, 77 f., 82, 88–91, 94 f.
Arbeitslosengeld I	83, 87, 93, 98
Arbeitslosenversicherung	95
Arbeitsplatzwechsel	36, 38, 41, 53, 74, 107 f.
Entgeltfortzahlung	40 f., 46, 50, 53
Arbeitsunfähigkeit	40, 45, 53, 83
Arbeitsunterbrechung	31, 37, 51, 75, 107 f.
Arbeitsvertrag	
Ausbildungsverhältnis	12
befristet	11 ff., 81, 86
Frauen ohne Erwerbstätigkeit	83, 86
geringfügige Beschäftigung, Minijob	11, 79, 85
Teilzeit	11, 60, 89 f., 97, 107 f.
Weiterbeschäftigung	18, 31, 36, 38 f., 43, 88, 94, 107 f.
Arbeitszeiten	18, 24–28, 39, 48 ff., 107 f.
Aufhebungsverträge	68 f.
Aufsichtsbehörde	22 f., 27–31, 36, 38 f., 41, 47, 52 f., 56, 58, 64 ff.
behördliches Genehmigungsverfahren	55
Beratung durch die	41
Zustimmung der	64, 66
Ausbildungsverhältnisse	12 f.

B

Beförderungsmittel	35
Befristete Verträge	81
Behinderung	
Frauen mit Behinderung	10, 60, 71
Kind mit Behinderung	42 ff.
Beratungshilfe	98
Beschäftigungsverbote	37–41, 43, 53, 67, 73 f., 88 f., 93, 96, 107 f.
ärztliche	34, 37–40, 53, 107 f.
betriebliche	34, 37 f., 107 f.
Beschäftigungsverhältnis	10 ff., 14, 54, 60 f., 63, 67 f., 71 f., 75 ff., 79–86, 89
Bewerbung	22
Bildschirmarbeit	37
Bundesamt für Soziale Sicherung	76, 79 ff., 85 f., 91, 98, 107
Bürgergeld	83, 87, 93, 98

D

Druckluft	35
-----------	----

E

Eigenkündigung (siehe auch Aufhebungsverträge)	68, 81
Elterngeld	13, 42, 46, 63, 78, 91, 93, 97, 108
Elternzeit	11, 13, 23, 42, 46 f., 63, 68, 71, 89 ff., 93, 96 f., 107 f.
erneute Schwangerschaft in der Elternzeit	97
Entgelt	41, 73 f., 77, 79, 91
Entgeltersatz/Mutterschaftsgeld	46, 71, 73, 75, 77 f., 88, 95
Entgeltfortzahlung/Mutterschutzlohn	40 f., 46, 50, 53
Entwicklungshelferinnen	14, 60, 72
Erholungsurlaub	93
Erschütterungen	34
Erwerbstätigkeit	9, 14, 23, 54, 83 f., 86 f., 89
Frauen ohne	83, 86

F

Fehlgeburt	16, 44 f., 60, 62 f.
Fließbandarbeit	52, 88
Frauen ohne Erwerbstätigkeit	83, 86
Freistellung	23 f., 48–51, 73 f., 107 f.
Freiwillige	10, 60, 71
Bundesfreiwilligendienstgesetz	10, 60, 71
Jugendfreiwilligendienstegesetz	10, 60, 71
Frühgeburt	43 ff.

G

Gefährdung	17 f., 20 f., 23, 29–39, 51 f., 57 f.
Ausschluss	30, 32, 36, 51
unverantwortbare Gefährdung	29 f., 32–36, 38, 51 f., 57
Gefahrstoffe	34, 52
Genehmigung	29, 30
Aufsichtsbehörde	29
behördliches Genehmigungsverfahren	55
Gesundheitsrisiken	34, 52

H

Heimarbeit	14, 56, 61, 72
Hitze	34
Hocken	35

I

Insolvenz	63, 82, 86
-----------	------------

K

Kälte	34
Krankengeld	40, 46, 72, 78, 81–87
Krankentagegeld	54 f., 76, 78, 80, 82, 85, 87
Krankenversicherung	42, 44, 46, 48, 76, 81, 83 ff., 87, 92, 94 f., 98
Kündigung	9, 13, 15 f., 18, 22, 45, 59–69, 80 f., 86, 97, 107 f.
Kündigungsverbot	61 ff., 68
Aufhebungsvertrag	68 f.
Ausnahmen vom Kündigungsverbot	63
Eigenkündigung	68, 81
Zustimmung der Aufsichtsbehörde	66

L

Lärm	34
Lasten	34 f.

M

Mehrarbeit	25 f., 88
Mehrlingsgeburten	42 f.
Mutterschaftsgeld	46, 67, 69, 73, 76–87, 89–92, 94 f., 98, 107
Abgaben	79
gesetzlich krankenversichert	83
Insolvenz	63, 82, 86
privat krankenversichert	80 ff.
Mutterschutzgesetz	10–15, 21 f., 25, 28, 34, 38, 42, 47 ff., 54, 62, 71 f., 90, 96
Mutterschutzlohn	38, 41, 53, 73 ff., 89, 107 f.
Entgeltfortzahlung	40 f., 46, 50, 53

N

Nachtarbeit	25, 29, 88
Nässe	34

O

Ordnungswidrigkeit	43, 58
--------------------	--------

P

Pausen	31, 37
Praktikantinnen	10, 60, 71

R

Rentenversicherung	11, 95
Rückkehr	47 f., 63, 108

S

Schülerinnen	13, 16 f., 49, 55, 72, 84, 87
Schutzfristen	41–47, 53 ff., 60, 67, 73 ff., 77–82, 86, 89, 94, 107
Entgeltersatz	46, 71, 73, 75
vor und nach der Entbindung	42, 73, 78 f.
Schwangerschaftsabbruch	16, 45
Selbstständige	14, 54, 72, 82 f., 87
Sonderleistungen	96
13. Monatsgehalt	96
Ständig stehen	35
Stillen	23, 26, 28, 47 ff., 51 f., 73 f., 108
Stillzeit	9, 15, 17, 23, 27, 46–52, 74, 108
Straftat	43, 58
Studentinnen	13, 16 f., 49, 55, 72, 79, 84 f., 87

T

Teilzeitbeschäftigte	60
Tod des Kindes	16, 45
Totgeburt	16, 43 ff.

U

U2-Verfahren/Umlageverfahren	38, 40, 46, 73 ff.
Untersuchungen	24, 37, 48, 50, 74, 108
unverantwortbare Gefährdung	29 f., 32–36, 38, 51 f., 57
Urlaub	93

V

Vorsorgeuntersuchung 24, 73, 107

W

Weiterbeschäftigung 18, 31, 36, 38 f., 43, 88, 94, 107 f.

Z

Zustimmung der Aufsichtsbehörde

Kündigung 18, 64 ff.

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 bei der Arbeitgeberin oder beim Arbeitgeber einholen → S.23 	<ul style="list-style-type: none"> • Mitteilung von Schwangerschaft und errechnetem Entbindungstermin an Arbeitgeberin oder Arbeitgeber (evtl. Vorlage ärztlicher Bescheinigung bzw. Zeugnis durch Hebamme/Entbindungspfleger) → S. 21 f. • Vereinbarung Informations- und Planungsgespräch mit Arbeitgeberin beziehungsweise Arbeitgeber → S. 23 	<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.76 • ärztliche Bescheinigung oder Zeugnis von Hebamme/Entbindungspfleger über Entbindungstermin und Bescheinigung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers zur Berechnung von Mutterschaftsgeld vorlegen • ggf. ergänzend Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld (Arbeitgeberzuschuss) • Elternzeit anmelden, wenn diese direkt nach der Schutzfrist beginnt • spätestens 7 Wochen vor Beginn der Elternzeit ggf. beruflichen Wiedereinstieg mit Arbeitgeberin oder Arbeitgeber vorbesprechen, z.B. Teilzeitwunsch mitteilen 	<ul style="list-style-type: none"> • 6 Wochen vor der Geburt besteht grundsätzlich Beschäftigungsverbot → S.43 • Weiterbeschäftigung auf eigenen Wunsch möglich
<ul style="list-style-type: none"> • Ermöglichung der Weiterbeschäftigung bis zum Beginn der Schutzfrist vor der Geburt • unter Berücksichtigung der zulässigen Arbeitszeiten (z.B. max. 8,5 Stunden pro Tag) <ul style="list-style-type: none"> – nach 20.00 Uhr und an Sonn- und Feiertagen ist Arbeiten nur mit ihrem Einverständnis möglich → S. 28 f. • Anspruch auf Ruhemöglichkeiten, kurze Arbeitsunterbrechungen und ggf. auf Freistellungen für erforderliche Vorsorgeuntersuchungen → S. 24, 31 • ggf. Umsetzung von Schutzmaßnahmen (Anpassung der Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzwechsel) → S. 17, 23, 36, 38 	<ul style="list-style-type: none"> • ggf. teilweises/vollständiges betriebliches oder ärztliches Beschäftigungsverbot → S. 37 ff. • Zeit bis zu Mutterschutzfristen planen (Übergabe, verbleibende Aufgaben) • ab Beginn der Schwangerschaft besteht ein besonderer Kündigungsschutz → S. 15 f., 21, 60 ff. • kein Entgeltausfall für mutterschutzbedingte Freistellungen, bei Schutzmaßnahmen und Beschäftigungsverboten → Anspruch auf Lohnfortzahlung (Mutterschutzlohn) → S. 24 • Freistellungszeiten sind weder vor- noch nachzuarbeiten, keine Anrechnung auf Ruhepausen → S. 24 		

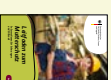
Wichtige Termine, Fristen, Hinweise

I

Schutzfrist nach der Geburt

Nach der Geburt

Rückkehr an den Arbeitsplatz



- In der Regel 8 Wochen, in besonderen Fällen 12 Wochen nach der Geburt, besteht absolutes Beschäftigungsverbot
 - Weiberbeschäftigung auf eigenen Wunsch nicht möglich→ **S.42ff.**
- Kopie der Geburtsurkunde an Krankenkasse schicken
- Rückkehrgespräch führen, ggf. Mitteilung über Stillen → **S.48**
- Kindergeld bei Familienkasse der zuständigen Arbeitsagentur beantragen
- steuerliche Identifikationsnummern angeben
- Kindergeld wird einkommensunabhängig gezahlt
- Elterngehalt bei Elterngehaltstelle beantragen
- rückwirkende Zahlung nur für die letzten 3 Monate nach Antragstellung möglich
- Geburtsurkunde und Einkommensnachweise vorlegen
- Anspruch auf Ruhemöglichkeiten, kurze Arbeitsunterbrechungen und ggf. auf Freistellungen für erforderliche Stillzeiten und Untersuchungen → **S.49**
- Arbeitgeberin oder Arbeitgeber schriftlich über Rückkehr informieren bzw. Elternzeit spätestens 7 Wochen vor Beginn anmelden
- ggf. Umsetzung von Schutzmaßnahmen (Anpassung der Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzwechsel) → **S.51 ff.**
- ggf. teilweises/vollständiges betriebliches oder ärztliches Beschäftigungsverbot → **S.52**
- ggf. Teilzeitwunsch während Elternzeit
- schriftliche Mitteilung 7 Wochen vor Beginn der Tätigkeit
- bis zu 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats sind möglich
- kein Entgeltausfall für mutterschaftsbedingte Freistellungen, bei Schutzmaßnahmen und Beschäftigungsverboten → Anspruch auf Lohnfortzahlung (Mutterschutzlohn) → **S.49**
- Freistellungszeiten sind weder vor- noch nachzuarbeiten, keine Anrechnung auf Ruhepausen → **S.49 ff.**
- bis zum Ende der Schutzfrist nach der Geburt, mind. jedoch bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Geburt besteht besonderer Kündigungsschutz → **S.60ff.**
- ggf. Antrag auf Teilzeit nach Elternzeit stellen

**Die nebenstehende Checkliste mit allen wichtigen Terminen,
Fristen und Hinweisen rund um das Thema Mutterschutz finden
Sie auch in der PDF-Ausgabe.**

Sollte diese Liste fehlen oder verloren gegangen sein,
finden Sie sie in der 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 18 272 2721
Fax: 030 18 10 272 2721
Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bundesregierung.de
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
www.bmfsfj.de

Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 030 20 179 130
Montag–Donnerstag: 9.00–18.00 Uhr
Fax: 030 18 555-4400
E-Mail: info@bmfsfj.service.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115*

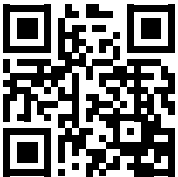
Artikelnummer: 2BR34

Stand: Januar 2024, 19. 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 8.00 und 18.00 Uhr. Die 115 ist sowohl aus dem Festnetz als auch aus vielen Mobilfunknetzen zum Ortstarif 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.115.de>.




www.bmfsfj.de

 facebook.com/bmfsfj

 x.com/bmfsfj

 linkedin.com/company/bmfsfj

 youtube.com/@familienministerium

 instagram.com/bmfsfj