



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Service

M u t t e r s c h u t z - g e s e t z



**Leitfaden zum
Mutterschutz**

I. Überblick über den Mutterschutz

Schutzvorschriften	4
Für wen gilt das Gesetz?	4
Schutz des Arbeitsverhältnisses	7
Schutz für Mutter und Kind am Arbeitsplatz	11
Einkommenssicherung während der Beschäftigungs- verbote außerhalb der Mutterschutzfristen	17
Schutzfristen vor und nach der Entbindung	18
Auch stillende Mütter sind besonders geschützt	20
Das Ende der Schutzfrist nach der Geburt bedeutet nicht das Ende des Mutterschutzes	21
Einhaltung der Mutterschutzvorschriften wird überwacht	25
Finanzielle Leistungen	26
Überblick über die Leistungen der gesetzlichen Krankenkassen	26
Finanzielle Absicherung während der Schutzfristen	27
Das Mutterschaftsgeld der gesetzlichen Kranken- versicherung	28
<i>Grundsätzliche Voraussetzungen</i>	28
<i>Fallbeispiele</i>	28
Leistungen der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers: der Arbeitgeberzuschuss	30
Das Mutterschaftsgeld des Bundesversicherungsamtes	31
Leistungen für arbeitslose Frauen ohne Anspruch auf Arbeitgeberzuschuss	34
Gesetzliche Kranken-, Renten- und Arbeitslosen- versicherung	36

Umlageverfahren zum Ausgleich der Aufwendungen bei Mutterschaft	37
Hilfe der Bundesstiftung „Mutter und Kind – Schutz des ungeborenen Lebens“	37
Auskunft und Rat	38
II. Mutterschutzgesetz	40
III. Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (Mutterschutzrichtlinien- verordnung – MuSchRiV)	52
IV. Vorschriften aus der Reichsversicherungs- ordnung über Leistungen bei Schwanger- schaft und Mutterschaft	57
V. Stichwortverzeichnis	60

I.

Überblick über den Mutterschutz

Schutzvorschriften

Für wen gilt das Gesetz?

Das Mutterschutzgesetz gilt für alle Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen. Es gilt **nicht** für Hausfrauen, Selbstständige, Organmitglieder und Geschäftsführerinnen juristischer Personen oder Gesellschaften. **Es gilt auch** für Teilzeitbeschäftigte, Hausangestellte und Heimarbeiterinnen und für Frauen, die sich noch in der beruflichen Ausbildung befinden, wenn das Ausbildungsverhältnis auf einem Arbeitsvertrag beruht. Auch auf Frauen in sozialversicherungsfreien Arbeitsverhältnissen (geringfügige Beschäftigung) findet das Mutterschutzgesetz grundsätzlich Anwendung. Weder die Staatsangehörigkeit noch der Familienstand spielen eine Rolle. Entscheidend ist, dass die Frau ihren Arbeitsplatz in der Bundesrepublik Deutschland hat.

Für Beamtinnen gelten besondere Regelungen, die im Beamtenrecht festgelegt sind. Arbeiterinnen und Angestellte im öffentlichen Dienst fallen dagegen unter das Mutterschutzgesetz. Das Gesetz gilt **nicht** für Studentinnen, die vorgeschriebene Praktika ableisten. Das Gesetz gilt auch **nicht** für Adoptivmütter.

- Befristete Verträge** Frauen, die befristete Verträge abgeschlossen haben, z. B. im Rahmen eines Aushilfs-, Teilzeit- oder Leiharbeitsverhältnisses, fallen unter das Mutterschutzgesetz, solange das befristete Arbeitsverhältnis besteht. Wenn das Arbeitsverhältnis jedoch mit Ablauf der Befristung endet, hört der Mutterschutz grundsätzlich auf. Verlängert die Arbeitgeberseite jedoch alle gleich liegenden Arbeitsverhältnisse und beruft sie sich nur der werdenden Mutter gegenüber auf den Fristablauf, dann ist dies unzulässig.
- Probearbeitsverhältnisse** Bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen gilt das Mutterschutzgesetz uneingeschränkt auch in der Probezeit. Nach Ablauf der Probezeit ist bei befristeten Probearbeitsverhältnissen die Berufung auf die Beendigung der Befristung unzulässig, wenn sie wegen der Schwangerschaft erfolgt.
- Ausbildungsverhältnisse** 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. Die Auszubildende kann aber vor der Abschlussprüfung beantragen, dass die Ausbildungszeit verlängert wird, wenn die Verlängerung z.B. 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 die Auszubildende die Abschlussprüfung nicht besteht, kann sie auch eine Verlängerung bis zur nächstmöglichen Abschlussprüfung verlangen, höchstens aber um ein Jahr. Es ist ferner möglich, mit der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber ein-

vernehmlich eine Vereinbarung über die Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses zu treffen.

Hinsichtlich der Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses bei Inanspruchnahme von Elternzeit wird auf die Informationen der Broschüre „Elterngeld und Elternzeit“ (Verlängern sich befristete Verträge durch die Elternzeit?) verwiesen. Die Broschüre des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend kann unter **publikationen@bmfsfj.bund.de** angefordert werden.

Es ist dann auch möglich, mit der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber eine Vereinbarung über die Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses zu treffen.

Damit das Unternehmen die Mutterschutzbestimmungen einhalten kann, sollen Frauen dem Unternehmen ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald ihnen diese Tatsachen bekannt sind. Tun sie dies nicht, so gelten die Schutzvorschriften erst, wenn sie die Mitteilung gemacht haben. Verlangt das Unternehmen ausdrücklich einen Nachweis der Ärztin bzw. des Arztes, weil ihm die mündliche Information nicht genügt, muss es selbst die Kosten für die Bescheinigung übernehmen. **Das Unternehmen darf die Mitteilung der werdenden Mutter Dritten gegenüber nicht unbefugt bekannt geben.**

Das Unternehmen informieren

Bei Bewerbungen während der Schwangerschaft muss die Frau ihre Schwangerschaft auch auf Befragen der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers hin nicht offenbaren. *Dies gilt auch für die befristete Einstellung.*

Bewerbung

Mitteilungs- Die Arbeitgeberseite ist durch Gesetz verpflichtet, den zu-
pflicht der ständigen Aufsichtsbehörden (staatliche Arbeitsschutz- oder
Arbeitgeberseite Gewerbeaufsichtsämter) die Schwangerschaft mitzuteilen. An diese Aufsichtsbehörde, die die Einhaltung der Mutterschutzvorschriften kontrolliert, können sich Frauen, aber auch ihre Arbeitgeberinnen bzw. ihre Arbeitgeber mit allen Fragen wenden, die sich aus der Anwendung dieser Schutzvorschriften ergeben. Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber, die ihre Mitteilungspflicht verletzen, können mit einem Bußgeld belegt werden. Es ist zweckmäßig, in der Mitteilung an die zuständige Aufsichtsbehörde auch Angaben über die Art der Beschäftigung der Arbeitnehmerin zu machen, damit die Behörde das Vorliegen von Beschäftigungsverboten rechtzeitig prüfen kann.

Schutz des Arbeitsverhältnisses

Kündigungs- Vom Beginn der Schwangerschaft an bis zum Ablauf von vier
verbot Monaten nach der Entbindung ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch das Unternehmen bis auf wenige Ausnahmen unzulässig. Das bedeutet, dass die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber während dieser Zeit auch nicht zu einem danach liegenden Zeitpunkt kündigen darf. Das Kündigungsverbot gilt nur dann, wenn dem Unternehmen zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft oder die Entbindung bekannt war oder sie ihm innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird (am besten per Einwurfeinschreiben). Wenn die Zweiwochenfrist unverschuldet versäumt und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird, gilt auch danach das Kündigungsverbot. **Die Schwangerschaft muss bei Zugang der Kündigung bereits bestehen.** Diese Voraussetzung muss auch dann gegeben sein, wenn die Schwangerschaft dem Unter-

nehmen erst nachträglich mitgeteilt wird. Unzulässig ist sowohl die außerordentliche als auch die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses. **Auch Änderungskündigungen, Kündigungen eines unbefristeten Probearbeitsverhältnisses oder Kündigungen bei Insolvenz sind grundsätzlich verboten.** Den vollen Kündigungsschutz haben auch die Hausangestellten.

Wird die Frau nach Zugang der Kündigung schwanger, so gilt das Kündigungsverbot nicht.

Ausnahmsweise ist eine Kündigung bei Vorliegen besonderer Gründe möglich. Diese dürfen aber nicht mit dem Zustand einer Frau während der Schwangerschaft oder ihrer Lage bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung im Zusammenhang stehen. Ein besonderer Fall kann im Einzelfall vorliegen bei Insolvenz (früher: Konkurs), bei der teilweisen Stilllegung des Betriebes (ohne die Möglichkeit der Umsetzung der Schwangeren auf einen anderen Arbeitsplatz) oder in Kleinbetrieben, wenn der Betrieb ohne qualifizierte Ersatzkraft nicht fortgeführt werden kann. Auch eine besonders schwere Pflichtverletzung durch die Frau kann im Einzelfall ausnahmsweise zu einer Kündigung berechtigen.

Ausnahmen
vom Kündigungs-
verbot

Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber muss in diesen besonderen Fällen aber zuerst bei der Aufsichtsbehörde beantragen, dass die Kündigung für zulässig erklärt wird. **Erst nach der Zustimmung der Behörde kann sie bzw. er rechtswirksam kündigen; eine früher erklärte Kündigung ist unwirksam.** Die Kündigung muss in schriftlicher Form erklärt und der zulässige Kündigungsgrund angegeben werden. Sowohl die Zustimmung als auch die Kündigung selbst können rechtlich angefochten werden. Die Arbeit-

Zustimmung
der Aufsichts-
behörde

nehmerin kann auf diesen Kündigungsschutz nicht von vornherein verzichten, wohl aber selbst kündigen.

Was kann bei einer verbotswidrigen Kündigung getan werden?

Wird einer Frau verbotswidrig gekündigt, so sollte sie sich damit ausdrücklich nicht einverstanden erklären und das Unternehmen sofort (am besten schriftlich) auffordern, innerhalb einer bestimmten Frist die Kündigung zurückzunehmen. Sie sollte dabei mitteilen, dass sie bereit ist, weiterzuarbeiten. Außerdem kann sie sich an die zuständige Aufsichtsbehörde wenden. Unabhängig davon muss die Arbeitnehmerin innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage vor dem zuständigen Arbeitsgericht erheben, wenn sie die Rechtsunwirksamkeit der Kündigung erreichen will. Hat der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin Kenntnis von der Schwangerschaft der Arbeitnehmerin und wurde bei der Aufsichtsbehörde ein Antrag auf Zustimmung zur Kündigung gestellt, läuft die dreiwöchige Klagefrist erst ab Bekanntgabe der Entscheidung der Behörde an die Arbeitnehmerin. Wird der Arbeitnehmerin die Entscheidung der Behörde nicht mitgeteilt oder hat der Arbeitgeber keinen Antrag auf Zulässigkeitserklärung der Behörde gestellt, kann die Arbeitnehmerin die Kündigungsschutzklage ohne Begrenzung durch die Dreiwochenfrist bis zur Grenze der Verwirkung geltend machen. Dennoch sollte die Klage alsbald erhoben werden.

Erfährt die Arbeitnehmerin aus einem von ihr nicht zu vertretenden Grund erst nach Ablauf der dreiwöchigen Klagefrist von ihrer Schwangerschaft, kann 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, nachdem sie von der Schwangerschaft erfahren hat, gestellt werden. Nach Ablauf von sechs Monaten, vom Ende der versäumten Frist an gerechnet, kann der Antrag nicht mehr gestellt werden. Die Klage kann die Arbeitnehmerin selbst oder durch einen Rechtsver-

treter erheben. Die Klage muss nicht schriftlich erhoben werden. Sie kann auch mündlich zu Protokoll beim Arbeitsgericht eingereicht werden. **Das Unternehmen, das einer Frau verbotswidrig gekündigt hat, muss ihr das Arbeitsentgelt auch dann weiterzahlen, wenn es sie nicht beschäftigt.** Während der Schutzfristen hat das Unternehmen auch in diesen Fällen den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu zahlen.

Ausführliche Informationen enthält die kostenlose Broschüre „Kündigungsschutz“, die beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Postfach 300265, 53182 Bonn oder per E-Mail info@bmas.bund.de bestellt werden kann.

Nimmt die Mutter nach der Geburt des Kindes Elternzeit, so verlängert sich der Kündigungsschutz über die Frist des Mutterschutzgesetzes hinaus (vier Monate nach der Entbindung) bis zum Ablauf der Elternzeit.

Kündigungsschutz bei anschließender Elternzeit

Die Frauen selbst sind an das Kündigungsverbot nicht gebunden. Sie können während der Schwangerschaft und während der Schutzfrist nach der Entbindung das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung kündigen. An ihre normalen Kündigungsfristen, die nach den für sie geltenden Arbeits- oder Tarifverträgen länger sein können, sind sie in diesem Fall nicht gebunden. Soll die Kündigung zu einem früheren oder späteren Zeitpunkt wirksam werden, müssen die gesetzlichen oder vereinbarten Kündigungsfristen eingehalten werden.

Eigenkündigung

Da Frauen ihr Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft freiwillig beenden können, sind auch Aufhebungsverträge grundsätzlich zulässig. **Der Mutterschutz endet dann zusammen mit dem Arbeitsverhältnis.** Nur in besonderen Fällen, vor allem, wenn der Aufhebungsvertrag durch eine

Aufhebungsverträge

arglistige Täuschung oder widerrechtliche Drohung herbeigeführt worden ist, kann die Zustimmung zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages durch die Frau angefochten werden. Die betroffenen Frauen sollten sich deshalb vor Abschluss eines Aufhebungsvertrages unbedingt beraten lassen – insbesondere auch bei der Bundesagentur für Arbeit im Hinblick auf eine drohende Sperre beim Arbeitslosengeld. Das Gleiche gilt für Eigenkündigungen während der Schwangerschaft. **Nach Eigenkündigungen und Aufhebungsverträgen bestehen gegen die Arbeitgeberseite keine Ansprüche (Arbeitsentgelt und Zuschuss zum Mutterschaftsgeld) mehr.**

Mitteilung an die Aufsichtsbehörde Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber muss die Aufsichtsbehörde von der Eigenkündigung der Schwangeren unverzüglich in Kenntnis setzen.

Wiedereinstellung nach der Entbindung Wird eine Frau, deren Arbeitsverhältnis beendet war, innerhalb eines Jahres nach der Entbindung in ihrem alten Betrieb wieder eingestellt, gilt das Arbeitsverhältnis hinsichtlich der Betriebs- oder Berufszugehörigkeit als nicht unterbrochen. Voraussetzung ist, dass sie in der Zwischenzeit nicht in einem anderen Unternehmen gearbeitet hat. Dies kann sich z. B. auf die Dauer der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, auf die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, auf Kündigungsfristen und auf die Höhe ihres Lohnes oder Gehaltes (Steigerungsraten bei längerer Betriebszugehörigkeit) auswirken.

Schutz für Mutter und Kind am Arbeitsplatz

Verantwortung der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber muss eine werdende oder stillende Mutter während der Schwangerschaft und nach der Entbindung so beschäftigen und ihren Arbeitsplatz einschließlich der Maschinen, Werkzeuge und Geräte so ein-

richten, dass sie vor Gefahren für Leben und Gesundheit ausreichend geschützt ist.

Das Unternehmen hat es werdenden oder stillenden Müttern während der Pausen und, soweit es aus gesundheitlichen Gründen erforderlich ist, auch während der Arbeitszeit zu ermöglichen, sich unter geeigneten Bedingungen hinzulegen und auszuruhen.

Ruhemöglichkeiten

Die Aufsichtsbehörde klärt im Zweifelsfall, ob der konkrete Arbeitsplatz und die konkreten Arbeitsbedingungen zu einer Gefährdung der werdenden und stillenden Mutter führen können. Frauen und Arbeitgeberseite können sich bei Unklarheiten und Fragen an die Aufsichtsbehörde wenden. Die Schutzpflichten der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers und die Möglichkeiten für fachliche Unterstützung regeln neben dem Mutterschutzgesetz auch das Arbeitsschutzgesetz und die Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (Mutterschutzrichtlinienverordnung – MuSchRiV). Auch für Beamtinnen gilt diese Verordnung entsprechend.

Prüfung durch die Aufsichtsbehörde

Neuere Untersuchungen lassen einen Zusammenhang zwischen Gesundheitsstörungen und den elektrischen und magnetischen Feldern an modernen Bildschirmgeräten nicht erkennen. Um dennoch auf eventuelle Sorgen von Schwangeren angemessen eingehen zu können, wird empfohlen, bei Schwangeren verstärkt den Betriebsarzt einzubeziehen. Dabei sollten sämtliche Faktoren für eine gesundheitsgerechte Arbeitsplatzgestaltung, z. B. auch Vermeidung lang andauernder einseitiger Körperhaltung, monotoner Tätigkeiten oder von Zeitdruck, besprochen werden. Durch entsprechende Organisation des Arbeitsablaufs, z. B. durch wechselnde Tätigkeiten und geeignete

Bildschirmarbeit

Pausenregelungen, können diese Belastungen an den Bildschirmarbeitsplätzen reduziert werden. Wenn es aufgrund der besonderen Situation des Einzelfalles erforderlich ist, kann der Betriebsarzt für die Dauer der Schwangerschaft einen Arbeitsplatzwechsel vorschlagen. **Im Bereich der Bildschirmarbeit gibt es kein generelles Beschäftigungsverbot. Entscheidend bleibt die Prüfung im Einzelfall mit der eventuellen Folge eines individuellen Beschäftigungsverbot.**

Gesundheitsrisiken durch bestimmte Arbeiten und Gefahrstoffe Werdende Mütter dürfen außerdem nicht mit schweren körperlichen Arbeiten und nicht mit Tätigkeiten beschäftigt werden, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, Staub, Gasen oder Dämpfen, Hitze, Kälte oder Nässe, Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt sind.

Beim Umgang mit Druckluft, Röntgenstrahlen und radioaktiven Stoffen schützen besondere Vorschriften die werdende und stillende Mutter. Auch chemische und biologische Schadstoffe können eine Gefährdung bedeuten.

Insbesondere gilt ein generelles Beschäftigungsverbot für werdende Mütter:

- bei Arbeiten, bei denen regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden,
- nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft mit Arbeiten, bei denen sie ständig stehen müssen, soweit diese Beschäftigung täglich vier Stunden überschreitet,
- mit Arbeiten, bei denen sie sich häufig erheblich strecken oder beugen oder bei denen sie dauernd hocken oder sich gebückt halten müssen,
- bei der Bedienung von Geräten und Maschinen aller Art mit hoher Fußbeanspruchung,
- die mit dem Schälen von Holz befasst sind,
- mit Arbeiten, bei denen sie infolge ihrer Schwangerschaft in besonderem Maße der Gefahr, an einer Berufskrankheit zu erkranken, ausgesetzt sind oder bei denen durch das Risiko der Entstehung einer Berufskrankheit eine erhöhte Gefährdung für die werdende Mutter oder eine Gefahr für die Leibesfrucht besteht,
- nach Ablauf des dritten Monats der Schwangerschaft auf Beförderungsmitteln,
- mit Arbeiten, bei denen sie erhöhten Unfallgefahren ausgesetzt sind.

Generelle Beschäftigungsverbote des Mutterschutzgesetzes

Auch **Akkord- und Fließbandarbeit** mit vorgeschriebenem Arbeitstempo ist für Schwangere und stillende Mütter verboten.

Akkord- und Fließbandarbeit
Überstunden

Werdende und stillende Mütter dürfen nicht in **Nachtarbeit (zwischen 20 und 6 Uhr), nicht an Sonn- und Feiertagen und nicht mit Mehrarbeit** beschäftigt werden. Sie dürfen nicht mehr als maximal $8\frac{1}{2}$ Stunden täglich oder 90 Stunden pro Doppelwoche, Frauen unter 18 Jahren täglich höchstens acht Stunden oder 80 Stunden in der Doppelwoche arbeiten. Gesetzliche Ruhepausen sowie die Fahrzeit (Wohnung–Arbeitsstelle) sind keine Arbeitszeit.

Nacht-, Sonntags- und Mehrarbeit

Einige begrenzte Abweichungen von diesen Verboten sind für bestimmte Beschäftigungsbereiche erlaubt (z. B. für Krankenhäuser, das Gaststätten- und Hotelgewerbe, in der Landwirtschaft, für Künstlerinnen und im Familienhaushalt, § 8 Mutterschutzgesetz).

Individuelles Beschäftigungsverbot

Das Mutterschutzgesetz enthält neben den allgemeinen Beschäftigungsverboten auch **ein individuelles Beschäftigungsverbot für den Einzelfall. Danach dürfen werdende Mütter insoweit nicht beschäftigt werden, als nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der bisherigen Beschäftigung gefährdet ist. Voraussetzung dieses individuellen Beschäftigungsverbotes ist ein entsprechendes ärztliches Zeugnis. Die Ärztin oder der Arzt muss dabei entscheiden, ob es sich bei den Beschwerden um eine Krankheit handelt oder ob sie schwangerschaftsbedingt sind. Stellt die Ärztin oder der Arzt Beschwerden fest, die auf der Schwangerschaft beruhen, so hat sie bzw. er zu prüfen und aus ärztlicher Sicht zu entscheiden, ob die schwangere Frau wegen eingetretener Komplikationen arbeitsunfähig krank ist oder – ohne dass eine Krankheit vorliegt – zum Schutz des Lebens oder der Gesundheit von Mutter oder Kind ein Beschäftigungsverbot geboten ist.**

Dabei steht der Ärztin oder dem Arzt ein Beurteilungsspielraum zu. Das entsprechende Attest kann jede Ärztin bzw. jeder Arzt ausstellen. Es 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 für die Arbeitgeberseite die Art und Weise und der Umfang der Gefährdung für Mutter und Kind bei der Fortdauer der Beschäftigung erkennbar ist. **Durch das ärztliche Zeugnis**

kann die Beschäftigung ganz oder teilweise untersagt sein. Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber muss das ärztlich attestierte Beschäftigungsverbot einhalten. Hat die Arbeitgeberseite begründete Zweifel an der Richtigkeit des ärztlichen Zeugnisses, kann sie eine Nachuntersuchung verlangen. Sie kann jedoch nicht verlangen, dass ein bestimmter Arzt (z. B. der Werksarzt) die Nachuntersuchung vornimmt, da die Arbeitnehmerin das Recht auf freie Arztwahl hat. Die Kosten des ärztlichen Zeugnisses trägt die Schwangere bzw. ihre Krankenkasse. Verlangt die Arbeitgeberseite eine Nachuntersuchung, so hat sie selbst die entsprechenden Kosten zu tragen. **Liegt dagegen eine Krankheit vor, so hat die Ärztin oder der Arzt die Schwangere krankzuschreiben. Zweifelsfälle ergeben sich in der Praxis oft bei Mehrlingsschwangerschaften. Aber gerade solche Fälle sind vom gesetzlichen Zweck des individuellen Beschäftigungsverbotes miterfasst.**

Auch nach der Geburt kann ein individuelles teilweises Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden, wenn Frauen in den ersten Monaten nach der Entbindung nicht voll leistungsfähig sind. Sie dürfen dann nicht zu den ihre Leistungsfähigkeit übersteigenden Arbeiten herangezogen werden. **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 Beschäftigungsverbotes möglichst genau und allgemein verständlich angibt. Entsprechende individuelle Beschäftigungsverbote sind in der Regel bis zu einem Zeitraum von sechs Monaten nach der Geburt möglich.

Individuelles
teilweises
Beschäftigungsverbot nach der
Entbindung

Ist die Frau arbeitsunfähig krank, wird sie dagegen auch in diesem Fall krankgeschrieben.

Einkommenssicherung während der Beschäftigungsverbote außerhalb der Mutterschutzfristen

Das volle Einkommen ist gesichert

Setzt eine Frau wegen eines allgemeinen oder individuellen Beschäftigungsverbotes ganz oder teilweise vor Beginn und nach Ende der Schutzfrist mit der Arbeit aus oder setzt das Unternehmen die werdende Mutter auf einen anderen zumutbaren Arbeitsplatz um, so dass sie ihre Tätigkeit wechseln muss, braucht sie trotzdem keine finanziellen Nachteile zu befürchten. Sie behält mindestens ihren Durchschnittsverdienst (**Mutterschutzlohn**). Der Mutterschutzlohn stellt steuer- und beitragspflichtiges Arbeitsentgelt dar. Er muss wenigstens der Höhe des Durchschnittsverdienstes der letzten 13 Wochen oder bei monatlicher Entlohnung der letzten drei Monate vor Eintritt der Schwangerschaft entsprechen. Einbußen durch das Verbot der Akkord- und Fließbandarbeit oder der Mehrarbeit, der Sonntags- und Nachtarbeit wirken sich nicht negativ auf die Berechnung aus.

Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, z. B. bei Lohn- und Gehaltserhöhungen, die während oder nach Ablauf des Berechnungszeitraums eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen. Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldetem Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Durchschnittsverdienstes außer Betracht. Andere Verdienstkürzungen werden berücksichtigt, wenn sie nicht auf einem Beschäftigungsverbot beruhen. Diese Berechnungsgrundsätze gelten auch für Hausangestellte (einschließlich Teilzeitbeschäftigter).

Schutzfristen vor und nach der Entbindung

Die Schutzfrist beginnt sechs Wochen vor der Entbindung und endet im Normalfall acht Wochen, bei medizinischen Frühgeburten oder bei Mehrlingsgeburten zwölf Wochen nach der Entbindung. **Für die Feststellung, dass eine Frühgeburt im medizinischen Sinne vorliegt, ist ein ärztliches Zeugnis maßgebend (wiegt das Kind bei der Geburt weniger als 2.500 Gramm, handelt es sich um eine Frühgeburt im Sinne von § 6 Abs. 1 MuSchG). Bei einer Frühgeburt sowie bei einer sonstigen vorzeitigen Entbindung verlängert sich nach der Geburt die Schutzfrist um den Zeitraum, der vor der Geburt nicht in Anspruch genommen werden konnte.**

Länge der
Schutzfristen

Wird der errechnete Geburtstermin überschritten, so verkürzt sich die Schutzfrist nach der Entbindung nicht. Sie beträgt ebenfalls acht bzw. zwölf Wochen.

Ab sechs Wochen vor der Geburt ihres Kindes darf die werdende Mutter nur noch dann beschäftigt werden, wenn sie selbst ausdrücklich erklärt hat, dass sie weiterarbeiten möchte. Es steht ihr frei, diese Entscheidung jederzeit zu widerrufen.

Während der Schutzfrist nach der Entbindung besteht ein absolutes Beschäftigungsverbot. In dieser Zeit dürfen Frauen auch dann nicht beschäftigt werden, wenn sie dazu bereit wären (wegen der einzigen Ausnahme siehe unten).

- Eine Nichtbeachtung der Beschäftigungsverbote durch die Arbeitgeberseite wird als Ordnungswidrigkeit, unter Umständen sogar als Straftat verfolgt.

Fehlgeburt, Tod des Kindes Im rechtlichen Sinne ist eine Fehlgeburt keine Entbindung. Eine Fehlgeburt liegt vor, wenn sich außerhalb des Mutterleibs keine Lebensmerkmale gezeigt haben und das Gewicht weniger als 500 g beträgt. Sie löst keine mutterschutzrechtlichen Folgen aus, insbesondere gelten die Schutzfristen nach der Entbindung nicht. Etwas anderes gilt für Totgeburten. Die Frau hat nach einer Totgeburt die normalen Schutzfristen nach der Entbindung. Bei Totgeburten, die gleichzeitig Frühgeburten im medizinischen Sinne sind, hat die Mutter Anspruch auf eine zwölfwöchige Schutzfrist. **Ausnahme: Die Arbeitnehmerin allerdings in diesem Fall und ebenso beim Tod des Kindes nach der Geburt auf ihr ausdrückliches Verlangen hin schon vor Ablauf ihrer Schutzfrist wieder beschäftigt werden (frühestens ab der dritten Woche nach der Entbindung), wenn nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht.** Sie kann ihre Erklärung jederzeit widerrufen. Ob es sich um eine Fehl- oder um eine Totgeburt handelt, hängt von dem ärztlichen Zeugnis ab. Ist eine Fehlgeburt mit seelischen und körperlichen Belastungen verbunden und ist die Frau arbeitsunfähig krankgeschrieben, so gelten statt der Grundsätze des Mutterschutzgesetzes die Regelungen über die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Für Frauen, die einen Schwangerschaftsabbruch vorgenommen haben, entfällt danach der Mutterschutz.

Auch stillende Mütter sind besonders geschützt

- Auch stillende Mütter dürfen mit bestimmten Gefahrstoffen nicht arbeiten, nicht zu Akkord- und Fließbandarbeiten herangezogen und nicht mit bestimmten, körperlich schweren oder belastenden Arbeiten beschäftigt werden.

Eine Frau, die stillt, kann nach Wiederaufnahme ihrer Arbeit **Stillpausen** während der Arbeitszeit beanspruchen. Die Zeit zum Stillen ist durch das Mutterschutzgesetz gesichert: mindestens zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal pro Tag eine Stunde. Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als acht Stunden soll auf Verlangen der Frau 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 mindestens zwei Stunden unterbrochen wird.

Stillpausen

Ein Verdienstausschlag darf durch die Stillzeit nicht eintreten. Die Stillzeit darf von der stillenden Mutter auch nicht vor- oder nachgearbeitet und nicht auf die festgesetzten Ruhepausen angerechnet werden.

■ Wird die stillende Mutter aufgrund eines Beschäftigungsverbotes mit anderen Arbeiten beschäftigt oder ist sie ganz oder teilweise von der Arbeit freigestellt, so hat sie Anspruch auf ihren Durchschnittsverdienst, der sich ebenfalls danach berechnet, was sie in den letzten 13 Wochen oder drei Monaten vor Beginn der Schwangerschaft verdient hat. Zwischenzeitliche Lohn- und Gehaltserhöhungen sind anzurechnen.

Das Ende der Schutzfrist nach der Geburt bedeutet nicht das Ende des Mutterschutzes

Mutterschutz und Elternzeit Bei rechtzeitiger Mitteilung schließt sich die Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz bzw. ab dem ab 1. Januar 2007 geltenden Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit unmittelbar an die Mutterschutzfrist an. Nach dem Ende der Schutzfrist können Mütter unter Verzicht auf die Elternzeit ihre Arbeit aber auch wieder aufnehmen und die Elternzeit erst zu einem späteren Zeitpunkt antreten.

Die Elternzeit ist ein Anspruch von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gegenüber ihrer Arbeitgeberin bzw. ihrem Arbeitgeber. Die Eltern können die Elternzeit ganz oder zeitweise auch gemeinsam nehmen.

Die Elternzeit muss spätestens sieben Wochen vor ihrem Beginn bei der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber angemeldet werden. Gleichzeitig muss für zwei Jahre verbindlich erklärt werden, für welchen Zeitraum oder für welche Zeiträume die Elternzeit in Anspruch genommen werden soll. Für die Elternzeit gilt ebenfalls ein besonderer Kündigungsschutz.

Wenn während der laufenden Elternzeit ein weiteres Kind geboren wird, führen die Mutterschutzfristen für das weitere Kind nicht zu einer Unterbrechung der laufenden Elternzeit. Die Elternzeit für das weitere Kind schließt sich an die abgelaufene erste Elternzeit an.

Erneute Schwangerschaft in der Elternzeit

Bei erneuter Schwangerschaft in der Elternzeit entstehen für die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber keine finanziellen Verpflichtungen während der Dauer der Elternzeit, solange die Frau keine zulässige Teilzeitbeschäftigung ausübt. Übt die Frau dagegen während der Elternzeit eine zulässige Teilzeitbeschäftigung aus und fällt die Mutterschutzfrist in diese Teilzeittätigkeit, so hat sie Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss aus dieser Teilzeitarbeit. Für die Teilzeitbeschäftigung gilt das Mutterschutzgesetz uneingeschränkt.

Das Mutterschaftsgeld der gesetzlichen Krankenkasse und das Erziehungsgeld bzw. Elterngeld der Mutter werden für die gleichen Zeiträume verrechnet. Das gilt auch für ihre entsprechenden Bezüge als Beamtin. Das Mutterschaftsgeld für ein weiteres Kind vor und nach seiner Geburt wird nicht auf das Erziehungsgeld für ein vorher geborenes Kind angerechnet.

Über die Regelungen des Elterngeldes, Erziehungsgeldes und der Elternzeit informiert die Broschüre „Elterngeld und Elternzeit“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Broschürenstelle, 53107 Bonn.

Ob eine Arbeitnehmerin während des Mutterschutzes Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers hat, hängt vom Inhalt der jeweiligen Vereinbarung ab (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelarbeitsvertrag).

Vermögenswirksame Leistungen

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

Sparzulage

Arbeitnehmerinnen, die während des Mutterschutzes keine vermögenswirksamen Leistungen der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers erhalten, können auch vor Beginn oder nach Ablauf des Mutterschutzes aus dem Arbeitslohn von der 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.

Einhaltung der Mutterschutzvorschriften wird überwacht

Frauen erhalten durch das Mutterschutzgesetz bestimmte Rechte. Aus diesen Rechten ergeben sich für die Arbeitgeberseite zwangsläufig bestimmte Pflichten, und zwar Pflichten gegenüber der Arbeitnehmerin und der Aufsichtsbehörde. So ist die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber dazu verpflichtet, der Aufsichtsbehörde auf deren Verlangen wahrheitsgetreu alle notwendigen Angaben zu machen.

Aushangpflicht In Betrieben und Verwaltungen, in denen regelmäßig mehr als drei Frauen beschäftigt werden, ist ein Abdruck des Mutterschutzgesetzes an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen.

Überwachung durch Aufsichtsbehörde Die Einhaltung der Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes wird von den Aufsichtsbehörden überwacht. In einigen Bundesländern sind dafür die Gewerbeaufsichtsämter, in anderen Ländern staatliche Arbeitsschutzämter zuständig. Auskünfte über die Zuständigkeit erteilt das jeweilige Landesministerium für Arbeit und Soziales. Die Anschriften sind auch auf der Homepage des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend veröffentlicht (www.bmfsfj.de).

■ Die Nichtbeachtung der Vorschriften des Mutterschutzgesetzes bedeutet – je nach Tatbestand und Schweregrad der pflichtwidrigen Handlung – eine Ordnungswidrigkeit mit einer Geldbuße bis zu 15.000 Euro oder eine Straftat mit einer Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr.

Finanzielle Leistungen

Überblick über die Leistungen der gesetzlichen Krankenkassen

Während das Mutterschutzgesetz nur für Frauen gilt, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, können auch selbstständige und zu Beginn der Schutzfrist nicht erwerbstätige Frauen während der Schwangerschaft und nach der Geburt bei Vorliegen der jeweiligen Voraussetzungen Leistungsansprüche haben.

Die Leistungen der gesetzlichen Krankenkassen bei Schwangerschaft und Mutterschaft umfassen

- | Vorsorgeuntersuchungen,
- | Betreuung durch Ärzte und Hebammen,
- | Hebammenhilfe,
- | Versorgung mit Arznei-, Verband- und Heilmitteln,
- | stationäre Entbindung,
- | häusliche Pflege,
- | Haushaltshilfe,
- | Mutterschaftsgeld.

Nur eine regelmäßige Betreuung der werdenden Mutter durch Ärzte und Hebammen kann gewährleisten, dass Unregelmäßigkeiten der Schwangerschaftsentwicklung und Krankheiten rechtzeitig erkannt und behandelt werden.

Wichtig:
die Vorsorgeuntersuchung

Die Säuglingssterblichkeit ist bei Kindern von Müttern, die sich nicht ärztlich betreuen lassen, höher als bei Kindern, deren Mütter die Vorsorgemaßnahmen sorgfältig beachten. Vorsorgeuntersuchungen dienen der Gesundheit der Mutter und des Kindes. Deshalb ist die Arbeitgeberin bzw.

der Arbeitgeber verpflichtet, die werdende Mutter für die Untersuchungen von der Arbeit freizustellen, wenn diese Untersuchungen nur während der Arbeitszeit möglich sind. Sie darf dadurch keinen Verdienstaufschlag erleiden.

Finanzielle Absicherung während der Schutzfristen

Während der Mutterschutzfristen vor und nach der Entbindung und für den Entbindungstag sind Frauen finanziell abgesichert, in der Regel

- durch das Mutterschaftsgeld
- und einen Zuschuss, den die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber zu tragen hat.

Kein Mutterschaftsgeld erhalten

- Hausfrauen,
- Selbstständige, die nicht bei einer gesetzlichen Krankenkasse mit Anspruch auf Krankengeld versichert sind,

und

- Beamtinnen, da für sie das Mutterschutzgesetz nicht gilt, sondern die besonderen beamtenrechtlichen Regelungen. Bitte wenden Sie sich an Ihre Dienstbehörde.

Das Mutterschaftsgeld der gesetzlichen Krankenversicherung

Grundsätzliche Voraussetzungen

Mutterschaftsgeld wird von den gesetzlichen Krankenkassen während der Schutzfristen vor und nach der Entbindung sowie für den Entbindungstag gezahlt. Das Mutterschaftsgeld kann frühestens sieben Wochen vor dem mutmaßlichen Entbindungstermin beantragt werden, da die diesbezügliche ärztliche Bescheinigung frühestens eine Woche vor Beginn der Schutzfrist ausgestellt werden darf.

Das Mutterschaftsgeld der gesetzlichen Krankenversicherung erhalten nur die freiwillig oder pflichtversicherten **Mitglieder.**

Je nach Personengruppe kommen die folgenden Leistungen in Betracht. Die weiteren Voraussetzungen werden bei den einzelnen Fallbeispielen genannt.

Fallbeispiele

■ Frauen, die bei Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung in einem Arbeits- oder Heimarbeitsverhältnis stehen oder deren Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft zulässig von der Arbeitgeberseite aufgelöst wurde, erhalten Mutterschaftsgeld nach folgenden Grundsätzen:

Welche Frauen haben Anspruch auf Mutterschaftsgeld?

Die Höhe des Mutterschaftsgeldes richtet sich hier nach dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten durchschnittlichen Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate, bei wöchentlicher Abrechnung der letzten 13 Wochen vor Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung.

Bei Frauen mit einem festen Monatsverdienst wird jeder Monat gleich bleibend mit 30 Tagen angesetzt. Das Mutterschaftsgeld beträgt höchstens 13 Euro für den Kalendertag (je nach Länge des Monats maximal 364–403 Euro). Auch geringfügig Beschäftigte, die selbst Mitglied der gesetzlichen Krankenkasse sind (z. B. Studentinnen), erhalten ebenfalls Mutterschaftsgeld bis zu 13 Euro kalendertäglich von ihrer Krankenkasse, wenn ihnen während der Schutzfristen kein Arbeitsentgelt gezahlt wird.

Mutterschaftsgeld bei fehlendem Arbeitsverhältnis (z. B. Selbstständige)

Frauen, bei denen das Arbeitsverhältnis erst nach Beginn der Schutzfrist beginnt (z. B. Lehrerinnen, die ihre Referendarzeit im Beamtenverhältnis nach Beginn der Schutzfrist beenden und als Arbeitnehmerin eingestellt werden), haben Anspruch auf Mutterschaftsgeld ab dem Beginn des Arbeitsverhältnisses, wenn sie bei Beginn des Arbeitsverhältnisses Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind.

Frauen, die bei Beginn der Schutzfrist in keinem Arbeitsverhältnis stehen, jedoch bei einer gesetzlichen Krankenkasse mit Anspruch auf Krankengeld versichert sind (z. B. Selbstständige), erhalten Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes. **Selbstständige Frauen, die privat krankenversichert sind, erhalten kein Mutterschaftsgeld. Sie müssen sich bei ihrer Versicherung erkundigen, welche Leistungen sie aufgrund ihres Versicherungsvertrages erhalten.**

Leistungen der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers: der Arbeitgeberzuschuss

Übersteigt der durchschnittliche kalendertägliche Nettolohn den Betrag von 13 Euro (monatlicher Nettolohn von 390 Euro), ist die Arbeitgeberseite verpflichtet, die Differenz als Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu zahlen. Dabei wird der als Grundlage dienende Durchschnittsverdienst um den Betrag der gesetzlichen Abzüge vermindert. Verdiensterhöhungen, die während der Schutzfristen wirksam werden und nicht nur vorübergehend gezahlt werden, sind ab dem Zeitpunkt ihrer Wirksamkeit in die Berechnung einzubeziehen. Der Zuschuss ist zum gleichen Termin aus-zuzahlen wie vorher das Arbeitsentgelt.

Arbeitgeber-
zuschuss

Übt die Frau neben einer hauptberuflichen noch eine Nebentätigkeit aus, so sind auch die Bezüge der Nebentätigkeit für die Berechnung des Arbeitsentgelts zu berücksichtigen. Der Arbeitgeberzuschuss ist von den Arbeitgebern anteilig in dem Verhältnis zu zahlen, in dem die Nettobezüge zueinander stehen.

Beginnt wegen der Geburt eines weiteren Kindes eine **neue Mutterschutzfrist** noch **während einer Elternzeit**, besteht trotz Anspruch auf Mutterschaftsgeld grundsätzlich **kein Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss**, solange die neue Schutzfrist mit der laufenden Elternzeit zusammenfällt, **es sei denn**, die Frau übt eine zulässige **Teilzeitarbeit** aus.

Endet die Elternzeit während der Schutzfristen, ist für den nach Ende der Elternzeit verbleibenden Zeitraum die Zuschusspflicht der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers gegeben. Die Höhe des Zuschusses richtet sich in diesen Fällen nach dem Arbeitsentgelt für das Arbeitsverhältnis, das nach Ablauf der Elternzeit wieder aufgelebt wäre, wenn nicht die neue Mutterschutzfrist eingetreten wäre.

Das Mutterschaftsgeld des Bundesversicherungsamtes

Mutterschaftsgeld für familienversicherte und privat krankenversicherte Arbeitnehmerinnen | Arbeitnehmerinnen, die nicht selbst Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind (z. B. privat krankenversicherte oder in der gesetzlichen Krankenversicherung familienversicherte Frauen), erhalten Mutterschaftsgeld in Höhe von insgesamt höchstens 210 Euro. Zuständig hierfür ist das Bundesversicherungsamt (Mutterschaftsgeldstelle), Friedrich-Ebert-Allee 38, 53113 Bonn, Telefon 02 28/6 19-18 88. Informationen und Antragsformulare stehen auch im Internet zur Verfügung: www.bva.de

Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat auch diesen Arbeitnehmerinnen den **Unterschiedsbetrag** zwischen 13 Euro und dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelt zu zahlen. Daraus folgt, dass der Arbeitgeberzuschuss kalendertäglich um 13 Euro gemindert wird.

Arbeit-
geberzuschuss

Ist das Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft oder während der Schutzfrist nach der Entbindung ausnahmsweise zulässig aufgelöst worden, so finanziert der Bund den Zuschuss. Die Auszahlung erfolgt für ihre Mitglieder durch die gesetzlichen Krankenkassen, in anderen Fällen durch das Bundesversicherungsamt in Bonn. Eine zulässige Auflösung liegt vor, wenn die Arbeitgeberseite nach Zustimmung der Aufsichtsbehörde (z. B. bei Betriebsstilllegung oder bei Verlagerung des Betriebes, wenn alle Möglichkeiten zur Vermeidung der Kündigung erschöpft sind) gekündigt hat. Der Zuschuss wird bis zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung gezahlt.

Arbeitgeber-
zuschuss bei
zulässig auf-
gelösten Arbeits-
verhältnissen

Kann die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber wegen eines Insolvenzereignisses die Verpflichtung zur Zahlung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld nicht erfüllen, gilt die gleiche Regelung wie beim aufgelösten Arbeitsverhältnis.

Zuschuss bei
Insolvenz

Leistungen für arbeitslose Frauen ohne Anspruch auf Arbeitgeberzuschuss

Fallbeispiele

- Arbeitslose Frauen, die bei Beginn der Schutzfrist als Bezieherinnen von Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit oder bei beruflicher Weiterbildung nach dem SGB III gesetzlich krankenversichert sind und deren Arbeitsverhältnis nicht während der Schwangerschaft zulässig gekündigt worden ist, erhalten Mutterschaftsgeld durch die gesetzliche Krankenkasse. Arbeitslose Frauen

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.

- Wenn Frauen während der Schwangerschaft und insbesondere der Mutterschutzfristen arbeitslos werden, sollten sie sich über ihre finanzielle Absicherung (insbesondere im Zusammenhang mit befristeten Verträgen und ihrem Krankenversicherungsschutz) vor allem auch während der Schutzfristen möglichst frühzeitig bei der Agentur für Arbeit, der Krankenkasse und ggf. dem Sozialamt erkundigen.
- Werdene Mütter, die Arbeitslosengeld II nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) beziehen, erhalten ab der 13. Schwangerschaftswoche bis zum Entbindungstag zusätzlich einen Mehrbedarf in Höhe von 17 % der maßgebenden Regelleistung (z. B. für Alleinstehende 60 Euro). Darüber hinaus können auf Antrag gesondert Leistungen zur Erstausrüstung für Bekleidung und Erstausrüstung bei Schwangerschaft und Geburt durch die örtlich zuständigen kommunalen Stellen zur Durchführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende (Arbeitsgemeinschaften oder zugelassene kommunale Träger) erbracht werden.

Überblick

Mitglieder der **gesetzlichen** Krankenversicherung mit Krankengeldanspruch (z. B. Arbeitnehmerinnen und Arbeitslose)

Pro Tag **13 € Mutterschaftsgeld** von der Krankenkasse **plus Arbeitgeberzuschuss** in Höhe der Differenz zum durchschnittlichen Nettoarbeitsentgelt, Arbeitslose erhalten Mutterschaftsgeld in Höhe der bisherigen Zahlung

Mitglieder der **gesetzlichen** Krankenversicherung **ohne** Krankengeldanspruch (z. B. Studentinnen) mit einer geringfügigen Beschäftigung

In der Regel pro Tag **13 € Mutterschaftsgeld** von der Krankenkasse

In der gesetzlichen Krankenversicherung **familienversicherte** Frauen **mit** einer geringfügigen Beschäftigung

Mutterschaftsgeld von einmalig bis zu **210 €** durch das Bundesversicherungsamt

In der **privaten** Krankenversicherung versicherte oder **nicht** krankenversicherte Arbeitnehmerinnen

Mutterschaftsgeld von einmalig bis zu **210 €** durch das Bundesversicherungsamt **plus Arbeitgeberzuschuss** in Höhe der Differenz zwischen 13€ und dem durchschnittlichen Nettoarbeitsentgelt

Frauen, deren Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft vom Arbeitgeber zulässig aufgelöst wurde

Pro Tag **13 € Mutterschaftsgeld**; der Arbeitgeberzuschuss wird diesen Frauen von der Krankenkasse oder dem Bundesversicherungsamt gezahlt

Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung **ohne** Krankengeldanspruch (Arbeitslosengeld II-Empfängerinnen)

Arbeitslosengeld II wird während der gesetzlichen Mutterschutzfristen unter Berücksichtigung eines Mehrbedarfs¹ ab der 13. Schwangerschaftswoche weitergezahlt

¹ Mehrbedarf wird nur bis einschließlich zum Entbindungstag gewährt.

Gesetzliche Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung

Das Mutterschaftsgeld und der Arbeitgeberzuschuss sind steuer- und sozialabgabenfrei. Sie werden aber in den steuerlichen Progressionsvorbehalt einbezogen.

Mutterschaftsgeld und gesetzliche Kranken- und Rentenversicherung

Während der Zeit des Anspruchs auf oder des Bezugs von Mutterschaftsgeld der gesetzlichen Krankenkassen bleibt die Frau in der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung kraft Gesetzes versichert, sofern sie vorher versicherungspflichtig war. Beiträge für das Mutterschaftsgeld hat sie nicht zu entrichten.

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

Mutterschaftsgeld und Arbeitslosenversicherung

Für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes ist ein **Antrag** bei der Krankenkasse bzw. beim Bundesversicherungsamt erforderlich.

Mutterschaftsgeld und Leistungsantrag

Umlageverfahren zum Ausgleich der Aufwendungen bei Mutterschaft

U2-Verfahren Alle Betriebe erhalten die nachstehend genannten Aufwendungen, die sie an die Frauen zahlen, in vollem Umfang ersetzt. Sie nehmen an einem allgemeinen Umlageverfahren der Krankenkassen (so genanntes U2-Verfahren) teil.

Voll erstattet werden sowohl die Arbeitgeberzuschüsse zum Mutterschaftsgeld als auch das Entgelt, das als Mutterschutzlohn bei Beschäftigungsverboten (allgemeine oder individuelle Beschäftigungsverbote) gezahlt wird. Ebenfalls erstattet werden die Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur gesetzlichen Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Weitere Hinweise Erstattungsfähig sind auch die Ausbildungsvergütungen, die wegen eines Beschäftigungsverbotes weiterzuzahlen sind.

Zuständig für die Erstattung sind die gesetzlichen Krankenkassen. Die Erstattung erfolgt auf Antrag.

Hilfe der Bundesstiftung „Mutter und Kind – Schutz des ungeborenen Lebens“

Die Bundesstiftung „Mutter und Kind – Schutz des ungeborenen Lebens“ hilft unbürokratisch schwangeren Frauen, die sich in einer Notlage befinden, wenn 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 Bundesstif-

tung findet eine Prüfung der Einkommensverhältnisse statt. Die Stiftungsmittel werden z. B. für die Erstausrüstung des Kindes, die Weiterführung des Haushalts, die Wohnung und Einrichtung sowie die Betreuung des Kleinkindes gewährt.

Auskunft und Rat

Zu allen Fragen des Mutterschutzgesetzes erteilen folgende Stellen den Frauen und den Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgebern Auskunft und Rat:

- | zu den Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft die Krankenkassen,
- | zum Mutterschaftsgeld die gesetzlichen Krankenkassen bzw. bei privat oder nichtversicherten Frauen das Bundesversicherungsamt in Bonn,
- | zu Fragen, die mit der Anwendung des Mutterschutzgesetzes zusammenhängen, in der Regel das Gewerbeaufsichtsamt oder die staatlichen Arbeitsschutzämter der Länder; die Aufsicht über die Ausführung des Mutterschutzgesetzes obliegt den Bundesländern; das jeweilige Arbeits- und Sozialministerium unterrichtet, welche staatlichen Stellen dafür zuständig sind,
- | zu Fragen, die das Arbeitslosengeld betreffen, die Agentur für Arbeit sowie zu Fragen, die sich auf das Arbeitslosengeld II beziehen, die örtlich zuständigen Stellen zur Durchführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende (Arbeitsgemeinschaften oder zugelassene kommunale Träger),
- | die Sozialämter, wenn Ansprüche auf Leistungen nach SGB XII zu erbringen sind (z. B. Grundsicherung bei dauerhafter Erwerbsminderung).

II.

Mutterschutzgesetz

Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz – MuSchG)

in der Fassung der Bekanntmachung vom 20. Juni 2002 (BGBl. I S. 2318)	
Erster Abschnitt.	
Allgemeine Vorschriften §§ 1, 2.....	44
Geltungsbereich § 1.....	44
Gestaltung des Arbeitsplatzes § 2.....	44
Zweiter Abschnitt.	
Beschäftigungsverbote §§ 3–8.....	45
Beschäftigungsverbote für werdende Mütter § 3	45
Weitere Beschäftigungsverbote § 4 ...	45
Mitteilungspflicht, ärztliches Zeugnis § 5	46
Beschäftigungsverbote nach der Entbindung § 6	46
Stillzeit § 7	47
Mehrarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit § 8	47
Abschnitt 2a. Mutterschaftsurlaub	49
(weggefallen) §§ 8a–8d.....	49
Dritter Abschnitt.	
Kündigung §§ 9, 10	49
Kündigungsverbot § 9.....	49
(weggefallen) § 9a.....	49
Erhaltung von Rechten § 10.....	49
Vierter Abschnitt.	
Leistungen §§ 11–17	50
Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten § 11.....	()
(weggefallen) § 12	50
Mutterschaftsgeld § 13	50
Zuschuss zum Mutterschaftsgeld § 14	51
Sonstige Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft § 15.....	52
Freistellung für Untersuchungen § 16	52
Erholungsurlaub § 17	52
Fünfter Abschnitt.	
Durchführung des Gesetzes §§ 18–20	52
Auslage des Gesetzes § 18	52
Auskunft § 19	52
Aufsichtsbehörden § 20	53
Sechster Abschnitt.	
Straftaten und Ordnungswidrigkeiten § 21	53
(weggefallen) §§ 22, 23	54
Siebenter Abschnitt.	
Schlussvorschriften § 24.....	54
In Heimarbeit Beschäftigte § 24	54
(weggefallen) § 25	54

§ 197**Stationäre Entbindung**

Wird die Versicherte zur Entbindung in ein Krankenhaus oder eine andere Einrichtung aufgenommen, hat sie für sich und das Neugeborene auch Anspruch auf Unterkunft, Pflege und Verpflegung, für die Zeit nach der Entbindung jedoch für längstens sechs Tage. Für diese Zeit besteht kein Anspruch auf Krankenhausbehandlung. § 39 Abs. 2 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch gilt entsprechend.

§ 198**Häusliche Pflege**

Die Versicherte hat Anspruch auf häusliche Pflege, soweit diese wegen Schwangerschaft oder Entbindung erforderlich ist. § 37 Abs. 3 und 4 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch gilt entsprechend.

§ 199**Haushaltshilfe**

Die Versicherte erhält Haushaltshilfe, soweit ihr wegen Schwangerschaft oder Entbindung die Weiterführung des Haushalts nicht möglich ist und eine andere im Haushalt lebende Person den Haushalt nicht weiterführen kann. § 38 Abs. 4 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch gilt entsprechend.

§ 200**Mutterschaftsgeld**

(1) Weibliche Mitglieder, die bei Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankengeld haben oder denen wegen der Schutzfristen nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes kein Arbeitsentgelt gezahlt wird, erhalten Mutterschaftsgeld.

(2) Für Mitglieder, die bei Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 des Mutterschutzgesetzes in einem Arbeitsverhältnis stehen oder in Heimarbeit beschäftigt sind oder deren Arbeitsverhältnis während ihrer Schwangerschaft oder der Schutzfrist nach § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes nach Maßgabe von § 9 Abs. 3 des Mutterschutzgesetzes aufgelöst worden ist, wird als Mutterschaftsgeld das um die gesetzlichen Abzüge verminderte durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 des Mutterschutzgesetzes gezahlt. Es beträgt höchstens 13 Euro für den Kalendertag. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (§ 23a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch) sowie Tage, an denen infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldetem Arbeitsversäumnis kein oder ein vermindertes Arbeitsentgelt erzielt wurde, bleiben außer Betracht. Ist danach eine Berechnung nicht möglich, so ist das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt einer gleichartig Beschäftigten zugrunde zu legen. Übersteigt das Arbeitsentgelt 13 Euro kalendertäglich, wird der übersteigende Betrag vom Arbeitgeber oder vom Bund nach den Vorschriften des Mutterschutzgesetzes gezahlt. Für Mitglieder, deren Arbeitsverhältnis während der Mutterschutzfristen

vor oder nach der Geburt beginnt, wird das Mutterschaftsgeld von Beginn des Arbeitsverhältnisses an gezahlt. Für andere Mitglieder wird das Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes gezahlt.

(3) Das Mutterschaftsgeld wird für die letzten sechs Wochen vor der Entbindung, den Entbindungstag und für die ersten acht Wochen, bei Mehrlings- und Frühgeburten für die ersten zwölf Wochen nach der Entbindung gezahlt. Bei Frühgeburten und sonstigen vorzeitigen Entbindungen verlängert sich die Bezugsdauer um den Zeitraum, der nach § 3 Abs. 2 des Mutterschutzgesetzes nicht in Anspruch genommen werden konnte. Für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes vor der Entbindung ist das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme maßgebend, in dem der mutmaßliche Tag der Entbindung angegeben ist. Das Zeugnis darf nicht früher als eine Woche vor Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 des Mutterschutzgesetzes ausgestellt sein. Bei Geburten nach dem mutmaßlichen Tag der Entbindung verlängert sich die Bezugsdauer vor der Geburt entsprechend.

(4) Der Anspruch auf Mutterschaftsgeld ruht, soweit und solange das Mitglied beitragspflichtiges Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen erhält. Dies gilt nicht für einmalig gezahltes Arbeitsentgelt.

F

Fehlgeburt 19
Feiertagsarbeit 14
Fließbandarbeit 14
Frühgeburt 18

G

Gase 13
Gefahrstoffe 13
Gesundheitsrisiken 13

H

Hitze 13
hocken 14, 42

I

Insolvenz 8

K

Kälte 13
Konkurs (siehe Insolvenz)
Krankenversicherung (gesetzliche) 28
Kündigungsschutz bei anschließender
Elternzeit 10
Kündigungsverbot 7
 Aufhebungsvertrag 10
 Ausnahmen vom
 Kündigungsverbot 8
 Eigenkündigung 10
 Zustimmung der Aufsichtsbehörde 8

L

Lärm 13
Lasten 42, 55
Liegerräume 12

M

Maschinen 11, 14, 41, 42
Mehrarbeit 14
Mehrlingsgeburten 18
Mutterschaftsgeld 28
 Abgaben 36
 Arbeitgeberzuschuss 30
 gesetzlich krankenversichert 29

Insolvenz 32

privat krankenversichert 31
Voraussetzungen 29
Mutterschutzgesetz 40
Mutterschutzrichtlinienverordnung 52

N

Nacharbeit 14
Nässe 13

O

Ordnungswidrigkeit 25

P

Praktika 4
 Studentinnen 4
privat krankenversicherte Arbeitnehme-
rinnen 31, 39
Probearbeitsverhältnisse 5

R

radioaktive Stoffe 13
Rentenversicherung 36
Röntgenstrahlen 13

S

Schadstoffe
 chemische und biologische 13
Schutzfristen 18, 19, 23
Schwangerschaftsabbruch 19
Selbstständige
 Mutterschaftsgeld 29
Sonderleistungen 23
 13. Monatsgehalt 23
Sonntagsarbeit 14
ständig stehen 14
Staub 13
Stillzeit 20
Straftat 25
Strahlen 13

T

Totgeburt 19

U

Umlageverfahren 37

Unfallgefahren 14

Urlaub 23

V

Verdienstausgleich

während der

Beschäftigungsverbote 17

Verträge 5

Aufhebungsverträge 10

Ausbildungsverhältnisse 5

befristete 5

Probearbeitsverhältnisse 5

Vorsorgeuntersuchung 26

von der Arbeit freizustellen 27

W

Wiedereinstellung nach der

Entbindung 11

Z

Zustimmung der Aufsichtsbehörde

Kündigung 8

