Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Leitfaden zum Mutterschutz

bmfsfj.de

Liebe Leserinnen und Leser,

mein Ziel ist, dass es jedes Kind packt. Und wirksamer Kinderschutz beginnt früh, nämlich bereits mit dem Schutz der Mutter während der Schwangerschaft. Das ist die historische Errungenschaft des Mutterschutzes für Frauen, die in einem Beschäftigungsverhältnis stehen.

Ein moderner Mutterschutz vereinigt zwei Zielsetzungen: Er schützt die Gesundheit der schwangeren und stillenden Frau und ihres Kindes und ermöglicht ihr gleichzeitig, weiter erwerbstätig zu sein, soweit es verantwortbar ist. Die Regelungen des Mutterschutzes sorgen dafür, dass Mutter und Kind vor gesundheitlichen Gefährdungen am Arbeitsplatz und vor einer unberechtigten Kündigung geschützt werden. Außerdem sichern sie das Einkommen in der Zeit, in der eine Beschäftigung verboten ist. Mutterschutz ist ein wichtiger Beitrag zu einer familienfreundlichen Arbeitswelt und zur Teilhabe von Müttern an der Erwerbsarbeit.

Zum 1. Januar 2018 ist ein neues Mutterschutzgesetz in Kraft getreten. Mit der Neuregelung gibt es wichtige Verbesserungen. Der Schutzbereich des Mutterschutzgesetzes umfasst nun auch die Schülerinnen und Studentinnen. Mütter sind bei Geburt eines Kindes mit Behinderung besser geschützt. Der Kündigungsschutz bei einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche ist erweitert worden. Außerdem konnte im Zusammenhang mit der Überarbeitung des Versicherungsvertragsgesetzes bei der finanziellen Absicherung privat krankenversicherter selbstständiger Frauen während der Schutzfristen ein deutlicher Fortschritt erreicht werden. Der Mutterschutz in Deutschland ist damit auf der Höhe der Zeit.

Diese Broschüre ist vorrangig für schwangere und stillende Frauen geschrieben. Sie informiert ausführlich über Rechte und Pflichten und enthält im Anhang das Mutterschutzgesetz und die einschlägigen Regelungen aus dem Fünften Sozialgesetzbuch (SGB V) sowie dem Versicherungsvertragsgesetz (VVG). Zusätzlich enthält diese Broschüre zu einigen Themen Hinweise, die für Arbeitgeber von Interesse sein können.

Eine unmittelbar an Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gerichtete Broschüre sowie viele Informationen zu Fragen rund um Schwangerschaft, Geburt und Familiengründung finden Sie auf der Internetseite des Bundesfamilienministeriums unter **www.bmfsfj.de**.

Dr. Franziska Giffey
Bundesministerin für Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

Inhalt

I. Einführung ... 9
1.1 Was ist Mutterschutz? ... 9
1.2 Welche Frauen werden geschützt? ... 10
1.2.1 Beschäftigte mit Teilzeit, Minijob, Befristung, Probezeit oder Ausbildung ... 11
1.2.2 Schülerinnen und Studentinnen ... 12
1.2.3 Frauen mit anderen Erwerbstätigkeitsverhältnissen 13
1.2.4 Frauen, die nicht vom Mutterschutzgesetz erfasst werden ... 13
1.3 Wann beginnt der Mutterschutz, wie lange sind Sie geschützt? ... 14
1.4 Wer ist verantwortlich für die Umsetzung des Mutterschutzes? ... 15
1.5 Wer berät Sie bei Fragen und Unklarheiten? ... 17

II. Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ... 18
2.1 Vor Ihrer Schwangerschaft ... 18
2.2 Während Ihrer Schwangerschaft ... 19
2.2.1 Schwangerschaftsmitteilung an Ihren Arbeitgeber . 19
2.2.2 Persönliches Gespräch mit Ihrem Arbeitgeber ... 20
2.2.3 Zulässige Arbeitszeiten ... 21
2.2.4 Mutterschutzgerechte Arbeitsbedingungen ... 26
2.2.5 Mutterschutzbedingte Arbeitsunterbrechung ... 32
2.2.6 Beratung durch die Aufsichtsbehörde ... 35
2.2.7 Entgeltfortzahlung bei mutterschutzbedingtem Arbeitsplatzwechsel oder Beschäftigungsverbot ... 35

2.3 Schutzfristen vor und nach der Entbindung 35
2.3.1 Schutzfrist vor der Entbindung 36
2.3.2 Schutzfrist nach der Entbindung 36
2.3.3 Besondere Situationen (Fehlgeburt, Totgeburt, Schwangerschaftsabbruch) 38
2.3.4 Entgeltersatz in den Schutzfristen 39
2.4 Nach der Geburt Ihres Kindes und während Ihrer Stillzeit 39
2.4.1 Zulässige Arbeitszeiten 41
2.4.2 Mutterschutzgerechte Arbeitsbedingungen 43
2.4.3 Entgeltfortzahlung bei mutterschutzbedingtem Arbeitsplatzwechsel oder Beschäftigungsverbot 45
2.5 Gesundheitsschutz in besonderen Rechtsverhältnissen 45
2.5.1 Arbeitnehmerähnliche Personen 46
2.5.2 Schülerinnen und Studentinnen 47
2.5.3 In Heimarbeit beschäftigte Frauen 48
2.6 Wer berät Sie bei Fragen und Unklarheiten? Wo können Sie Hilfe bekommen? 49

III. Kündigungsschutz 50
3.1 Welche Frauen werden geschützt? 50
3.2 Wann beginnt der Kündigungsschutz, wie lange werden Sie geschützt? 51
3.3 Unter welchen Voraussetzungen gilt der Kündigungsschutz? 52
3.3.1 Was darf Ihr Arbeitgeber während der Kündigungsschutzfristen nicht tun? 53
3.3.2 Ausnahmen vom Kündigungsverbot 53
3.4 Verbotswidrige Kündigung im Mutterschutz 54
3.4.1 Wie können Sie rechtlich gegen die Kündigung Ihres Arbeitgebers vorgehen? 54
3.4.2 Was passiert mit Ihrem Entgeltanspruch im Fall einer unwirksamen Kündigung? 55

3.5 Wer berät Sie zum mutterschutzrechtlichen Kündigungsschutz? ... 56
3.6 Dürfen Sie im Mutterschutz Ihr Beschäftigungsverhältnis selbst beenden? ... 56

IV. Leistungen vor und nach der Geburt ... 58
4.1 Ihre Entgelt- und Entgeltersatzansprüche ... 60
4.1.1 Bezahlte Pausen für Untersuchungen und zum Stillen ... 61
4.1.2 Zahlung von Mutterschutzlohn bei mutterschutzrechtlichen Schutzmaßnahmen ... 61
4.1.3 Entgeltersatz während der mutterschutzrechtlichen Schutzfristen ... 62
4.1.4 Übersicht zum Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss ... 70
4.1.5 Bedingungen und Berechnung der Entgeltzahlung und des Entgeltersatzes ... 72
4.2 Ihre Ansprüche auf Unterstützungsleistungen ... 76
4.2.1 Leistungen für Versicherte der gesetzlichen Krankenversicherungen (z. B. Hebammenhilfe) ... 76
4.2.2 Hilfe durch die Bundesstiftung „Mutter und Kind – Schutz des ungeborenen Lebens“ in Notlagen ... 76
4.3 Ihre Erhaltungsansprüche ... 77
4.3.1 Erhaltung Ihres Erholungsurlaubs ... 77
4.3.2 Vertragsgemäße Weiterbeschäftigung ... 78
4.3.3 Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen und Sparzulagen ... 78
4.3.4 Anspruchssicherung in der gesetzlichen Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung ... 79
4.3.5 Anspruch auf 13. Monatsgehalt und Sonderleistungen 80
4.4 Ihr Anspruch auf Elternzeit ... 80
4.5 Wer berät Sie zu den Leistungsrechten? ... 81

V. Anhang: Wichtige Regelungen zum Mutterschutz 83
5.1 Mutterschutzgesetz 85
5.2 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB V) – Auszüge 107
5.3 Zweites Gesetz über die Krankenversicherung der Landwirte (KVLG 1989) 110
5.4 Versicherungsvertragsgesetz (VVG) 110
5.5 Weitere Regelungen mit Bezug zum Mutterschutz 111

VI. Stichwortverzeichnis 112

I. 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.

Ziele des Mutterschutzes

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

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

1.2 Welche Frauen werden geschützt?

Das Mutterschutzgesetz gilt für alle schwangeren und stillenden Frauen, die in einem **Beschäftigungsverhältnis** stehen. Entscheidend ist, dass die Frau ein Beschäftigungsverhältnis in der Bundesrepublik Deutschland hat bzw. 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 Jugendfreiwilligendienstegesetzes 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 vgl. die Ausführungen unter **1.2.2 f.**

Wichtiger Hinweis

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

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

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

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

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

Zeitlich begrenzte Beschäftigungsverhältnisse

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.

Wichtiger Hinweis

Der Mutterschutz gibt Ihnen grundsätzlich keinen Anspruch auf Verlängerung eines **befristeten Beschäftigungsverhältnisses.** Verlängert Ihr Arbeitgeber jedoch alle gleich liegenden 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 vgl. **4.1.3.2, 4.1.4 f.**

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

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

Wichtiger Hinweis

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

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

1.2.2 Schülerinnen und Studentinnen

- Seit dem 1. Januar 2018 gilt das Mutterschutzgesetz auch für Schülerinnen und Studentinnen, soweit die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und

Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt oder sie ein im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung verpflichtend vorgegebenes Praktikum ableisten. Für Schülerinnen und Studentinnen gelten im Mutterschutz Besonderheiten. Insbesondere können sie auf die Inanspruchnahme der Schutzfrist nach der Entbindung verzichten (vgl. auch die Ausführungen unter **2.5.2**). Die besonderen mutterschutzrechtlichen Regelungen zu Kündigungsschutz und Leistungen sind auf Schülerinnen und Studentinnen grundsätzlich nicht anzuwenden (vgl. die Ausführungen unter **3.** und **4.**).

1.2.3 Frauen mit anderen Erwerbstätigkeitsverhältnissen

Unter Einschränkungen gilt das Mutterschutzgesetz auch für

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

1.2.4 Frauen, die nicht vom Mutterschutzgesetz erfasst werden

Das Mutterschutzgesetz gilt grundsätzlich **nicht für Selbstständige** (Ausnahme: Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen sind), Organ-

mitglieder und Geschäftsführerinnen juristischer Personen oder Gesellschaften (soweit sie nicht überwiegend auch als Beschäftigte tätig sind) sowie für **Hausfrauen.** Denn diese Frauen stehen in keinem Beschäftigungsverhältnis. Sie handeln also nicht weisungsgebunden und sind nicht in eine Arbeitsorganisation eines Weisungsgebers eingegliedert. Sie haben insoweit keinen Arbeitgeber, dem eine vertragliche Fürsorgeverpflichtung gegenüber der schwangeren oder stillenden Frau zukommt und der die gesetzlichen Regelungen zum Mutterschutz zu beachten hat.

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

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?

Länge des Mutterschutzes

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.**

Der Mutterschutz beginnt, sobald Sie schwanger sind. Er gilt bis nach der Entbindung und in der Stillzeit. Ihr Arbeitgeber kann Ihre Gesundheit und die Ihres Kindes allerdings erst dann wirkungsvoll mit den erforderlichen Schutzmaßnahmen schützen, wenn Sie ihm Ihre Schwangerschaft bzw. Stillzeit mitteilen. Unabhängig von dieser

Meldung gilt bereits ab Beginn der Schwangerschaft der besondere Kündigungsschutz (vgl. dazu die Ausführungen unter **3.1**).

Im Fall einer **Fehlgeburt oder eines Schwangerschaftsabbruchs** endet der Mutterschutz grundsätzlich mit dem Ende der Schwangerschaft. Ihr Arbeitgeber ist in diesen Fällen trotzdem zur Rücksichtnahme auf Ihre Situation verpflichtet. Außerdem haben Sie selbstverständlich Anspruch auf ärztliche Behandlung und Betreuung. Sollten Sie nach der zwölften Schwangerschaftswoche eine Fehlgeburt erleiden, so gilt auch für Sie der besondere Kündigungsschutz für die Dauer von vier Monaten (vgl. 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 vgl. die Ausführungen unter **2.3.3**).

1.4 Wer ist verantwortlich für die Umsetzung des Mutterschutzes?

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

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

Die Mutterschutzvorgaben orientieren sich an den Schutzbedürfnissen, die Frauen und ihr Kind **typischerweise im Verlauf einer Schwangerschaft und in der Stillzeit** haben. Damit Ihr Arbeitgeber den Mutterschutz wirkungsvoll umsetzen kann, benötigt er Ihre Mithilfe. Nutzen Sie die Gelegenheit zu einem **persönlichen Gespräch** zum Mutterschutz. Dieses Gespräch bietet Ihnen Ihr Arbeitgeber an (vgl. 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 bzw. Ihr Arzt bescheinigen (vgl. dazu auch die Ausführungen unter **2.2.5** und **2.4.2**).

Sie sollten Ihrem Arbeitgeber Ihre Schwangerschaft **möglichst früh mitteilen.** Im Übrigen müssen Sie grundsätzlich nichts weiter veranlassen. Ihr Arbeitgeber ist zur Einhaltung der Mutterschutzvorgaben und nach Ihrer Mitteilung über Ihre Schwangerschaft bzw. 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 (vgl. die Ausführungen unter **2.5.2**).

Alles, was nach den Mutterschutzvorgaben Ihre Gesundheit oder die Ihres Kindes gefährden könnte, muss Ihr Arbeitgeber durch geeignete Schutzmaßnahmen ausschließen. Solange Ihre Gesundheit oder die Ihres Kindes nicht gefährdet ist, spricht aber auch nichts gegen Ihre Weiterbeschäftigung. Dies sorgt für eine einheitliche Umsetzung des Mutterschutzes im Betrieb und vermeidet, dass der Gesundheitsschutz für Sie und Ihr Kind zur individuellen Verhandlungssache zwischen Ihnen und Ihrem Arbeitgeber wird. Gesetzliche Mitspracherechte bestehen für schwangere und

stillende Frauen dementsprechend nur im Hinblick auf die Lage der Arbeitszeiten, wenn gesundheitliche Gefährdungen ausgeschlossen sind (siehe dazu die Ausführungen unter **2.2.3** und **2.4.1**).

1.5 Wer berät Sie bei Fragen und Unklarheiten?

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

- an die zuständigen Mutterschutz-Aufsichtsbehörden im Hinblick auf Ihren Gesundheits- und Kündigungsschutz (vgl. auch die Ausführungen zu den Beratungsangeboten unter **2.6** und **3.5**),

- an Ihre gesetzliche Krankenkasse im Hinblick auf Ihre mutterschutzrechtlichen Leistungsansprüche (vgl. auch die Ausführungen unter **4.2.1**).

Für weitere Fragen nutzen Sie unser Servicetelefon:
Tel.: 030 20179130 oder
Fax: 030 18555-4400
Montag–Donnerstag 9–18 Uhr
E-Mail: **info@bmfsfjservice.bund.de**

Gerne nehmen wir auch Ihre Anregungen zum Mutterschutz auf!

II.
Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

2.1 Vor Ihrer Schwangerschaft

Verantwortung des Arbeitgebers

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

Hinweis für Ihren Arbeitgeber

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

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

Hinweis für Ihren Arbeitgeber

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

2.2 Während Ihrer Schwangerschaft

2.2.1 Schwangerschaftsmitteilung an Ihren Arbeitgeber

Den Arbeitgeber informieren

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

Wichtiger Hinweis

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

Verlangt Ihr Arbeitgeber ausdrücklich eine ärztliche Bescheinigung, weil ihm die mündliche Information nicht genügt, muss er selbst die Kosten für diese Bescheinigung übernehmen. Ihr Arbeitgeber darf die Information über Ihre Schwangerschaft Dritten gegenüber nicht unbefugt weitergeben.

Bewerbung

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

Hinweis für Ihren Arbeitgeber

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

2.2.2 Persönliches Gespräch mit Ihrem Arbeitgeber

Informations- und Planungsgespräch

Nach der Mitteilung Ihrer Schwangerschaft muss Ihr Arbeitgeber Sie über die Ergebnisse seiner Gefährdungsbeurteilung und über die damit verbundenen, für Sie erforderlichen Schutzmaßnahmen informieren und Ihnen ein persönliches Gespräch über weitere Anpassungen der Arbeitsbedingungen anbieten, die Ihren Bedürfnissen während der Schwangerschaft oder Stillzeit entsprechen. Nutzen Sie diese Gelegenheit. Schildern Sie Ihre Situation. Dies erleichtert es ihm, die Arbeitsbedingungen an Ihre Bedürfnisse anzupassen. Nutzen Sie die Gelegenheit auch, um frühzeitig Ihren geplanten Wiedereinstieg nach Mutterschutz und Elternzeit anzusprechen und sich mit Ihrem Arbeitgeber über Ihre zukünftige Arbeitszeitgestaltung und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf abzustimmen.

Wichtiger Hinweis

Die Informationsbroschüre „So sag ich's meinen Vorgesetzten" des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gibt praktische Tipps, damit Sie vor, während und nach der Elternzeit gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber gute Lösungen finden, die den Wiedereinstieg und eine familienfreundliche Arbeitsorganisation erleichtern. Die Broschüre kann unter

www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/so-sag-ich-s-meinen-vorgesetzten--elternzeit--wiedereinstieg-und-flexible-arbeitsmodelle-erfolgreich-vereinbaren/75702

unentgeltlich heruntergeladen werden.

Hinweis für Ihren Arbeitgeber

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

2.2.3 Zulässige Arbeitszeiten

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.**

Vorsorgeuntersuchungen

Zunächst stellt der Mutterschutz sicher, dass Sie auch in Ihrer Berufstätigkeit Vorsorgeuntersuchungen in Anspruch nehmen können. Sie dienen Ihrer Gesundheit und der Ihres Kindes. Daher muss Ihr Arbeitgeber Sie für diese Untersuchungen von der Arbeit freistellen. Voraussetzung ist allerdings, dass diese Untersuchungen erforderlich sind. Sie sind gehalten, einen Termin außerhalb der Arbeitszeit zu vereinbaren, soweit dies möglich ist. 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.

Besondere Regelungen zur zulässigen Arbeitszeit

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

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

Höchstarbeitszeit

Während Ihrer Schwangerschaft darf Ihr Arbeitgeber Sie nicht mehr als **maximal achteinhalb Stunden täglich** oder 90 Stunden pro Doppelwoche arbeiten lassen. Sind Sie **jünger als 18 Jahre,** darf er Sie **höchstens acht Stunden täglich** oder 80 Stunden in der Doppelwoche arbeiten lassen. In die Doppelwoche werden die Sonntage eingerechnet. Gesetzliche Ruhepausen sowie die Fahrzeit (Wohnung – Arbeitsstelle) sind keine Arbeitszeit. Zudem darf Ihr Arbeitgeber Sie nicht in einem Umfang beschäftigen, der die **vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit** im Durchschnitt des Monats übersteigt.

Sind Sie bei **mehreren Arbeitgebern** beschäftigt, sind die Arbeitszeiten zusammenzurechnen. Über Ihre Arbeitszeiten bei anderen Arbeitgebern müssen Sie Ihren Arbeitgeber informieren.

B

Beispiel

Sie haben eine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit von 20 Wochenstunden. Um ein Projekt abschließen zu können, vereinbaren Sie mit Ihrem Arbeitgeber, für zwei Wochen in Folge 40 Wochenstunden zu arbeiten. Eine solche Vereinbarung ist grundsätzlich auch in der Schwangerschaft zulässig, wenn Sie zum Ausgleich in zwei anderen Wochen des Monats freihaben. Denn dann übersteigt Ihre Arbeitszeit im Durchschnitt des Monats nicht 20 Wochenstunden.

Mindest-ruhezeiten

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

Beispiel

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

Lage der Arbeits-zeiten und Mitsprache-rechte

Schließlich gibt es im Mutterschutzgesetz verschiedene Bestimmungen, die die **Lage Ihrer Arbeitszeiten** regulieren und Ihnen zum Teil **gesetzliche Mitspracherechte** einräumen. Ohne Ihre Einwilligung darf Ihr Arbeitgeber Sie nicht zwischen 20 Uhr und 22 Uhr oder an Sonn- und Feiertagen beschäftigen – unabhängig von der Branche, in der Sie arbeiten. Ob und in welchem Umfang Sie diese Zeiten als Erholungsphasen benötigen, können Sie am besten beurteilen. Daher soll eine Beschäftigung zu diesen Zeiten nur dann erlaubt sein, wenn Sie mit einer Beschäftigung einverstanden sind und die weiteren besonderen Schutzbestimmungen eingehalten werden. Generell ist die Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Frau in der Zeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen verboten. Sind Sie mit einer Beschäftigung zwischen 20 Uhr und 22 Uhr oder an Sonn- und Feiertagen einverstanden, soll diese unbürokratisch ermöglicht werden können.

Hinweis für Ihren Arbeitgeber

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

Arbeit zwischen 20 Uhr und 22 Uhr

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

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

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

Hinweis für Ihren Arbeitgeber

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

Verbot der Nachtarbeit

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

Hinweis für Ihren Arbeitgeber

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

Arbeit an Sonn- und Feiertagen

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

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

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

Hinweis für Ihren Arbeitgeber

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

2.2.4 Mutterschutzgerechte Arbeitsbedingungen

Betrieblicher Gesundheitsschutz

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

Tätigkeitsunterbrechung

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

Ruhemöglichkeiten

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

Weiterbeschäftigung

Ihr Arbeitgeber hat bei der Gestaltung Ihrer Arbeitsbedingungen alle aufgrund der Gefährdungsbeurteilung erforderlichen Maßnahmen für den Schutz Ihrer **physischen und psychischen Gesundheit** sowie der Ihres Kindes zu treffen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls den sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Soweit es nach den Vorschriften des Mutter-

schutzgesetzes verantwortbar ist, muss Ihr Arbeitgeber Ihnen auch während der Schwangerschaft die **Fortführung Ihrer beruflichen Tätigkeiten** ermöglichen.

Ausschluss von unverantwortbaren Gefährdungen

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

Bezug zur beruflichen Tätigkeit

Grundsätzlich muss Ihr Arbeitgeber nur die Gefährdungen berücksichtigen, die einen **hinreichenden Bezug zur ausgeübten beruflichen Tätigkeit** und zu den mit ihr verbundenen Arbeitsbedingungen aufweisen. Gefährdungen, die außerhalb des Arbeitsumfeldes und unabhängig von den beruflichen Tätigkeiten in gleicher Weise bestehen (allgegenwärtige Gefährdungen), werden nicht erfasst. Dementsprechend löst beispielsweise die Möglichkeit, dass Sie an einer Infektion erkranken, keine mutterschutzrechtlichen Schutzmaßnahmen aus, soweit die Erkrankungswahrscheinlichkeit am Arbeitsplatz gegenüber der Erkrankungswahrscheinlichkeit außerhalb des Arbeitsumfelds (z. B. beim Einkaufen) nicht erhöht ist. In diesen Fällen stellt sich die Gefährdung als **allgemeines Lebensrisiko** dar, deren Vermeidung grundsätzlich außerhalb der Verantwortlichkeit des Arbeitgebers liegt. Ein hinreichender Bezug zur ausgeübten beruflichen Tätigkeit setzt voraus, dass bei Frauen, die unter bestimmten Arbeitsbedingungen arbeiten, im Vergleich zu Frauen, die den betreffenden Arbeitsbedingungen nicht ausgesetzt sind, eine erkennbar erhöhte Wahrscheinlichkeit besteht, dass eine gesundheitliche Beeinträchtigung eintritt.

Bezug zur Schwangerschaft

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 (z. B. 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 (z. B. besonders schwerer Verlauf einer Leberentzündung vom Typ Hepatitis E infolge des veränderten Immunstatus der Frau in der Schwangerschaft). Soweit kein besonderer Bezug gegeben ist (etwa bei der Gefährdung, sich die Hand zu klemmen), bedarf es auch keines besonderen Schutzes durch das Mutterschutzrecht; wie für die übrigen nicht schwangeren Frauen gelten die Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes.

Bewertung der Unverantwortbarkeit

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

Beispiele für Gesundheitsrisiken durch bestimmte Arbeiten und Gefahrstoffe

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

- Gefahrstoffe (chemische Stoffe, z. B. fruchtbarkeitsschädigende 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 durch eine mechanische Einwirkung oder
- Tätigkeiten mit vorgeschriebenem Arbeitstempo.

Beim Umgang mit bestimmten Gefährdungen gibt es besondere Vorschriften, die Ihrem Schutz und dem Ihres Kindes dienen (vgl. Anhang **5.5**).

Beispiele für unzulässige Tätigkeiten

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

- Sie ohne mechanische Hilfsmittel regelmäßig Lasten von mehr als 5 Kilogramm Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 Kilogramm Gewicht von Hand heben, halten, bewegen oder befördern

müssen oder Sie mit mechanischen Hilfsmitteln Lasten von Hand heben, halten, bewegen oder befördern müssen und dabei Ihre körperliche Beanspruchung der von solchen Arbeiten entspricht,

- Sie nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft überwiegend bewegungsarm ständig stehen müssen und wenn diese Tätigkeit täglich vier Stunden überschreitet,

- Sie sich häufig erheblich strecken, beugen, dauernd hocken, sich gebückt halten oder sonstige Zwangshaltungen einnehmen müssen,

- Sie auf Beförderungsmitteln eingesetzt werden, wenn dies für Sie oder für Ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt,

- Unfälle, insbesondere durch Ausgleiten, Fallen oder Stürzen, oder Tätlichkeiten zu befürchten sind, die für Sie oder für Ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellen,

- Sie eine Schutzausrüstung tragen müssen und das Tragen eine Belastung darstellt oder

- eine Erhöhung des Drucks im Bauchraum zu befürchten ist, insbesondere bei Tätigkeiten mit besonderer Fußbeanspruchung,

- Sie in Räumen mit einem Überdruck im Sinne von § 2 der Druckluftverordnung, in Räumen mit sauerstoffreduzierter Atmosphäre oder im Bergbau unter Tage eingesetzt werden,

- Sie Akkordarbeit, Fließarbeit oder getaktete Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo ausführen müssen, wenn die Art der Arbeit oder das Arbeitstempo für Sie oder Ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.

Hinweis für Ihren Arbeitgeber

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

Ermöglichung der Weiterbeschäftigung

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

Wichtiger Hinweis

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

Bei Fragen zum betrieblichen Gesundheitsschutz können Sie sich zur Vergewisserung auch an die **Betriebsärztin bzw. den Betriebsarzt** wenden. Wenn es aufgrund der besonderen Situation des Einzelfalles erforderlich ist, kann die Betriebsärztin bzw. 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** (z. B. Vermeidung lang andauernder einseitiger Körperhaltung, monotoner Tätigkeiten oder Zeitdruck). Durch entsprechende Organisation des Arbeitsablaufs, zum Beispiel durch wechselnde Tätigkeiten und geeignete Pausenregelungen, können diese Belastungen an den Bildschirmarbeitsplätzen reduziert werden. Im Übrigen lassen wissenschaftliche Untersuchungen keinen Zusammenhang zwischen Gesundheitsstörungen und den elektrischen und magnetischen Feldern an modernen Bildschirmgeräten erkennen.

2.2.5 Mutterschutzbedingte Arbeitsunterbrechung

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

Wichtiger Hinweis

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

Hinweis für Ihren Arbeitgeber

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

Betriebliches Beschäftigungsverbot

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

Das Beschäftigungsverbot besteht nur in dem Umfang, wie es zur Vermeidung von Gefährdungen für Sie oder Ihr Kind erforderlich ist.

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

Vorläufiges Beschäftigungsverbot

Hat Ihr Arbeitgeber die erforderlichen Schutzmaßnahmen nicht ergriffen – etwa weil er die Gefährdungsbeurteilung im Hinblick auf die mutterschutzrechtlichen Vorgaben für Ihre Tätigkeiten und Ihren Arbeitsplatz noch nicht aktualisiert hat –, darf er Sie nicht beschäftigen, bis er die erforderlichen Schutzmaßnahmen umgesetzt hat **(sog. 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.

Ärztliches Beschäftigungsverbot

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

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

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

Wichtiger Hinweis

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

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

- Im Fall eines schwangerschaftsbedingten Beschäftigungsverbots ist die Lohnfortzahlung zeitlich unbegrenzt. In diesem Fall bekommt Ihr Arbeitgeber den fortgezahlten Lohn zu 100 Prozent erstattet (nach dem sog. U2-Verfahren).
- Im Fall einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit haben Sie gegenüber Ihrem Arbeitgeber Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zur Dauer von sechs Wochen.
- Soweit Ihr Arbeitgeber zur Teilnahme am sog. U1-Umlageverfahren nach dem Aufwendungsausgleichgesetz (AAG) verpflichtet ist, erhält er auf Antrag einen Teil seiner Aufwendungen für die Entgeltfortzahlung erstattet (mindestens 40 Prozent, maximal 80 Prozent). Für Mitglieder einer gesetzlichen Krankenkasse ruht in dieser Zeit der Anspruch auf Krankengeld.

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

Hinweis für Ihren Arbeitgeber

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

2.2.6 Beratung durch die Aufsichtsbehörde

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

2.2.7 Entgeltfortzahlung bei mutterschutzbedingtem Arbeitsplatzwechsel oder Beschäftigungsverbot

Finanzielle Nachteile müssen Sie bei keiner der genannten mutterschutzrechtlichen Maßnahmen befürchten. Ihr Arbeitgeber muss Ihnen Ihr Entgelt in vollem Umfang fortzahlen **(sog. Mutterschutzlohn)**, wenn er Sie außerhalb der Schutzfristen vor bzw. 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 (vgl. 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 u. a. Anspruch auf **Hebammenhilfe.** Zudem haben Sie Anspruch auf Elterngeld und Elternzeit. Informieren Sie sich frühzeitig über diese Familien- und **Unterstützungsleistungen.** Hilfreiche Informationen finden Sie dazu im Internet unter „Familienportal".

2.3.1 Schutzfrist vor der Entbindung

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

Weiterbeschäftigung möglich

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

2.3.2 Schutzfrist nach der Entbindung

Keine Weiterbeschäftigung

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

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

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

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

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

Bei einer **Behinderung** des Kindes kann eine verlängerte Schutzfrist durch Sie beantragt werden. Hierfür muss **kein behördliches Verfahren zur Feststellung der Behinderung** durchgeführt werden. Für die Antragstellung genügt die Vorlage der fristgerechten – d. h. **innerhalb der ersten acht Wochen nach der Geburt** erstellten – ärztlichen Feststellung. Der Anspruch auf die Verlängerung der Schutzfrist besteht bereits, wenn eine Behinderung im Sinne des § 2 Absatz 1 Satz 1 SGB IX zu erwarten ist. Die Verlängerung der Schutzfrist **beantragen Sie bei 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 bzw. zwölf Wochen.

2.3.3 Besondere Situationen (Fehlgeburt, Totgeburt, Schwangerschaftsabbruch)

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

Fehlgeburt

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 Gramm betragen hat. 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 (vgl. dazu **3.3**).

Totgeburt, Tod des Kindes

Bei einer **Totgeburt (Geburtsgewicht ab 500 Gramm)** bzw. beim **Tod des Kindes nach der Geburt** gilt in der Regel die allgemeine Schutzfrist nach der Entbindung. Ihr Arbeitgeber darf Sie in dieser Zeit grundsätzlich nicht beschäftigen. Sollten Sie dennoch früher an Ihren Arbeitsplatz zurückkehren wollen, so können Sie dies ab der dritten Woche nach der Entbindung, wenn nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht. Sie müssen diesen Wunsch ausdrücklich gegenüber Ihrem Arbeitgeber äußern. Sie können diese Erklärung jedoch jederzeit widerrufen. Ob es sich um eine Fehl- oder um eine Totgeburt handelt, beurteilt Ihre behandelnde Ärztin oder Ihr behandelnder Arzt. Diese/dieser stellt Ihnen ein entsprechendes **ärztlichen Zeugnis** aus.

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

Wichtiger Hinweis

Ist eine Fehlgeburt oder ein Schwangerschaftsabbruch mit seelischen und körperlichen Belastungen verbunden, die eine Arbeitsunfähigkeit zur Folge haben, ist dies ärztlich zu bescheinigen. Statt der Regelungen über die mutterschutzrechtliche Entgeltfortzahlung (vgl. hierzu die Ausführungen zu **4.1.2**) gelten die **Regelungen über die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall** bzw. 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)** (vgl. dazu die Ausführungen **4.1.3 ff.).**

Hinweis für Ihren Arbeitgeber

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

2.4 Nach der Geburt Ihres Kindes und während Ihrer Stillzeit

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

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

Wichtiger Hinweis

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

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

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

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

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

Link BMEL:

www.bmel.de/DE/Ernaehrung/GesundeErnaehrung/SchwangerschaftBaby/_Texte/Stillen_in_%C3%96ffentlichkeit.html

Link zur Studie:

www.bfr.bund.de/cm/343/positive-botschaften-fuer-ein-ungestoertes-stillen-in-der-oeffentlichkeit.pdf

Link NSK:

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

Link Netzwerk Gesund ins Leben:
www.gesund-ins-leben.de/meldung-stillen-in-der-oeffentlichkeit

Rückkehr an den Arbeitsplatz

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

Wichtiger Hinweis

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

Rückkehr- und Planungsgespräch

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

2.4.1 Zulässige Arbeitszeiten

Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz

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

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

Stillpausen

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.

Wichtiger Hinweis

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

Lage der Arbeitszeiten und Mitspracherechte

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

- Sie sich dazu ausdrücklich bereit erklären und nach ärztlichem Zeugnis nichts gegen Ihre Beschäftigung bis 22 Uhr/nach 22 Uhr spricht bzw.

- 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 Nachtruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird.

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

2.4.2 Mutterschutzgerechte Arbeitsbedingungen

Betrieblicher Gesundheitsschutz

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

Wichtiger Hinweis

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

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. 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, z. B. fruchtbarkeitsschädigende Stoffe),
- Biostoffe (Viren, Bakterien, Pilze),
- physikalische Einwirkungen (insbesondere ionisierende und nicht ionisierende Strahlungen),
- eine belastende Arbeitsumgebung (z. B. in Räumen mit Überdruck),
- Tätigkeiten mit vorgeschriebenem Arbeitstempo (u. a. Akkord und Fließbandarbeit sowie u. U. andere getaktete Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo).

Allerdings ist die Regelung zur unzulässigen Ausübung von Tätigkeiten mit körperlicher Belastung oder mechanischer Einwirkung (vgl. **Punkt 1–7** der Auflistung auf Seite 29 f.) aufgrund des fehlenden Schutzbedürfnisses für das ungeborene Kind **nicht** mehr auf die stillende Frau anwendbar.

Hinweis für Ihren Arbeitgeber

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

Ärztliches Beschäftigungsverbot

Ihre Ärztin bzw. 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 Beschäftigungsverbotes 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 bzw. Ihr Frauenarzt eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung aus **(„Krankschreibung“).**

Wichtiger Hinweis

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

2.4.3 Entgeltfortzahlung bei mutterschutzbedingtem Arbeitsplatzwechsel oder Beschäftigungsverbot

Mutterschutzlohn

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** (vgl. die Ausführungen unter **2.2.7**).

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 Ihrem Vertragspartner. Sie können sich jedoch gegenüber 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 liegt. 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 (insb. Selbstständige), werden während der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz finanziell besser abgesichert: Durch Änderungen des Versicherungsvertragsgesetzes haben diese Frauen **während der Mutterschutzfristen** einen Anspruch auf Zahlung des vereinbarten **Krankentagegeldes**, wenn sie in dieser Zeit nicht oder nur eingeschränkt beruflich tätig sind. Dabei sind ggf. 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 Uhr und 22 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen tätig werden, wenn sie einwilligen und dies für die Ausbildungszwecke erforderlich ist. Es ist kein behördliches Genehmigungsverfahren erforderlich.

Wichtiger Hinweis

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

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

Hinweis für Ihre Schule/Hochschule

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

2.5.3 In Heimarbeit beschäftigte Frauen

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

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

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

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

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

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

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

Wichtiger Hinweis

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

III.
Kündigungsschutz

Kündigungsschutzfristen

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

3.1 Welche Frauen werden geschützt?

Den mutterschutzrechtlichen Kündigungsschutz haben grundsätzlich alle Frauen, die in einem **Beschäftigungsverhältnis** stehen. Er gilt damit auch für Teilzeitbeschäftigte, geringfügig und befristet Beschäftigte und in der Probezeit (vgl. **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 Heimarbeitsgesetzes, soweit sie am Stück mitarbeiten, und

- Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen sind.

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

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

Das bedeutet, dass Ihnen 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 unter **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 des Arbeitgebers

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

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

Wichtiger Hinweis

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

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

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

3.3.1 Was darf Ihr Arbeitgeber während der Kündigungsschutzfristen nicht tun?

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

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

3.3.2 Ausnahmen vom Kündigungsverbot

Ausnahmsweise ist eine Kündigung bei Vorliegen besonderer Gründe möglich. Diese dürfen aber nicht mit Ihrem Zustand während der Schwangerschaft oder Ihrer Lage bis zum Ablauf der Kündigungsschutzfrist von i. d. R. vier Monaten nach der Entbindung bzw. der Fehlgeburt im Zusammenhang stehen.

Ein besonderer Fall kann im Einzelfall 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

Ihr Arbeitgeber muss bei beabsichtigten Kündigungen während der Kündigungsschutzfristen immer **zuerst bei der Aufsichtsbehörde beantragen,** dass die Kündigung ausnahmsweise aufgrund eines außergewöhnlichen Umstandes für zulässig erklärt wird. Erst nach der Zustimmung der Behörde darf Ihr Arbeitgeber Ihnen 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 Ihres Arbeitgebers haben Sie die im Folgenden dargestellten Möglichkeiten und Rechte. Sie können auf diesen Kündigungsschutz gegenüber Ihrem Arbeitgeber nicht von vornherein verzichten, eine entsprechende vertragliche Vereinbarung ist unzulässig und daher nicht beachtlich. Sie können aber selbst kündigen.

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

Wird Ihnen trotz Kündigungsschutzes verbotswidrig (d. h. 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 Ihres Arbeitgebers von Anfang an als rechtswirksam.

Die Klage beim Arbeitsgericht können Sie selbst erheben oder durch einen Prozessbevollmächtigten (z. B. eine Rechtsanwältin oder einen

Rechtsanwalt) erheben lassen. Die Klage muss nicht schriftlich erhoben werden. Sie kann auch mündlich zu Protokoll beim Arbeitsgericht (Geschäftsstelle) eingereicht werden.

Wichtiger Hinweis

Grundsätzlich müssen Sie **innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung vor dem zuständigen Arbeitsgericht Klage erheben,** wenn Sie gegen die Kündigung Ihres Arbeitgebers vorgehen wollen.

In folgenden Fällen kann Ihre Klage auch noch später zulässig sein:

- Hat Ihr Arbeitgeber Kenntnis von Ihrer Schwangerschaft, Fehlgeburt oder Entbindung und hat 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 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 des Arbeitgebers können Sie rechtlich vorgehen. Auch gegen die Zustimmung der Aufsichtsbehörde können Sie je nach Bundesland **Widerspruch einlegen oder vor dem zuständigen Verwaltungsgericht Klage erheben**.

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

Wird durch das Arbeitsgericht die Rechtsunwirksamkeit der Kündigung festgestellt und besteht deshalb das Beschäftigungsverhältnis

weiter, haben Sie grundsätzlich Anspruch auf Fortzahlung Ihres Arbeitsentgelts. Durch anderweitige Arbeit erzielte Einkünfte sowie infolge Ihrer Arbeitslosigkeit gezahlte öffentlich-rechtliche Leistungen sind anzurechnen.

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

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

3.5 Wer berät Sie zum mutterschutzrechtlichen Kündigungsschutz?

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

Informationen enthält auch die kostenlose Broschüre des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales „Kündigungsschutz“, die beim Publikationsversand der Bundesregierung (E-Mail: **publikationen@bundesregierung.de**) angefordert werden kann (vgl. **www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/A163-kuendigungsschutz.html**).

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 Aufhebungs-

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

Im Übrigen gilt Folgendes:

- Sie selbst sind nicht an das Kündigungsverbot gebunden. Sie können auch während Ihres Mutterschutzes Ihr Beschäftigungsverhältnis jederzeit kündigen **(Eigenkündigung).** Für Ihre eigene Kündigung müssen Sie die gesetzlichen oder vereinbarten Kündigungsfristen einhalten, die nach den für Sie geltenden arbeitsvertraglichen Bedingungen oder Tarifverträgen gelten.

- Da Sie Ihr Beschäftigungsverhältnis während der Schwangerschaft und nach der Entbindung freiwillig beenden können, sind **auch Aufhebungsverträge grundsätzlich zulässig.**

- Bei Eigenkündigung und Aufhebungsverträgen endet Ihr Mutterschutz dann zusammen mit dem Beschäftigungsverhältnis.

- In beiden Fällen haben Sie gegenüber Ihrem Arbeitgeber keine Ansprüche mehr (u. a. auf Arbeitsentgelt oder auf den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld).

- Nur in besonderen Fällen, vor allem wenn die Kündigung oder der Aufhebungsvertrag durch eine **arglistige Täuschung oder widerrechtliche Drohung** durch Ihren Arbeitgeber herbeigeführt worden ist, kann die Zustimmung zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages durch Sie angefochten werden.

IV. Leistungen vor und nach der Geburt

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

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

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

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

- Frauen in betrieblicher Berufsbildung und Praktikantinnen im Sinne von § 26 des Berufsbildungsgesetzes,

- Frauen mit Behinderung, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt sind,
- Frauen, die als Freiwillige im Sinne des 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 Heimarbeitsgesetzes, soweit sie am Stück mitarbeiten, und
- Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen sind (nur § 19 Absatz 1).

Keine Leistungen nach dem Mutterschutzgesetz erhalten grundsätzlich:

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

4.1 Ihre Entgelt- und Entgeltersatzansprüche

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

- bezahlte Pausen 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 (z. B. Mutterschaftsgeld und Zuschuss zum Mutterschaftsgeld (sog. Arbeitgeberzuschuss)) (unter **4.1.3**).

Hinweis für Ihren Arbeitgeber

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

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

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

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

4.1.1 Bezahlte Pausen für Untersuchungen und zum Stillen

Entgelt bei Freistellung für Untersuchungen und Stillzeit

Durch die Gewährung der Freistellungen für Untersuchungen und Stillpausen 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 (vgl. **2.2.3** und **2.4.1**).

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 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.

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

Hinweis für Ihren Arbeitgeber

Ihr Arbeitgeber bekommt den Mutterschutzlohn zu **100 Prozent erstattet** (nach dem sog. 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 (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. Beschäftigte, die nicht Mitglied einer Krankenkasse sind (privat krankenversicherte Frauen oder bei einer gesetzlichen Krankenkasse beitragsfrei familienversicherte Frauen) erhalten ein in der Höhe auf insgesamt 210 Euro begrenztes Mutterschaftsgeld vom **Bundesversicherungsamt.**

Das Mutterschaftsgeld müssen Sie bei Ihrer Krankenkasse bzw. beim Bundesversicherungsamt **beantragen**. Für den Antrag benötigen Sie die Bescheinigung Ihrer Ärztin oder Ihres Arztes bzw. Ihrer Hebamme oder Ihres Entbindungspfleger, 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 **Bundesversicherungsamt** – Mutterschaftsgeldstelle –, Friedrich-Ebert-Allee 38, 53113 Bonn, Telefon 0228 619-1888 beantragt werden. Informationen und Antragsformulare stehen auch im Internet zur Verfügung: **www.mutterschaftsgeld.de**

Arbeitgeberzuschuss

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

Bemessungsgrundlage

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.

Umfang Entgeltersatz

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

- voller Entgeltersatz durch **Mutterschaftsgeld in Höhe von täglich höchstens 13 Euro und (ggf.) 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 € x 3 = 2.925 €) wird auf den Kalendertag (drei Kalendermonate zu 30 Tagen) umgerechnet (2.925 € : 90 Kalendertage = 32,50 € 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 (ggf.) Arbeitgeberzuschuss**

- teilweiser Entgeltersatz durch **Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes**

Wichtiger Hinweis

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

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

Wichtiger Hinweis

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

Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss sind **nicht steuer- und sozialabgabenpflichtig.** Sie werden aber in den steuerlichen **Progressionsvorbehalt** einbezogen. Wegen der Steuer- und Abgabenfreiheit 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 bzw. vom Bundesversicherungsamt) und den **Arbeitgeberzuschuss** finanziell abgesichert:

Mitglieder in einer gesetzlichen Krankenkasse

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

Geringfügig Beschäftigte (Minijobberinnen)

- Sind Sie **geringfügig beschäftigt** und selbst **Mitglied in einer gesetzlichen Krankenkasse** (z. B. 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 ggf. einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld von Ihrem Arbeitgeber. Wenn Sie geringfügig beschäftigt und **nicht selbst Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse** sind (z. B. wenn Sie als Ehefrau, Lebenspartnerin oder als Kind familienversichert sind), erhalten Sie das Mutterschaftsgeld in Höhe von insgesamt bis zu 210 Euro vom Bundesversicherungsamt und ggf. einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld von Ihrem Arbeitgeber.

Privat Krankenversicherte

- Stehen Sie in einem **Beschäftigungsverhältnis** und sind **privat krankenversichert,** erhalten Sie das Mutterschaftsgeld in Höhe von insgesamt bis zu 210 Euro vom Bundesversicherungsamt und einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld von Ihrem Arbeitgeber. Haben Sie eine Krankentagegeldversicherung abgeschlossen, haben Sie ggf. 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 Ihr Arbeitgeber wirksam während der Schwangerschaft oder in den Schutzfristen** (vgl. **3.3.2**), behalten Sie Ihren Anspruch auf Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss, und zwar in der Höhe, wie Ihnen der Anspruch vor dem Ende des gekündigten Beschäftigungsverhältnisses zustand. Mit dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses haben Sie allerdings gegenüber Ihrem Arbeitgeber keinen Anspruch auf Zahlung des Arbeitgeberzuschusses mehr. Um Sie in dieser für Sie nicht vorhersehbaren Situation zu schützen, erhalten Sie ab dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses bis zum Ende der Schutzfrist jedoch weiterhin den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld von der für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes zuständigen Stelle (Ihre Krankenkasse oder das Bundesversicherungsamt).

Befristete Verträge, Eigenkündigung

- **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 (vgl. **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 und damit kein Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse, 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 Bundesversicherungsamt. 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.

Wichtiger Hinweis

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

Zuschuss bei Insolvenz

Kann Ihr Arbeitgeber **wegen eines Insolvenzereignisses** die Verpflichtung zur Zahlung des Arbeitgeberzuschusses nicht erfüllen, gilt ab dem Tag des Insolvenzereignisses bis zum Ende der Schutzfristen die gleiche Regelung wie bei einem zulässig vom Arbeitgeber gekündigten Beschäftigungsverhältnis (vgl. **3.3.2**) ab dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses bis zum Ende der Schutzfristen (s. o.). 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 Krankenversicherte

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 Krankengeld-Wahltarif oder über einen „gesetzlichen" Krankengeldanspruch **(Wahlerklärung)** absichern möchten. Nähere Auskünfte erteilen die zuständigen Krankenkassen. Für Mitglieder der **landwirtschaftlichen Krankenkassen** bestehen allerdings Ausnahmen.

4.1.3.4 Frauen ohne Erwerbstätigkeit

Üben Sie keine Erwerbstätigkeit aus, ergeben sich Ihre Ansprüche im Wesentlichen aus den allgemeinen Bestimmungen des Zweiten und Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB II und SGB III). Gleiches gilt für

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

ALG-I-Empfängerinnen

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

ALG-II-Empfängerinnen

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

Schülerinnen und Studentinnen

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

4.1.4 Übersicht zum Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss

Überblick	
Frauen in bestehenden Beschäftigungsverhältnissen	
Mitglieder einer **gesetzlichen** Krankenkasse **mit** Krankengeldanspruch	Pro Tag bis zu **13 Euro Mutterschaftsgeld** von der Krankenkasse **plus Arbeitgeberzuschuss** in Höhe der Differenz zum durchschnittlichen Nettoarbeitsentgelt
Minijobberinnen, die Mitglieder einer **gesetzlichen** Krankenkasse **ohne** Krankengeldanspruch (z. B. Studentinnen) sind	Pro Tag bis zu **13 Euro Mutterschaftsgeld** von der Krankenkasse und ggf. **Arbeitgeberzuschuss** in Höhe der Differenz zwischen 13 Euro und dem durchschnittlichen Nettoarbeitsentgelt
Minijobberinnen, die **nicht Mitglied** einer **gesetzlichen** Krankenkasse sind (z. B. **Familienversicherte**)	**Mutterschaftsgeld** von einmalig bis zu insgesamt **210 Euro** durch das Bundesversicherungsamt **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 Bundesversicherungsamt **plus Arbeitgeberzuschuss** in Höhe der Differenz zwischen 13 Euro und dem durchschnittlichen Nettoarbeitsentgelt, **ggf. ergänzend vereinbartes Krankentagegeld**
Frauen, deren Beschäftigungsverhältnis in der Schwangerschaft oder in den Schutzfristen endet	
Frauen, deren Beschäftigungsverhältnis während der Schwangerschaft oder in den Schutzfristen vom Arbeitgeber zulässig **gekündigt wurde**	Für Mitglieder einer gesetzlichen Krankenkasse: pro Tag bis zu **13 Euro Mutterschaftsgeld plus Arbeitgeberzuschuss** von der Krankenkasse; für Frauen, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind: **Mutterschaftsgeld** bis zu insgesamt **210 Euro** vom Bundesversicherungsamt

Überblick	
Frauen, deren Beschäftigungsverhältnis in der Schwangerschaft oder in den Schutzfristen endet	
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 Bundesversicherungsamt
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 vgl. Seite 72
Frauen, deren Arbeitgeber während der Schwangerschaft oder in den Schutzfristen in **Insolvenz** geht	Mutterschaftsleistungen ab dem Insolvenzereignis wie nach einer zulässigen Kündigung
Selbstständig erwerbstätige Frauen	
Mitglieder der **gesetzlichen** Krankenversicherung mit Krankengeldanspruch	**Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes** von der Krankenkasse
Mitglieder der **gesetzlichen** Krankenversicherung **ohne** Krankengeldanspruch	**Kein Mutterschaftsgeld**
Privat krankenversicherte selbstständige Frauen, die eine **Krankentagegeldversicherung** abgeschlossen haben	Anspruch auf Zahlung des **vereinbarten Krankentagegeldes** besteht während der Mutterschutzfristen

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

4.1.5 Bedingungen und Berechnung der Entgeltzahlung und des Entgeltersatzes

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

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

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 bzw. -kürzungen, die während des Berechnungszeitraums wirksam werden, ist für die Berechnung des

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

Nebentätigkeit

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

Unverschuldete Fehlzeiten

- Bei der Bestimmung des Berechnungszeitraumes für die Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts bleiben Zeiten unberücksichtigt, in denen die Frau infolge **unverschuldeter Fehlzeiten kein Arbeitsentgelt** erzielt hat. War das Beschäftigungsverhältnis kürzer als drei Monate, ist der Berechnung der tatsächliche Zeitraum des Beschäftigungsverhältnisses zugrunde zu legen.

- Bei der Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts bleiben **einmalig gezahltes Arbeitsentgelt** und **Kürzungen des Arbeitsentgelts,** die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder **unverschuldetem Arbeitsversäumnis** eintreten, unberücksichtigt:

Unzureichende Berechnungsgrundlage

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

Besonderheiten bei erneuter Schwangerschaft in der Elternzeit

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

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

Wichtiger Hinweis

Sie können eine laufende **Elternzeit vorzeitig – und ohne Zustimmung des Arbeitgebers – beenden,** um die vor- und nachgeburtlichen Mutterschutzfristen und die damit verbundenen Rechte (u. a. Zuschuss des Arbeitgebers zum Mutterschaftsgeld) in Anspruch zu nehmen. 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 Ihrem Arbeitgeber die Beendigung der Elternzeit rechtzeitig mitteilen. Eine rückwirkende Beendigung der Elternzeit ist nicht vorgesehen.

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

- Üben Sie während der Elternzeit eine zulässige **Teilzeitbeschäftigung** aus und **beenden Sie die laufende Elternzeit nicht** und fällt die Mutterschutzfrist in diese Teilzeittätigkeit, so haben Sie Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss aus dieser Teilzeitarbeit. Für die Teilzeitbeschäftigung gilt das Mutterschutzgesetz uneingeschränkt.

- Haben Sie eine **Elternzeit vorzeitig beendet,** in der Sie in **Teilzeit gearbeitet** haben, gelten für die Berechnung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts Besonderheiten: Es muss geprüft werden, ob es für Sie günstiger ist, die Berechnung anhand Ihres Einkommens in der Elternzeit zu berechnen oder anhand des Einkommens vor der Elternzeit. Das Teilzeitentgelt, das Sie vor der Beendigung Ihrer Elternzeit während der Elternzeit erzielt haben, bleibt unberücksichtigt, wenn das durchschnittliche Entgelt ohne die Berücksichtigung der Zeiten, in denen dieses Arbeitsentgelt erzielt wurde, höher ist. Damit wird vermieden, dass Sie durch die Elternzeit für Ihr älteres Kind im Hinblick auf Ihren Mutterschutz für Ihr weiteres Kind benachteiligt werden.

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

Wichtiger Hinweis

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

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

4.2 Ihre Ansprüche auf Unterstützungsleistungen

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

4.2.1 Leistungen für Versicherte der gesetzlichen Krankenversicherungen (z. B. 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 Erstausstattung des Kindes, die Weiterführung des Haushalts, die Wohnung und Einrichtung sowie die Betreuung des Klein-

kindes gewährt. Die Zuschüsse werden nicht als Einkommen auf das Arbeitslosengeld II, die Sozialhilfe und andere Sozialleistungen angerechnet. Einzelheiten finden Sie im Flyer zur Bundesstiftung unter:

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

4.3 Ihre Erhaltungsansprüche

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

4.3.1 Erhaltung Ihres Erholungsurlaubs

Erholungsurlaub

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.

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 (vgl. Broschüre „Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit“).

4.3.2 Vertragsgemäße Weiterbeschäftigung

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

4.3.3 Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen und Sparzulagen

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

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

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

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

Gesetzliche Krankenversicherung

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

Gesetzliche Rentenversicherung

In der gesetzlichen Rentenversicherung werden für Sie Zeiten, in denen Sie wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft während der Mutterschutzfristen eine rentenversicherte Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit nicht ausgeübt haben, sogenannte beitragsfreie Anrechnungszeiten berücksichtigt. Beiträge zahlen grundsätzlich weder Sie noch Ihr Arbeitgeber in dieser Zeit. Diese Anrechnungszeiten wegen Mutterschutz wirken rentensteigernd, werden aber nicht auf jede Wartezeit in der gesetzlichen Rentenversicherung angerechnet. Nach Ablauf des Monats der Geburt Ihres Kindes können Ihnen für 36 Kalendermonate Kindererziehungszeiten für die spätere Rente angerechnet werden, wenn Sie Ihr Kind in Deutschland erziehen. Sie werden in dieser Zeit so gestellt, als hätten Sie Beiträge wie ein Durchschnittsverdiener gezahlt; Beiträge haben Sie dafür jedoch nicht zu entrichten.

Gesetzliche Arbeitslosenversicherung

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

4.3.5 Anspruch auf 13. Monatsgehalt und Sonderleistungen

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

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

4.4 Ihr Anspruch auf Elternzeit

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

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

Sie müssen die **Elternzeit,** die bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes in Anspruch genommen werden soll, **spätestens sieben Wochen vor ihrem Beginn** bei Ihrem Arbeitgeber **schriftlich** anmelden. Gleichzeitig müssen Sie für zwei Jahre verbindlich erklären, für welchen Zeitraum oder für welche Zeiträume Sie Elternzeit in

Anspruch nehmen wollen. In der Elternzeit ist es möglich, bis zu 30 Wochenstunden in Teilzeit zu arbeiten, und es gilt ebenfalls ein besonderer Kündigungsschutz.

Wichtiger Hinweis

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

Erneute Schwangerschaft in der Elternzeit

Wenn während der laufenden Elternzeit ein weiteres Kind geboren wird, führen die Mutterschutzfristen für das weitere Kind nicht zu einer automatischen Beendigung der Elternzeit (vgl. dazu die Ausführungen unter **4.1.5**). Die Elternzeit für das weitere Kind schließt sich an die abgelaufene erste Elternzeit an, es sei denn, die laufende Elternzeit wird vorzeitig beendet. Nähere Einzelheiten zur Elternzeit finden Sie in unserer Broschüre „Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit“. Die Broschüre kann unter **publikationen@bundesregierung.de** unentgeltlich bestellt werden (vgl. **1.2.1**).

4.5 Wer berät Sie zu den Leistungsrechten?

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

- zu den Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft die Krankenkassen,

- zum Mutterschaftsgeld für Frauen, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenversicherung sind, das Bundesversicherungsamt in Bonn,

- zu Fragen, die das Arbeitslosengeld betreffen, die Agentur für Arbeit, sowie zu Fragen, die sich auf das Arbeitslosengeld II beziehen, die örtlich zuständigen Stellen zur Durchführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende (Jobcenter),

- die Sozialämter, wenn Ansprüche auf Leistungen nach SGB XII zu erbringen sind (z. B. 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.

V.
Anhang: Wichtige Regelungen zum Mutterschutz

Mit dem **Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz - MuSchG)** im Wesentlichen folgende Änderungen in Kraft:

- Die Schutzfrist nach der Geburt eines Kindes mit Behinderung wurde von acht auf zwölf Wochen verlängert, weil die Geburt in vielen dieser Fälle für die Mutter mit besonderen körperlichen und psychischen Belastungen verbunden ist.

- Es wurde ein Kündigungsschutz für Frauen nach einer nach der zwölften Schwangerschaftswoche erfolgten Fehlgeburt neu eingeführt.

Die Neuregelungen zum 1. Januar 2018 sehen im Wesentlichen vor:

- Schülerinnen und Studentinnen werden dann in den Anwendungsbereich des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) einbezogen, wenn die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt oder die Schülerinnen und Studentinnen im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung ein verpflichtend vorgegebenes Praktikum ableisten.

- In den Anwendungsbereich fallen auch ausdrücklich die nach geltendem EU-Recht arbeitnehmerähnlichen Personen.

- Für Beamtinnen, Richterinnen und Soldatinnen gilt das gleiche Mutterschutzniveau, wie es auch für andere Beschäftigte nach dem Mutterschutzgesetz gilt. Der Mutterschutz wird für diese Sonderstatusgruppen jedoch wie bisher in gesonderten Verordnungen geregelt. Das Gesetz stellt zudem klar, dass entsprechend unionsrechtlichen Vorgaben auch für diese Personengruppen eine angemessene Kontrolle und Überwachung durch besondere Behörden sicherzustellen ist und daher eine „Eigenüberwachung" durch die dienstvorgesetzte Stelle nicht ausreichend ist.

- Die Regelungen zum Verbot der Nacht- und Sonntagsarbeit werden branchenunabhängig gefasst. Die Regelungen zum Verbot der Mehrarbeit werden um eine besondere Regelung zur höchstzulässigen Mehrarbeit in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen ergänzt.

- Für die Arbeit nach 20 Uhr bis 22 Uhr wurde ein behördliches Genehmigungsverfahren eingeführt. Zudem muss die Frau sich ausdrücklich bereit erklären, nach 20 Uhr zu arbeiten. Während die Behörde den vollständigen Antrag prüft, kann der Arbeitgeber die Frau grundsätzlich weiterbeschäftigen. Lehnt die Behörde den Antrag nicht innerhalb von sechs Wochen ab, gilt er als genehmigt.

- Durch die Integration der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV) in das Mutterschutzgesetz werden die Regelungen für Beschäftigte und Arbeitgeber sowie für die Aufsichtsbehörden klarer und verständlicher.

- Betriebe und Behörden werden durch die Einrichtung eines Ausschusses für Mutterschutz in Umsetzungsfragen beraten und begleitet.

5.1 Mutterschutzgesetz

Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz – MuSchG) vom 23. Mai 2017

in der Fassung der Bekanntmachung vom 30. Mai 2017 (BGBl. I S. 1228), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 23. Mai 2017 (BGBl. I S. 1228) geändert worden ist

Abschnitt 1
Allgemeine Vorschriften

§ 1

Anwendungsbereich, Ziel des Mutterschutzes

(1) Dieses Gesetz schützt die Gesundheit der Frau und ihres Kindes am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit. Das Gesetz ermöglicht es der Frau, ihre Beschäftigung oder sonstige Tätigkeit in dieser Zeit ohne Gefährdung ihrer Gesundheit oder der ihres Kindes fortzusetzen und wirkt Benachteiligungen während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit entgegen. Regelungen in anderen Arbeitsschutzgesetzen bleiben unberührt.

(2) Dieses Gesetz gilt für Frauen in einer Beschäftigung im Sinne von § 7 Absatz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Unabhängig davon, ob ein solches Beschäftigungsverhältnis vorliegt, gilt dieses Gesetz auch für

1. Frauen in betrieblicher Berufsbildung und Praktikantinnen im Sinne von § 26 des Berufsbildungsgesetzes,
2. Frauen mit Behinderung, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt sind,
3. Frauen, die als Entwicklungshelferinnen im Sinne des Entwicklungshelfer-Gesetzes tätig sind, jedoch mit der Maßgabe, dass die §§ 18 bis 22 auf sie nicht anzuwenden sind,
4. Frauen, die als Freiwillige im Sinne des Jugendfreiwilligendienstegesetzes oder des Bundesfreiwilligendienstgesetzes tätig sind,
5. 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,
6. 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 auf sie nicht anzuwenden sind und § 9 Absatz 1 bis 5 auf sie entsprechend anzuwenden ist,
7. Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen sind, jedoch mit der Maßgabe, dass die §§ 18, 19 Absatz 2 und § 20 auf sie nicht anzuwenden sind, und
8. Schülerinnen und Studentinnen, soweit die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und

Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt oder die ein im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung verpflichtend vorgegebenes Praktikum ableisten, jedoch mit der Maßgabe, dass die §§ 17 bis 24 auf sie nicht anzuwenden sind.

(3) Das Gesetz gilt nicht für Beamtinnen und Richterinnen. Das Gesetz gilt ebenso nicht für Soldatinnen, auch soweit die Voraussetzungen des Absatzes 2 erfüllt sind, es sei denn, sie werden aufgrund dienstlicher Anordnung oder Gestattung außerhalb des Geschäftsbereiches des Bundesministeriums der Verteidigung tätig.

(4) Dieses Gesetz gilt für jede Person, die schwanger ist, ein Kind geboren hat oder stillt. Die Absätze 2 und 3 gelten entsprechend.

§ 2

Begriffsbestimmungen

(1) Arbeitgeber im Sinne dieses Gesetzes ist die natürliche oder juristische Person oder die rechtsfähige Personengesellschaft, die Personen nach § 1 Absatz 2 Satz 1 beschäftigt. Dem Arbeitgeber stehen gleich:

1. die natürliche oder juristische Person oder die rechtsfähige Personengesellschaft, die Frauen im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 1 ausbildet oder für die Praktikantinnen im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 1 tätig sind,
2. der Träger der Werkstatt für behinderte Menschen im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 2,
3. der Träger des Entwicklungsdienstes im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 3,
4. die Einrichtung, in der der Freiwilligendienst nach dem Jugendfreiwilligendienstegesetz oder nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 4 geleistet wird,
5. die geistliche Genossenschaft und ähnliche Gemeinschaft im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 5,
6. der Auftraggeber und der Zwischenmeister von Frauen im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 6,
7. die natürliche oder juristische Person oder die rechtsfähige Personengesellschaft, für die Frauen im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 7 tätig sind, und
8. die natürliche oder juristische Person oder die rechtsfähige Personengesellschaft, mit der das Ausbildungs- oder Praktikumsverhältnis im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8 besteht (Ausbildungsstelle).

(2) Eine Beschäftigung im Sinne der nachfolgenden Vorschriften erfasst jede Form der Betätigung, die eine Frau im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses nach § 1 Absatz 2 Satz 1 oder die eine Frau im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 im Rahmen ihres Rechtsverhältnisses zu ihrem Arbeitgeber nach § 2 Absatz 1 Satz 2 ausübt.

(3) Ein Beschäftigungsverbot im Sinne dieses Gesetzes ist nur ein Beschäftigungsverbot nach den §§ 3 bis 6, 10 Absatz 3, § 13 Absatz 1 Nummer 3 und § 16. Für eine in Heimarbeit beschäftigte Frau und eine ihr Gleichgestellte tritt an die Stelle des Beschäftigungsverbots das Verbot der Ausgabe von Heimarbeit nach den §§ 3, 8, 13 Absatz 2 und § 16. Für eine Frau, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche

Person anzusehen ist, tritt an die Stelle des Beschäftigungsverbots nach Satz 1 die Befreiung von der vertraglich vereinbarten Leistungspflicht; die Frau kann sich jedoch gegenüber der dem Arbeitgeber gleichgestellten Person oder Gesellschaft im Sinne von Absatz 1 Satz 2 Nummer 7 dazu bereit erklären, die vertraglich vereinbarte Leistung zu erbringen.

(4) Alleinarbeit im Sinne dieses Gesetzes liegt vor, wenn der Arbeitgeber eine Frau an einem Arbeitsplatz in seinem räumlichen Verantwortungsbereich beschäftigt, ohne dass gewährleistet ist, dass sie jederzeit den Arbeitsplatz verlassen oder Hilfe erreichen kann.

(5) Arbeitsentgelt im Sinne dieses Gesetzes ist das Arbeitsentgelt, das nach § 14 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch in Verbindung mit einer aufgrund des § 17 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch erlassenen Verordnung bestimmt wird. Für Frauen im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 gilt als Arbeitsentgelt ihre jeweilige Vergütung.

Abschnitt 2
Gesundheitsschutz

Unterabschnitt 1
Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz

§ 3

Schutzfristen vor und nach der Entbindung

(1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigen (Schutzfrist vor der Entbindung), soweit sie sich nicht zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklärt. Sie kann die Erklärung nach Satz 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen. Für die Berechnung der Schutzfrist vor der Entbindung ist der voraussichtliche Tag der Entbindung maßgeblich, wie er sich aus dem ärztlichen Zeugnis oder dem Zeugnis einer Hebamme oder eines Entbindungspflegers ergibt. Entbindet eine Frau nicht am voraussichtlichen Tag, verkürzt oder verlängert sich die Schutzfrist vor der Entbindung entsprechend.

(2) Der Arbeitgeber darf eine Frau bis zum Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigen (Schutzfrist nach der Entbindung). Die Schutzfrist nach der Entbindung verlängert sich auf zwölf Wochen

1. bei Frühgeburten,
2. bei Mehrlingsgeburten und,
3. wenn vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung im Sinne von § 2 Absatz 1 Satz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch ärztlich festgestellt wird.

Bei vorzeitiger Entbindung verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung nach Satz 1 oder nach Satz 2 um den Zeitraum der Verkürzung der Schutzfrist vor der Entbindung nach Absatz 1 Satz 4. Nach Satz 2 Nummer 3 verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung nur, wenn die Frau dies beantragt.

(3) Die Ausbildungsstelle darf eine Frau im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8 bereits in der Schutzfrist nach der Entbin-

dung im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung tätig werden lassen, wenn die Frau dies ausdrücklich gegenüber ihrer Ausbildungsstelle verlangt. Die Frau kann ihre Erklärung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

(4) Der Arbeitgeber darf eine Frau nach dem Tod ihres Kindes bereits nach Ablauf der ersten zwei Wochen nach der Entbindung beschäftigen, wenn

1. die Frau dies ausdrücklich verlangt und
2. nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht.

Sie kann ihre Erklärung nach Satz 1 Nummer 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

§ 4

Verbot der Mehrarbeit; Ruhezeit

(1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau, die 18 Jahre oder älter ist, nicht mit einer Arbeit beschäftigen, die die Frau über achteinhalb Stunden täglich oder über 90 Stunden in der Doppelwoche hinaus zu leisten hat. Eine schwangere oder stillende Frau unter 18 Jahren darf der Arbeitgeber nicht mit einer Arbeit beschäftigen, die die Frau über acht Stunden täglich oder über 80 Stunden in der Doppelwoche hinaus zu leisten hat. In die Doppelwoche werden die Sonntage eingerechnet. Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nicht in einem Umfang beschäftigen, der die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt des Monats übersteigt. Bei mehreren Arbeitgebern sind die Arbeitszeiten zusammenzurechnen.

(2) Der Arbeitgeber muss der schwangeren oder stillenden Frau nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewähren.

§ 5

Verbot der Nachtarbeit

(1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nicht zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigen. Er darf sie bis 22 Uhr beschäftigen, wenn die Voraussetzungen des § 28 erfüllt sind.

(2) Die Ausbildungsstelle darf eine schwangere oder stillende Frau im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8 nicht zwischen 20 Uhr und 6 Uhr im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung tätig werden lassen. Die Ausbildungsstelle darf sie an Ausbildungsveranstaltungen bis 22 Uhr teilnehmen lassen, wenn

1. sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt,
2. die Teilnahme zu Ausbildungszwecken zu dieser Zeit erforderlich ist und
3. insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Die schwangere oder stillende Frau kann ihre Erklärung nach Satz 2 Nummer 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

§ 6

Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit

(1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigen. Er darf sie an Sonn- und Feiertagen nur dann beschäftigen, wenn

1. sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt,
2. eine Ausnahme vom allgemeinen Verbot der Arbeit an Sonn- und Feiertagen nach § 10 des Arbeitszeitgesetzes zugelassen ist,
3. der Frau in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachtruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird und
4. insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Die schwangere oder stillende Frau kann ihre Erklärung nach Satz 2 Nummer 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

(2) Die Ausbildungsstelle darf eine schwangere oder stillende Frau im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8 nicht an Sonn- und Feiertagen im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung tätig werden lassen. Die Ausbildungsstelle darf sie an Ausbildungsveranstaltungen an Sonn- und Feiertagen teilnehmen lassen, wenn

1. sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt,
2. die Teilnahme zu Ausbildungszwecken zu dieser Zeit erforderlich ist,
3. der Frau in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachtruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird und
4. insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Die schwangere oder stillende Frau kann ihre Erklärung nach Satz 2 Nummer 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

§ 7

Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen

(1) Der Arbeitgeber hat eine Frau für die Zeit freizustellen, die zur Durchführung der Untersuchungen im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlich sind. Entsprechendes gilt zugunsten einer Frau, die nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist.

(2) Der Arbeitgeber hat eine stillende Frau auf ihr Verlangen während der ersten zwölf Monate nach der Entbindung für die zum Stillen erforderliche Zeit freizustellen, mindestens aber zweimal täglich für eine halbe Stunde oder einmal täglich für 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 als zusammenhängend, wenn sie nicht durch eine Ruhepause von mehr als zwei Stunden unterbrochen wird.

§ 8

Beschränkung von Heimarbeit

(1) Der Auftraggeber oder Zwischenmeister darf Heimarbeit an eine schwangere in Heimarbeit beschäftigte Frau oder an eine ihr Gleichgestellte nur in solchem Umfang und mit solchen Fertigungsfristen ausgeben, dass die Arbeit werktags während einer achtstündigen Tagesarbeitszeit ausgeführt werden kann.

(2) Der Auftraggeber oder Zwischenmeister darf Heimarbeit an eine stillende in Heimarbeit beschäftigte Frau oder an eine ihr Gleichgestellte nur in solchem Umfang und mit solchen Fertigungsfristen ausgeben, dass die Arbeit werktags während einer siebenstündigen Tagesarbeitszeit ausgeführt werden kann.

Unterabschnitt 2
Betrieblicher Gesundheitsschutz

§ 9

Gestaltung der Arbeitsbedingungen; unverantwortbare Gefährdung

(1) Der Arbeitgeber hat bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen einer schwangeren oder stillenden Frau alle aufgrund der Gefährdungsbeurteilung nach § 10 erforderlichen Maßnahmen für den Schutz ihrer physischen und psychischen Gesundheit sowie der ihres Kindes zu treffen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls den sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Soweit es nach den Vorschriften dieses Gesetzes verantwortbar ist, ist der Frau auch während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit die Fortführung ihrer Tätigkeiten zu ermöglichen. Nachteile aufgrund der Schwangerschaft, der Entbindung oder der Stillzeit sollen vermieden oder ausgeglichen werden.

(2) Der Arbeitgeber hat die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes möglichst vermieden werden und eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen wird. Eine Gefährdung ist unverantwortbar, wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist. Eine unverantwortbare Gefährdung gilt als ausgeschlossen, wenn der Arbeitgeber alle Vorgaben einhält, die aller Wahrscheinlichkeit nach dazu führen, dass die Gesundheit einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes nicht beeinträchtigt wird.

(3) Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass die schwangere oder stillende Frau ihre Tätigkeit am Arbeitsplatz, soweit es für sie erforderlich ist, kurz unterbrechen kann. Er hat darüber hinaus sicherzustellen, dass sich die schwangere oder stillende Frau während der Pausen und Arbeitsunterbrechungen unter geeigneten Bedingungen hinlegen, hinsetzen und ausruhen kann.

(4) Alle Maßnahmen des Arbeitgebers nach diesem Unterabschnitt sowie die Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10 müssen dem Stand der Technik, der Arbeitsmedizin und der Hygiene sowie den sonstigen gesicherten wissenschaftlichen Erkenntnissen entsprechen. Der Arbeitgeber hat bei seinen Maßnahmen die vom Ausschuss für Mutterschutz ermittelten und nach § 30 Absatz 4 im Gemeinsamen Ministerialblatt veröffentlichten Regeln und Erkenntnisse zu berücksichtigen; bei Einhaltung dieser Regeln und bei Beachtung dieser Erkenntnisse ist davon auszugehen, dass die in diesem Gesetz gestellten Anforderungen erfüllt sind.

(5) Der Arbeitgeber kann zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, ihm obliegende Aufgaben nach diesem Unterabschnitt in eigener Verantwortung wahrzunehmen.

(6) Kosten für Maßnahmen nach diesem Gesetz darf der Arbeitgeber nicht den Personen auferlegen, die bei ihm beschäftigt sind. Die Kosten für Zeugnisse und Bescheinigungen, die die schwangere oder stillende Frau auf Verlangen des Arbeitgebers vorzulegen hat, trägt der Arbeitgeber.

§ 10

Beurteilung der Arbeitsbedingungen; Schutzmaßnahmen

(1) Im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes hat der Arbeitgeber für jede Tätigkeit

1. die Gefährdungen nach Art, Dauer und Ausmaß zu beurteilen, denen eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind ausgesetzt ist oder sein kann, und
2. unter Berücksichtigung des Ergebnisses der Beurteilung der Gefährdung nach Nummer 1 zu ermitteln, ob für eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind voraussichtlich
   a) keine Schutzmaßnahmen erforderlich sein werden,
   b) eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen nach § 13 Absatz 1 Nummer 1 erforderlich sein wird oder
   c) eine Fortführung der Tätigkeit der Frau an diesem Arbeitsplatz nicht möglich sein wird.

Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.

(2) Sobald eine Frau dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist oder stillt, hat der Arbeitgeber unverzüglich die nach Maßgabe der Gefährdungsbeurteilung nach Absatz 1 erforderlichen Schutzmaßnahmen festzulegen. Zusätzlich hat der Arbeitgeber der Frau ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anzubieten.

(3) Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nur diejenigen Tätigkeiten ausüben lassen, für die er die erforderlichen Schutzmaßnahmen nach Absatz 2 Satz 1 getroffen hat.

§ 11

Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen

(1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie in einem Maß Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 liegt insbesondere vor, wenn die schwangere Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, bei denen sie folgenden Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann:

1. Gefahrstoffen, die nach den Kriterien des Anhangs I zur Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 2008 über die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und Gemischen, zur Änderung und Aufhebung der Richtlinien 67/548/EWG und 1999/45/EG und zur Änderung der Verordnung (EG) Nr. 1907/2006 (ABl. L 353 vom 31.12.2008, S. 1) zu bewerten sind
   a) als reproduktionstoxisch nach der Kategorie 1A, 1B oder 2 oder nach der Zusatzkategorie für Wirkungen auf oder über die Laktation,
   b) als keimzellmutagen nach der Kategorie 1A oder 1B,
   c) als karzinogen nach der Kategorie 1A oder 1B,
   d) als spezifisch zielorgantoxisch nach einmaliger Exposition nach der Kategorie 1 oder
   e) als akut toxisch nach der Kategorie 1, 2 oder 3,
2. Blei und Bleiderivaten, soweit die Gefahr besteht, dass diese Stoffe vom menschlichen Körper aufgenommen werden, oder
3. Gefahrstoffen, die als Stoffe ausgewiesen sind, die auch bei Einhaltung der arbeitsplatzbezogenen Vorgaben möglicherweise zu einer Fruchtschädigung führen können.

Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 oder 2 gilt insbesondere als ausgeschlossen,

1. wenn
   a) für den jeweiligen Gefahrstoff die arbeitsplatzbezogenen Vorgaben eingehalten werden und es sich um einen Gefahrstoff handelt, der als Stoff ausgewiesen ist, der bei Einhaltung der arbeitsplatzbezogenen Vorgaben hinsichtlich einer Fruchtschädigung als sicher bewertet wird, oder
   b) der Gefahrstoff nicht in der Lage ist, die Plazentaschranke zu überwinden, oder aus anderen Gründen ausgeschlossen ist, dass eine Fruchtschädigung eintritt, und
2. wenn der Gefahrstoff nach den Kriterien des Anhangs I zur Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 nicht als reproduktionstoxisch nach der Zusatzkategorie für Wirkungen auf oder über die Laktation zu bewerten ist.

Die vom Ausschuss für Mutterschutz ermittelten wissenschaftlichen Erkenntnisse sind zu beachten.

(2) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen,

bei denen sie in einem Maß mit Biostoffen der Risikogruppe 2, 3 oder 4 im Sinne von § 3 Absatz 1 der Biostoffverordnung in Kontakt kommt oder kommen kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 liegt insbesondere vor, wenn die schwangere Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, bei denen sie mit folgenden Biostoffen in Kontakt kommt oder kommen kann:

1. mit Biostoffen, die in die Risikogruppe 4 im Sinne von § 3 Absatz 1 der Biostoffverordnung einzustufen sind, oder
2. mit Rötelnvirus oder mit Toxoplasma.

Die Sätze 1 und 2 gelten auch, wenn der Kontakt mit Biostoffen im Sinne von Satz 1 oder 2 therapeutische Maßnahmen erforderlich macht oder machen kann, die selbst eine unverantwortbare Gefährdung darstellen. Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 oder 2 gilt insbesondere als ausgeschlossen, wenn die schwangere Frau über einen ausreichenden Immunschutz verfügt.

(3) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie physikalischen Einwirkungen in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Als physikalische Einwirkungen im Sinne von Satz 1 sind insbesondere zu berücksichtigen:

1. ionisierende und nicht ionisierende Strahlungen,
2. Erschütterungen, Vibrationen und Lärm sowie
3. Hitze, Kälte und Nässe.

(4) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie einer belastenden Arbeitsumgebung in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau insbesondere keine Tätigkeiten ausüben lassen

1. in Räumen mit einem Überdruck im Sinne von § 2 der Druckluftverordnung,
2. in Räumen mit sauerstoffreduzierter Atmosphäre oder
3. im Bergbau unter Tage.

(5) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie körperlichen Belastungen oder mechanischen Einwirkungen in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau insbesondere keine Tätigkeiten ausüben lassen, bei denen

1. sie ohne mechanische Hilfsmittel regelmäßig Lasten von mehr als 5 Kilogramm Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 Kilogramm Gewicht von Hand heben, halten, bewegen oder befördern muss,
2. sie mit mechanischen Hilfsmitteln Lasten von Hand heben, halten, bewegen oder befördern muss und dabei ihre

körperliche Beanspruchung der von Arbeiten nach Nummer 1 entspricht,
3. sie nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft überwiegend bewegungsarm ständig stehen muss und wenn diese Tätigkeit täglich vier Stunden überschreitet,
4. sie sich häufig erheblich strecken, beugen, dauernd hocken, sich gebückt halten oder sonstige Zwangshaltungen einnehmen muss,
5. sie auf Beförderungsmitteln eingesetzt wird, wenn dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt,
6. Unfälle, insbesondere durch Ausgleiten, Fallen oder Stürzen, oder Tätlichkeiten zu befürchten sind, die für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellen,
7. sie eine Schutzausrüstung tragen muss und das Tragen eine Belastung darstellt oder
8. eine Erhöhung des Drucks im Bauchraum zu befürchten ist, insbesondere bei Tätigkeiten mit besonderer Fußbeanspruchung.

(6) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau folgende Arbeiten nicht ausüben lassen:

1. Akkordarbeit oder sonstige Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann,
2. Fließarbeit oder
3. getaktete Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo, wenn die Art der Arbeit oder das Arbeitstempo für die schwangere Frau oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.

§ 12

Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für stillende Frauen

(1) Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie in einem Maß Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 liegt insbesondere vor, wenn die stillende Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, bei denen sie folgenden Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann:

1. Gefahrstoffen, die nach den Kriterien des Anhangs I zur Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 als reproduktionstoxisch nach der Zusatzkategorie für Wirkungen auf oder über die Laktation zu bewerten sind oder
2. Blei und Bleiderivaten, soweit die Gefahr besteht, dass diese Stoffe vom menschlichen Körper aufgenommen werden.

(2) Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie in einem Maß mit Biostoffen der Risikogruppe 2, 3 oder 4 im Sinne von § 3 Absatz 1 der Biostoffverordnung in Kontakt kommt oder kommen kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 liegt insbesondere vor, wenn die stillende Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, bei

denen sie mit Biostoffen in Kontakt kommt oder kommen kann, die in die Risikogruppe 4 im Sinne von § 3 Absatz 1 der Biostoffverordnung einzustufen sind. Die Sätze 1 und 2 gelten auch, wenn der Kontakt mit Biostoffen im Sinne von Satz 1 oder 2 therapeutische Maßnahmen erforderlich macht oder machen kann, die selbst eine unverantwortbare Gefährdung darstellen. Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 oder 2 gilt als ausgeschlossen, wenn die stillende Frau über einen ausreichenden Immunschutz verfügt.

(3) Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie physikalischen Einwirkungen in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Als physikalische Einwirkungen im Sinne von Satz 1 sind insbesondere ionisierende und nicht ionisierende Strahlungen zu berücksichtigen.

(4) Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie einer belastenden Arbeitsumgebung in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau insbesondere keine Tätigkeiten ausüben lassen

1. in Räumen mit einem Überdruck im Sinne von § 2 der Druckluftverordnung oder
2. im Bergbau unter Tage.

(5) Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau folgende Arbeiten nicht ausüben lassen:

1. Akkordarbeit oder sonstige Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann,
2. Fließarbeit oder
3. getaktete Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo, wenn die Art der Arbeit oder das Arbeitstempo für die stillende Frau oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.

§ 13

Rangfolge der Schutzmaßnahmen: Umgestaltung der Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzwechsel und betriebliches Beschäftigungsverbot

(1) Werden unverantwortbare Gefährdungen im Sinne von § 9, § 11 oder § 12 festgestellt, hat der Arbeitgeber für jede Tätigkeit einer schwangeren oder stillenden Frau Schutzmaßnahmen in folgender Rangfolge zu treffen:

1. Der Arbeitgeber hat die Arbeitsbedingungen für die schwangere oder stillende Frau durch Schutzmaßnahmen nach Maßgabe des § 9 Absatz 2 umzugestalten.
2. Kann der Arbeitgeber unverantwortbare Gefährdungen für die schwangere oder stillende Frau nicht durch die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen nach Nummer 1 ausschließen oder ist eine Umgestaltung wegen des nachweislich unverhältnismäßigen Aufwandes nicht zumutbar, hat der Arbeitgeber die Frau an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz einzusetzen, wenn er einen solchen

Arbeitsplatz zur Verfügung stellen kann und dieser Arbeitsplatz der schwangeren oder stillenden Frau zumutbar ist.
3. Kann der Arbeitgeber unverantwortbare Gefährdungen für die schwangere oder stillende Frau weder durch Schutzmaßnahmen nach Nummer 1 noch durch einen Arbeitsplatzwechsel nach Nummer 2 ausschließen, darf er die schwangere oder stillende Frau nicht weiter beschäftigen.

(2) Der Auftraggeber oder Zwischenmeister darf keine Heimarbeit an schwangere oder stillende Frauen ausgeben, wenn unverantwortbare Gefährdungen nicht durch Schutzmaßnahmen nach Absatz 1 Nummer 1 ausgeschlossen werden können.

§ 14

Dokumentation und Information durch den Arbeitgeber

(1) Der Arbeitgeber hat die Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10 durch Unterlagen zu dokumentieren, aus denen Folgendes ersichtlich ist:

1. das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung nach § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und der Bedarf an Schutzmaßnahmen nach § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2,
2. die Festlegung der erforderlichen Schutzmaßnahmen nach § 10 Absatz 2 Satz 1 sowie das Ergebnis ihrer Überprüfung nach § 9 Absatz 1 Satz 2 und
3. das Angebot eines Gesprächs mit der Frau über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen nach § 10 Absatz 2 Satz 2 oder der Zeitpunkt eines solchen Gesprächs.

Wenn die Beurteilung nach § 10 Absatz 1 ergibt, dass die schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind keiner Gefährdung im Sinne von § 9 Absatz 2 ausgesetzt ist oder sein kann, reicht es aus, diese Feststellung in einer für den Arbeitsplatz der Frau oder für die Tätigkeit der Frau bereits erstellten Dokumentation der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes zu vermerken.

(2) Der Arbeitgeber hat alle Personen, die bei ihm beschäftigt sind, über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung nach § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und über den Bedarf an Schutzmaßnahmen nach § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 zu informieren.

(3) Der Arbeitgeber hat eine schwangere oder stillende Frau über die Gefährdungsbeurteilung nach § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und über die damit verbundenen für sie erforderlichen Schutzmaßnahmen nach § 10 Absatz 2 Satz 1 in Verbindung mit § 13 zu informieren.

§ 15

Mitteilungen und Nachweise der schwangeren und stillenden Frauen

(1) Eine schwangere Frau soll ihrem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald sie weiß, dass sie schwanger ist. Eine stillende Frau soll ihrem Arbeitgeber so früh wie möglich mitteilen, dass sie stillt.

(2) Auf Verlangen des Arbeitgebers soll eine schwangere Frau als Nachweis über ihre Schwangerschaft ein ärztliches Zeugnis oder

das Zeugnis einer Hebamme oder eines Entbindungspflegers vorlegen. Das Zeugnis über die Schwangerschaft soll den voraussichtlichen Tag der Entbindung enthalten.

Unterabschnitt 3
Ärztlicher Gesundheitsschutz

§ 16

Ärztliches Beschäftigungsverbot

(1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau nicht beschäftigen, soweit nach einem ärztlichen Zeugnis ihre Gesundheit oder die ihres Kindes bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist.

(2) Der Arbeitgeber darf eine Frau, die nach einem ärztlichen Zeugnis in den ersten Monaten nach der Entbindung nicht voll leistungsfähig ist, nicht mit Arbeiten beschäftigen, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigen.

Abschnitt 3
Kündigungsschutz

§ 17

Kündigungsverbot

(1) Die Kündigung gegenüber einer Frau ist unzulässig

1. während ihrer Schwangerschaft,
2. bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche und
3. bis zum Ende ihrer Schutzfrist nach der Entbindung, mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung,

wenn dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft, die Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder die Entbindung bekannt ist oder wenn sie ihm innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Das Überschreiten dieser Frist ist unschädlich, wenn die Überschreitung auf einem von der Frau nicht zu vertretenden Grund beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für Vorbereitungsmaßnahmen des Arbeitgebers, die er im Hinblick auf eine Kündigung der Frau trifft.

(2) Die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle kann in besonderen Fällen, die nicht mit dem Zustand der Frau in der Schwangerschaft, nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder nach der Entbindung in Zusammenhang stehen, ausnahmsweise die Kündigung für zulässig erklären. Die Kündigung bedarf der Schriftform und muss den Kündigungsgrund angeben.

(3) Der Auftraggeber oder Zwischenmeister darf eine in Heimarbeit beschäftigte Frau in den Fristen nach Absatz 1 Satz 1 nicht gegen ihren Willen bei der Ausgabe von Heimarbeit ausschließen; die §§ 3, 8, 11, 12, 13 Absatz 2 und § 16 bleiben unberührt. Absatz 1 gilt auch für eine Frau, die der in Heimarbeit beschäftigten Frau gleichgestellt ist und deren Gleichstellung sich

auch auf § 29 des Heimarbeitsgesetzes erstreckt. Absatz 2 gilt für eine in Heimarbeit beschäftigte Frau und eine ihr Gleichgestellte entsprechend.

Abschnitt 4
Leistungen

§ 18

Mutterschutzlohn

Eine Frau, die wegen eines Beschäftigungsverbots außerhalb der Schutzfristen vor oder nach der Entbindung teilweise oder gar nicht beschäftigt werden darf, erhält von ihrem Arbeitgeber Mutterschutzlohn. Als Mutterschutzlohn wird das durchschnittliche 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.

§ 19

Mutterschaftsgeld

(1) Eine Frau, die Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, erhält für die Zeit der Schutzfristen vor und nach der Entbindung sowie für den Entbindungstag Mutterschaftsgeld nach den Vorschriften des Fünften Buches Sozialgesetzbuch oder nach den Vorschriften des Zweiten Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte.

(2) Eine Frau, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, erhält für die Zeit der Schutzfristen vor und nach der Entbindung sowie für den Entbindungstag Mutterschaftsgeld zu Lasten des Bundes in entsprechender Anwendung der Vorschriften des Fünften Buches Sozialgesetzbuch über das Mutterschaftsgeld, jedoch insgesamt höchstens 210 Euro. Das Mutterschaftsgeld wird dieser Frau auf Antrag vom Bundesversicherungsamt gezahlt. Endet das Beschäftigungsverhältnis nach Maßgabe von § 17 Absatz 2 durch eine Kündigung, erhält die Frau Mutterschaftsgeld in entsprechender Anwendung der Sätze 1 und 2 für die Zeit nach dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses.

§ 20

Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

(1) Eine Frau erhält während ihres bestehenden Beschäftigungsverhältnisses für die Zeit der Schutzfristen vor und nach der Entbindung sowie für den Entbindungstag von ihrem Arbeitgeber einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld. Als Zuschuss zum Mutterschaftsgeld wird der Unterschiedsbetrag zwischen13 Euro und dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung gezahlt. Einer Frau, deren Beschäftigungsverhältnis während der Schutzfristen vor oder nach der Entbindung beginnt, wird der

Zuschuss zum Mutterschaftsgeld von Beginn des Beschäftigungsverhältnisses an gezahlt.

(2) Ist eine Frau für mehrere Arbeitgeber tätig, sind für die Berechnung des Arbeitgeberzuschusses nach Absatz 1 die durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelte aus diesen Beschäftigungsverhältnissen zusammenzurechnen. Den sich daraus ergebenden Betrag zahlen die Arbeitgeber anteilig im Verhältnis der von ihnen gezahlten durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelte.

(3) Endet das Beschäftigungsverhältnis nach Maßgabe von § 17 Absatz 2 durch eine Kündigung, erhält die Frau für die Zeit nach dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach Absatz 1 von der für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes zuständigen Stelle. Satz 1 gilt entsprechend, wenn der Arbeitgeber wegen eines Insolvenzereignisses im Sinne von § 165 Absatz 1 Satz 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch den Zuschuss nach Absatz 1 nicht zahlen kann.

§ 21

Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts

(1) Bei der Bestimmung des Berechnungszeitraumes für die Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts für die Leistungen nach den §§ 18 bis 20 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.

(2) Für die Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts für die Leistungen nach den §§ 18 bis 20 bleiben unberücksichtigt:

1. einmalig gezahltes Arbeitsentgelt im Sinne von § 23a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch,
2. Kürzungen des Arbeitsentgelts, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldetem Arbeitsversäumnis eintreten, und
3. im Fall der Beendigung der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz das Arbeitsentgelt aus Teilzeitbeschäftigung, das vor der Beendigung der Elternzeit während der Elternzeit erzielt wurde, soweit das durchschnittliche Arbeitsentgelt ohne die Berücksichtigung der Zeiten, in denen dieses Arbeitsentgelt erzielt wurde, höher ist.

(3) Ist die Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts entsprechend den Absätzen 1 und 2 nicht möglich, ist das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt einer vergleichbar beschäftigten Person zugrunde zu legen.

(4) Bei einer dauerhaften Änderung der Arbeitsentgelthöhe ist die geänderte Arbeitsentgelthöhe bei der Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts für die Leistungen nach den §§ 18 bis 20 zugrunde zu legen, und zwar

1. für den gesamten Berechnungszeitraum, wenn die Änderung während des Berechnungszeitraums wirksam wird,
2. ab Wirksamkeit der Änderung der Arbeitsentgelthöhe, wenn die Änderung der Arbeitsentgelthöhe nach dem Berechnungszeitraum wirksam wird.

§ 22

Leistungen während der Elternzeit

Während der Elternzeit sind Ansprüche auf Leistungen nach den §§ 18 und 20 aus dem wegen der Elternzeit ruhenden Arbeitsverhältnis ausgeschlossen. Übt die Frau während der Elternzeit eine Teilzeitarbeit aus, ist für die Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts nur das Arbeitsentgelt aus dieser Teilzeitarbeit zugrunde zu legen.

§ 23

Entgelt bei Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen

(1) Durch die Gewährung der Freistellung nach § 7 darf bei der schwangeren oder stillenden Frau kein Entgeltausfall eintreten. Freistellungszeiten sind weder vor- noch nachzuarbeiten. Sie werden nicht auf Ruhepausen angerechnet, die im Arbeitszeitgesetz oder in anderen Vorschriften festgelegt sind.

(2) Der Auftraggeber oder Zwischenmeister hat einer in Heimarbeit beschäftigten Frau und der ihr Gleichgestellten für die Stillzeit ein Entgelt zu zahlen, das nach der Höhe des durchschnittlichen Stundenentgelts für jeden Werktag zu berechnen ist. Ist eine Frau für mehrere Auftraggeber oder Zwischenmeister tätig, haben diese das Entgelt für die Stillzeit zu gleichen Teilen zu zahlen. Auf das Entgelt finden die Vorschriften der §§ 23 bis 25 des Heimarbeitsgesetzes über den Entgeltschutz Anwendung.

§ 24

Fortbestehen des Erholungsurlaubs bei Beschäftigungsverboten

Für die Berechnung des Anspruchs auf bezahlten Erholungsurlaub gelten die Ausfallzeiten wegen eines Beschäftigungsverbots als Beschäftigungszeiten. Hat eine Frau ihren Urlaub vor Beginn eines Beschäftigungsverbots nicht oder nicht vollständig erhalten, kann sie nach dem Ende des Beschäftigungsverbots den Resturlaub im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen.

§ 25

Beschäftigung nach dem Ende des Beschäftigungsverbots

Mit dem Ende eines Beschäftigungsverbots im Sinne von § 2 Absatz 3 hat eine Frau das Recht, entsprechend den vertraglich vereinbarten Bedingungen beschäftigt zu werden.

Abschnitt 5
Durchführung des Gesetzes

§ 26

Aushang des Gesetzes

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

(2) Für eine in Heimarbeit beschäftigte Frau oder eine ihr Gleichgestellte muss der Auftraggeber oder Zwischenmeister in den Räumen der Ausgabe oder Abnahme von Heimarbeit eine Kopie dieses Gesetzes an geeigneter Stelle zur Einsicht auslegen oder aushängen. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

§ 27

Mitteilungs- und Aufbewahrungspflichten des Arbeitgebers, Offenbarungsverbot der mit der Überwachung beauftragten Personen

(1) Der Arbeitgeber hat die Aufsichtsbehörde unverzüglich zu benachrichtigen,

1. wenn eine Frau ihm mitgeteilt hat,
   a) dass sie schwanger ist oder
   b) dass sie stillt, es sei denn, er hat die Aufsichtsbehörde bereits über die Schwangerschaft dieser Frau benachrichtigt, oder
2. wenn er beabsichtigt, eine schwangere oder stillende Frau zu beschäftigen
   a) bis 22 Uhr nach den Vorgaben des § 5 Absatz 2 Satz 2 und 3,
   b) an Sonn- und Feiertagen nach den Vorgaben des § 6 Absatz 1 Satz 2 und 3 oder Absatz 2 Satz 2 und 3 oder
   c) mit getakteter Arbeit im Sinne von § 11 Absatz 6 Nummer 3 oder § 12 Absatz 5 Nummer 3.

Er darf diese Informationen nicht unbefugt an Dritte weitergeben.

(2) Der Arbeitgeber hat der Aufsichtsbehörde auf Verlangen die Angaben zu machen, die zur Erfüllung der Aufgaben dieser Behörde erforderlich sind. Er hat die Angaben wahrheitsgemäß, vollständig und rechtzeitig zu machen.

(3) Der Arbeitgeber hat der Aufsichtsbehörde auf Verlangen die Unterlagen zur Einsicht vorzulegen oder einzusenden, aus denen Folgendes ersichtlich ist:

1. die Namen der schwangeren oder stillenden Frauen, die bei ihm beschäftigt sind,
2. die Art und der zeitliche Umfang ihrer Beschäftigung,
3. die Entgelte, die an sie gezahlt worden sind,
4. die Ergebnisse der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10 und
5. alle sonstigen nach Absatz 2 erforderlichen Angaben.

(4) Die auskunftspflichtige Person kann die Auskunft auf solche Fragen oder die Vorlage derjenigen Unterlagen verweigern, deren Beantwortung oder Vorlage sie

selbst oder einen ihrer in § 383 Absatz 1 Nummer 1 bis 3 der Zivilprozessordung bezeichneten Angehörigen der Gefahr der Verfolgung wegen einer Straftat oder Ordnungswidrigkeit aussetzen würde. Die auskunftspflichtige Person ist darauf hinzuweisen.

(5) Der Arbeitgeber hat die in Absatz 3 genannten Unterlagen mindestens bis zum Ablauf von zwei Jahren nach der letzten Eintragung aufzubewahren.

(6) Die mit der Überwachung beauftragten Personen der Aufsichtsbehörde dürfen die ihnen bei ihrer Überwachungstätigkeit zur Kenntnis gelangten Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse nur in den gesetzlich geregelten Fällen oder zur Verfolgung von Rechtsverstößen oder zur Erfüllung von gesetzlich geregelten Aufgaben zum Schutz der Umwelt den dafür zuständigen Behörden offenbaren. Soweit es sich bei Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen um Informationen über die Umwelt im Sinne des Umweltinformationsgesetzes handelt, richtet sich die Befugnis zu ihrer Offenbarung nach dem Umweltinformationsgesetz.

§ 28

Behördliches Genehmigungsverfahren für eine Beschäftigung zwischen 20 Uhr und 22 Uhr

(1) Die Aufsichtsbehörde kann abweichend von § 5 Absatz 1 Satz 1 auf Antrag des Arbeitgebers genehmigen, dass eine schwangere oder stillende Frau zwischen 20 Uhr und 22 Uhr beschäftigt wird, wenn

1. sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt,
2. nach ärztlichem Zeugnis nichts gegen die Beschäftigung der Frau bis 22 Uhr spricht und
3. insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Dem Antrag ist die Dokumentation der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 14 Absatz 1 beizufügen. Die schwangere oder stillende Frau kann ihre Erklärung nach Satz 1 Nummer 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

(2) Solange die Aufsichtsbehörde den Antrag nicht ablehnt oder die Beschäftigung zwischen 20 Uhr und 22 Uhr nicht vorläufig untersagt, darf der Arbeitgeber die Frau unter den Voraussetzungen des Absatzes 1 beschäftigen. Die Aufsichtsbehörde hat dem Arbeitgeber nach Eingang des Antrags unverzüglich eine Mitteilung zu machen, wenn die für den Antrag nach Absatz 1 erforderlichen Unterlagen unvollständig sind. Die Aufsichtsbehörde kann die Beschäftigung vorläufig untersagen, soweit dies erforderlich ist, um den Schutz der Gesundheit der Frau oder ihres Kindes sicherzustellen.

(3) Lehnt die Aufsichtsbehörde den Antrag nicht innerhalb von sechs Wochen nach Eingang des vollständigen Antrags ab, gilt die Genehmigung als erteilt. Auf Verlangen ist dem Arbeitgeber der Eintritt der Genehmigungsfiktion (§ 42a des Verwaltungsverfahrensgesetzes) zu bescheinigen.

(4) Im Übrigen gelten die Vorschriften des Verwaltungsverfahrensgesetzes.

§ 29

Zuständigkeit und Befugnisse der Aufsichtsbehörden, Jahresbericht

(1) Die Aufsicht über die Ausführung der Vorschriften dieses Gesetzes und der aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Vorschriften obliegt den nach Landesrecht zuständigen Behörden (Aufsichtsbehörden).

(2) Die Aufsichtsbehörden haben dieselben Befugnisse wie die nach § 22 Absatz 2 und 3 des Arbeitsschutzgesetzes mit der Überwachung beauftragten Personen. Das Grundrecht der Unverletzlichkeit der Wohnung (Artikel 13 des Grundgesetzes) wird insoweit eingeschränkt.

(3) Die Aufsichtsbehörde kann in Einzelfällen die erforderlichen Maßnahmen anordnen, die der Arbeitgeber zur Erfüllung derjenigen Pflichten zu treffen hat, die sich aus Abschnitt 2 dieses Gesetzes und aus den aufgrund des § 31 Nummer 1 bis 5 erlassenen Rechtsverordnungen ergeben. Insbesondere kann die Aufsichtsbehörde:

1. in besonders begründeten Einzelfällen Ausnahmen vom Verbot der Mehrarbeit nach § 4 Absatz 1 Satz 1, 2 oder 4 sowie vom Verbot der Nachtarbeit auch zwischen 22 Uhr und 6 Uhr nach § 5 Absatz 1 Satz 1 oder Absatz 2 Satz 1 bewilligen, wenn
   a) sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt,
   b) nach ärztlichem Zeugnis nichts gegen die Beschäftigung spricht und
   c) in den Fällen des § 5 Absatz 1 Satz 1 oder Absatz 2 Satz 1 insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist,
2. verbieten, dass ein Arbeitgeber eine schwangere oder stillende Frau
   a) nach § 5 Absatz 2 Satz 2 zwischen 20 Uhr und 22 Uhr beschäftigt oder
   b) nach § 6 Absatz 1 Satz 2 oder nach § 6 Absatz 2 Satz 2 an Sonn- und Feiertagen beschäftigt,
3. Einzelheiten zur Freistellung zum Stillen nach § 7 Absatz 2 und zur Bereithaltung von Räumlichkeiten, die zum Stillen geeignet sind, anordnen,
4. Einzelheiten zur zulässigen Arbeitsmenge nach § 8 anordnen,
5. Schutzmaßnahmen nach § 9 Absatz 1 bis 3 und nach § 13 anordnen,
6. Einzelheiten zu Art und Umfang der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10 anordnen,
7. bestimmte Tätigkeiten oder Arbeitsbedingungen nach § 11 oder nach § 12 verbieten,
8. Ausnahmen von den Vorschriften des § 11 Absatz 6 Nummer 1 und 2 und des § 12 Absatz 5 Nummer 1 und 2 bewilligen, wenn die Art der Arbeit und das Arbeitstempo keine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere oder stillende Frau oder für ihr Kind darstellen, und
9. Einzelheiten zu Art und Umfang der Dokumentation und Information nach § 14 anordnen.

Die schwangere oder stillende Frau kann ihre Erklärung nach Satz 2 Nummer 1 Buchstabe a jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

(4) Die Aufsichtsbehörde berät den Arbeitgeber bei der Erfüllung seiner Pflichten nach

diesem Gesetz sowie die bei ihm beschäftigten Personen zu ihren Rechten und Pflichten nach diesem Gesetz; dies gilt nicht für die Rechte und Pflichten nach den §§ 18 bis 22.

(5) Für Betriebe und Verwaltungen im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung wird die Aufsicht nach Absatz 1 durch das Bundesministerium der Verteidigung oder die von ihm bestimmte Stelle in eigener Zuständigkeit durchgeführt.

(6) Die zuständigen obersten Landesbehörden haben über die Überwachungstätigkeit der ihnen unterstellten Behörden einen Jahresbericht zu veröffentlichen. Der Jahresbericht umfasst auch Angaben zur Erfüllung von Unterrichtungspflichten aus internationalen Übereinkommen oder Rechtsakten der Europäischen Union, soweit sie den Mutterschutz betreffen.

§ 30

Ausschuss für Mutterschutz

(1) Beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird ein Ausschuss für Mutterschutz gebildet, in dem geeignete Personen vonseiten der öffentlichen und privaten Arbeitgeber, der Ausbildungsstellen, der Gewerkschaften, der Studierendenvertretungen und der Landesbehörden sowie weitere geeignete Personen, insbesondere aus der Wissenschaft, vertreten sein sollen. Dem Ausschuss sollen nicht mehr als 15 Mitglieder angehören. Für jedes Mitglied ist ein stellvertretendes Mitglied zu benennen. Die Mitgliedschaft im Ausschuss für Mutterschutz ist ehrenamtlich.

(2) Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beruft im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, dem Bundesministerium für Gesundheit und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung die Mitglieder des Ausschusses für Mutterschutz und die stellvertretenden Mitglieder. Der Ausschuss gibt sich eine Geschäftsordnung und wählt die Vorsitzende oder den Vorsitzenden aus seiner Mitte. Die Geschäftsordnung und die Wahl der oder des Vorsitzenden bedürfen der Zustimmung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Die Zustimmung erfolgt im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem Bundesministerium für Gesundheit.

(3) Zu den Aufgaben des Ausschusses für Mutterschutz gehört es,

1. Art, Ausmaß und Dauer der möglichen unverantwortbaren Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau und ihres Kindes nach wissenschaftlichen Erkenntnissen zu ermitteln und zu begründen,
2. sicherheitstechnische, arbeitsmedizinische und arbeitshygienische Regeln zum Schutz der schwangeren oder stillenden Frau und ihres Kindes aufzustellen und
3. das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in allen mutterschutzbezogenen Fragen zu beraten.

Der Ausschuss arbeitet eng mit den Ausschüssen nach § 18 Absatz 2 Nummer 5 des Arbeitsschutzgesetzes zusammen.

(4) Nach Prüfung durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, durch das Bundesministerium für Gesundheit und durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung kann das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Einvernehmen mit den anderen in diesem Absatz genannten Bundesministerien die vom Ausschuss für Mutterschutz nach Absatz 3 aufgestellten Regeln und Erkenntnisse im Gemeinsamen Ministerialblatt veröffentlichen.

(5) Die Bundesministerien sowie die obersten Landesbehörden können zu den Sitzungen des Ausschusses für Mutterschutz Vertreterinnen oder Vertreter entsenden. Auf Verlangen ist ihnen in der Sitzung das Wort zu erteilen.

(6) Die Geschäfte des Ausschusses für Mutterschutz werden vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben geführt.

§ 31

Erlass von Rechtsverordnungen

Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates Folgendes zu regeln:

1. nähere Bestimmungen zum Begriff der unverantwortbaren Gefährdung nach § 9 Absatz 2 Satz 2 und 3,
2. nähere Bestimmungen zur Durchführung der erforderlichen Schutzmaßnahmen nach § 9 Absatz 1 und 2 und nach § 13,
3. nähere Bestimmungen zu Art und Umfang der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10,
4. Festlegungen von unzulässigen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen im Sinne von § 11 oder § 12 oder von anderen nach diesem Gesetz unzulässigen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen,
5. nähere Bestimmungen zur Dokumentation und Information nach § 14,
6. nähere Bestimmungen zur Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts im Sinne der §§ 18 bis 22 und
7. nähere Bestimmungen zum erforderlichen Inhalt der Benachrichtigung, ihrer Form, der Art und Weise der Übermittlung sowie die Empfänger der vom Arbeitgeber nach § 27 zu meldenden Informationen.

Abschnitt 6
Bußgeldvorschriften, Strafvorschriften

§ 32

Bußgeldvorschriften

(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

1. entgegen § 3 Absatz 1 Satz 1, auch in Verbindung mit Satz 4, entgegen § 3 Absatz 2 Satz 1, auch in Verbindung mit Satz 2 oder 3, entgegen § 3 Absatz 3 Satz 1, § 4 Absatz 1 Satz 1, 2 oder 4 oder § 5 Absatz 1 Satz 1, § 6 Absatz 1 Satz 1, § 13 Absatz 1 Nummer 3 oder § 16 eine Frau beschäftigt,

2. entgegen § 4 Absatz 2 eine Ruhezeit nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig gewährt,
3. entgegen § 5 Absatz 2 Satz 1 oder § 6 Absatz 2 Satz 1 eine Frau tätig werden lässt,
4. entgegen § 7 Absatz 1 Satz 1, auch in Verbindung mit Satz 2, oder entgegen § 7 Absatz 2 Satz 1 eine Frau nicht freistellt,
5. entgegen § 8 oder § 13 Absatz 2 Heimarbeit ausgibt,
6. entgegen § 10 Absatz 1 Satz 1, auch in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 31 Nummer 3, eine Gefährdung nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig beurteilt oder eine Ermittlung nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig durchführt,
7. entgegen § 10 Absatz 2 Satz 1, auch in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 31 Nummer 3, eine Schutzmaßnahme nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig festlegt,
8. entgegen § 10 Absatz 3 eine Frau eine andere als die dort bezeichnete Tätigkeit ausüben lässt,
9. entgegen § 14 Absatz 1 Satz 1 in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 31 Nummer 5 eine Dokumentation nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erstellt,
10. entgegen § 14 Absatz 2 oder 3, jeweils in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 31 Nummer 5, eine Information nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig gibt,
11. entgegen § 27 Absatz 1 Satz 1 die Aufsichtsbehörde nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig benachrichtigt,
12. entgegen § 27 Absatz 1 Satz 2 eine Information weitergibt,
13. entgegen § 27 Absatz 2 eine Angabe nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig macht,
14. entgegen § 27 Absatz 3 eine Unterlage nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig vorlegt oder nicht oder nicht rechtzeitig einsendet,
15. entgegen § 27 Absatz 5 eine Unterlage nicht oder nicht mindestens zwei Jahre aufbewahrt,
16. einer vollziehbaren Anordnung nach § 29 Absatz 3 Satz 1 zuwiderhandelt oder
17. einer Rechtsverordnung nach § 31 Nummer 4 oder einer vollziehbaren Anordnung aufgrund einer solchen Rechtsverordnung zuwiderhandelt, soweit die Rechtsverordnung für einen bestimmten Tatbestand auf diese Bußgeldvorschrift verweist.

(2) Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Absatzes 1 Nummer 1 bis 5, 8, 16 und 17 mit einer Geldbuße bis zu dreißigtausend Euro, in den übrigen Fällen mit einer Geldbuße bis zu fünftausend Euro geahndet werden.

§ 33

Strafvorschriften

Wer eine in § 32 Absatz 1 Nummer 1 bis 5, 8, 16 und 17 bezeichnete vorsätzliche Handlung begeht und dadurch die Gesundheit der Frau oder ihres Kindes gefährdet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

Abschnitt 7
Schlussvorschriften

§ 34

Evaluationsbericht

Die Bundesregierung legt dem Deutschen Bundestag zum 1. Januar 2021 einen Evaluationsbericht über die Auswirkungen des Gesetzes vor. Schwerpunkte des Berichts sollen die Handhabbarkeit der gesetzlichen Regelung in der betrieblichen und behördlichen Praxis, die Wirksamkeit und die Auswirkungen des Gesetzes im Hinblick auf seinen Anwendungsbereich, die Auswirkungen der Regelungen zum Verbot der Mehr- und Nachtarbeit sowie zum Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit und die Arbeit des Ausschusses für Mutterschutz sein. Der Bericht darf keine personenbezogenen Daten enthalten.

5.2 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB V) – Auszüge

§ 10 (Auszug § 1 Satz 4)

Familienversicherung

Ehegatten und Lebenspartner sind für die Dauer der Schutzfristen nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes sowie der Elternzeit nicht versichert, wenn sie zuletzt vor diesen Zeiträumen nicht gesetzlich krankenversichert waren.

§ 24c

Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft

Die Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft umfassen

1. ärztliche Betreuung und Hebammenhilfe,
2. Versorgung mit Arznei-, Verband-, Heil- und Hilfsmitteln,
3. Entbindung,
4. häusliche Pflege,
5. Haushaltshilfe,
6. Mutterschaftsgeld.

§ 24d

Ärztliche Betreuung und Hebammenhilfe

Die Versicherte hat während der Schwangerschaft, bei und nach der Entbindung Anspruch auf ärztliche Betreuung sowie auf Hebammenhilfe einschließlich der Untersuchungen zur Feststellung der Schwangerschaft und zur Schwangerenvorsorge. Sofern das Kind nach der Entbindung nicht von der Versicherten versorgt werden kann, hat das versicherte Kind Anspruch auf die Leistungen der Hebammenhilfe, die sich auf dieses beziehen. Die ärztliche Betreuung umfasst auch die Beratung der Schwangeren zur Bedeutung der Mundgesundheit für Mutter und Kind einschließlich des Zusammenhangs zwischen Ernährung und Krankheitsrisiko sowie die Einschätzung oder Bestimmung des Übertragungsrisikos von Karies.

§ 24e

Versorgung mit Arznei-, Verband-, Heil- und Hilfsmitteln

Die Versicherte hat während der Schwangerschaft und im Zusammenhang mit der Entbindung Anspruch auf Versorgung mit Arznei-, Verband-, Heil- und Hilfsmitteln. Die für die Leistungen nach den §§ 31 bis 33 geltenden Vorschriften gelten entsprechend; bei Schwangerschaftsbeschwerden und im Zusammenhang mit der Entbindung finden § 31 Absatz 3, § 32 Absatz 2, § 33 Absatz 8 und § 127 Absatz 4 keine Anwendung.

§ 24f

Entbindung

Die Versicherte hat Anspruch auf ambulante oder stationäre Entbindung. Die Versicherte kann ambulant in einem Krankenhaus, in einer von einer Hebamme oder einem Entbindungspfleger geleiteten Einrichtung, in einer ärztlich geleiteten Einrichtung, in einer Hebammenpraxis oder im Rahmen einer Hausgeburt entbinden. Wird die Versicherte zur stationären Entbindung in einem Krankenhaus oder in einer anderen stationären Einrichtung aufgenommen, hat sie für sich und das Neugeborene Anspruch auf Unterkunft, Pflege und Verpflegung. Für diese Zeit besteht kein Anspruch auf Krankenhausbehandlung. § 39 Absatz 2 gilt entsprechend.

§ 24g

Häusliche Pflege

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

§ 24h

Haushaltshilfe

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

§ 24i

Mutterschaftsgeld

(1) Weibliche Mitglieder, die bei Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankengeld haben oder denen wegen der Schutzfristen nach § 3 des Mutterschutzgesetzes kein Arbeitsentgelt gezahlt wird, erhalten Mutterschaftsgeld. Mutterschaftsgeld erhalten auch Frauen, deren Arbeitsverhältnis unmittelbar vor Beginn der Schutzfrist nach § 3 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes endet, wenn sie am letzten Tag des Arbeitsverhältnisses Mitglied einer Krankenkasse waren.

(2) Für Mitglieder, die bei Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung nach § 3 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes in einem Arbeitsverhältnis stehen oder in

Heimarbeit beschäftigt sind oder deren Arbeitsverhältnis nach Maßgabe von § 17 Absatz 2 des Mutterschutzgesetzes gekündigt 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 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes gezahlt. Es beträgt höchstens 13 Euro für den Kalendertag. Für die Ermittlung des durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelts gilt § 21 des Mutterschutzgesetzes entsprechend. Übersteigt das durchschnittliche Arbeitsentgelt 13 Euro kalendertäglich, wird der übersteigende Betrag vom Arbeitgeber oder von der für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes zuständigen Stelle nach den Vorschriften des Mutterschutzgesetzes gezahlt. Für Frauen nach Absatz 1 Satz 2 sowie für andere Mitglieder wird das Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes gezahlt.

(3) Das Mutterschaftsgeld wird für die letzten sechs Wochen vor dem voraussichtlichen Tag der Entbindung, den Entbindungstag und für die ersten acht Wochen nach der Entbindung gezahlt. Bei Früh- und Mehrlingsgeburten sowie in Fällen, in denen vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung im Sinne von § 2 Absatz 1 Satz 1 des Neunten Buches ärztlich festgestellt und ein Antrag nach § 3 Absatz 2 Satz 4 des Mutterschutzgesetzes gestellt wird, verlängert sich der Zeitraum der Zahlung des Mutterschaftsgeldes nach Satz 1 auf die ersten zwölf Wochen nach der Entbindung. Wird bei Frühgeburten und sonstigen vorzeitigen Entbindungen der Zeitraum von sechs Wochen vor dem voraussichtlichen Tag der Entbindung verkürzt, so verlängert sich die Bezugsdauer um den Zeitraum, der vor der Entbindung 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 voraussichtliche Tag der Entbindung angegeben ist. Bei Entbindungen nach dem voraussichtlichen Tag der Entbindung verlängert sich die Bezugsdauer bis zum Tag der Entbindung entsprechend. Für Mitglieder, deren Arbeitsverhältnis während der Schutzfristen nach § 3 des Mutterschutzgesetzes beginnt, wird das Mutterschaftsgeld von Beginn des Arbeitsverhältnisses an gezahlt.

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

5.3 Zweites Gesetz über die Krankenversicherung der Landwirte (KVLG 1989)

§ 9

(Auszug § 9 Absatz 3a)

(3a) Die Satzung kann bestimmen, dass anstelle von Mutterschaftsgeld Betriebshilfe während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung, nach Mehrlings- und Frühgeburten bis zum Ablauf von zwölf Wochen nach der Entbindung, gewährt wird, wenn die Bewirtschaftung des Unternehmens gefährdet ist. Bei Frühgeburten und sonstigen vorzeitigen Entbindungen ist § 6 Absatz 1 Satz 2 des Mutterschutzgesetzes entsprechend anzuwenden.

§ 14 Mutterschaftsgeld

(1) Mutterschaftsgeld nach § 24i des Fünften Buches Sozialgesetzbuch erhalten
1. versicherungspflichtige mitarbeitende Familienangehörige, die rentenversicherungspflichtig sind, und
2. sonstige Mitglieder, die die Voraussetzungen des § 24i Absatz 2 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch erfüllen.

(2) Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes erhalten unter den Voraussetzungen des § 24i Absatz 3 und 4 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch
1. versicherungspflichtige mitarbeitende Familienangehörige, die rentenversicherungspflichtig sind, jedoch die Voraussetzungen für den Bezug des Mutterschaftsgeldes nach § 24i Absatz 2 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch nicht erfüllen,
2. mitarbeitende Familienangehörige, die nicht rentenversicherungspflichtig sind, und
3. die in § 2 Absatz 1 Nummer 6 in Verbindung mit § 5 Absatz 1 Nummer 2 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch genannten Personen.

5.4 Versicherungsvertragsgesetz (VVG)

§ 192 (Auszug)

Vertragstypische Leistungen des Versicherers

(5) Bei der Krankentagegeldversicherung ist der Versicherer verpflichtet, den als Folge von Krankheit oder Unfall durch Arbeitsunfähigkeit verursachten Verdienstausfall durch das vereinbarte Krankentagegeld zu ersetzen. Er ist außerdem verpflichtet, den Verdienstausfall, der während der Schutzfristen nach § 3 Absatz 1 und 2 des Mutterschutzgesetzes sowie am Entbindungstag entsteht, durch das vereinbarte Krankentagegeld zu

ersetzen, soweit der versicherten Person kein anderweitiger angemessener Ersatz für den während dieser Zeit verursachten Verdienstausfall zusteht.

5.5 Weitere Regelungen mit Bezug zum Mutterschutz

Neben dem Mutterschutzgesetz hat der Gesetzgeber zahlreiche weitere Bestimmungen erlassen, um den gesundheitlichen Schutz vor Gefährdungen, Überforderung und vor der Einwirkung von Gefahrstoffen am Arbeitsplatz zu gewährleisten.

Regelungen zum Schutz gebärfähiger, schwangerer und stillender Frauen sowie ihres Kindes finden sich u. a. in folgenden gesetzlichen Vorschriften:

- Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)
- Biostoffverordnung (BioStoffV)
- Gefahrstoffverordnung (GefStoffV)
- Röntgenverordnung (RöV)
- Strahlenschutzverordnung (StrlSchV)

VI.
Stichwortverzeichnis

A

Adoptivmütter 14

Akkordarbeit ..... 30, 94 f.

Alleinarbeit ..... 24 f., 43, 87 ff., 102 f.

Arbeitgeber
- den Arbeitgeber informieren 19
- Mitteilungspflicht 20
- Verantwortung 18

Arbeitgeberzuschuss ..... 32, 39, 60, 62 ff.
- arbeitslose Frauen 69, 72, 79
- Mutterschaftsgeld ..... 39, 56 f., 60, 62 ff.
- ohne Anspruch auf Arbeitgeberzuschuss 66
- während der Schutzfristen ..... 63 ff.

arbeitnehmerähnliche Personen ..... 13, 46, 51, 59, 83, 85 f.
- Selbstständige 13, 46, 59, 68, 71

Arbeitsbedingungen ..... 15 f., 18, 20, 26 ff., 31, 41, 43 f., 48 f., 90 ff., 101 ff.

Arbeitsentgelt ..... 35, 56 f., 61, 63 f., 67, 70, 72 f., 75, 78 f., 87, 98 ff., 105, 108 f.

Arbeitslosengeld I 69, 72

Arbeitslosengeld II 69, 72, 77, 82

Arbeitslosenversicherung ..... 60, 79 f.

Arbeitnehmerin
→ Beschäftigte ..... 11, 14, 47, 48, 50, 60, 62, 65, 70, 73, 80, 84, 86, 90, 97 ff., 104

Arbeitsplatzwechsel ..... 31 f., 35, 45, 61, 95 f.
- Entgeltfortzahlung ..... 34 f., 39, 45

Arbeitsunfähigkeit 34, 39, 45, 68, 108, 110

Arbeitsunterbrechung 26, 32, 43, 62, 90

Arbeitsvertrag ... 12, 78, 80
Ausbildungsverhältnis ... 12
befristeter ... 11 f., 66, 71
Frauen ohne Erwerbstätigkeit ... 68 f., 72
geringfügige Beschäftigung, Minijob ... 11, 65, 70
Probearbeitsverhältnis ... 11
Teilzeit ... 11, 50, 74 f., 81, 84, 99 f.
Weiterbeschäftigung ... 16, 26, 31, 33, 36, 72, 78

Arbeitszeiten ... 17, 21 ff., 34, 41 f., 88

Aufhebungsverträge ... 57

Aufsichtsbehörde ... 17, 20, 23 ff., 31, 33, 35., 41, 44 f., 47, 49, 54 ff., 84, 101 ff., 106
Behördliches Genehmigungsverfahren ... 47, 84, 102
Beratung durch die ... 35
Mitteilung an die ... 20
Überwachung durch die ... 84
Zustimmung der ... 54 f.

Ausbildungsverhältnisse ... 12

Aushangpflicht ... 18, 101

Auskunft und Rat ... 81

Ausnahmen vom Kündigungsverbot ... 53

Ausruhen ... 26, 90

B

Beförderungsmittel ... 30, 94

befristete Verträge ... 66

Behinderung ... 10, 50, 59
Frauen mit ... 50, 59, 85
Kind mit ... 35, 37, 83, 87, 109

Beratungshilfe ... 82

Beschäftigungsverbote ... 32, 35 f., 45, 60, 72, 74, 77, 80, 100
ärztliche ... 45
betriebliche ... 32, 95

Beschäftigungsverhältnis ... 10 ff., 14, 45, 50 f., 53, 55 ff., 65 ff., 84 ff., 98 f.

Bewerbung ... 19

Bildschirmarbeit ... 32

Bundesversicherungsamt ... 62 f., 65 ff., 70 f., 75, 81, 98

D

Druckluft 30, 93, 95

E

Eigenkündigung (siehe auch Aufhebungsverträge) ... 56 f., 66

Einkommenssicherung während der Beschäftigungsverbote ... 60 f.

Elterngeld ... 12, 36, 64, 74 f., 77, 80 f., 99

Elternzeit ... 11 f., 20, 36, 39, 41, 52, 57 f., 74 f., 77, 80 f., 99 f., 107
- erneute Schwangerschaft in der Elternzeit ... 81
- Kündigungsschutz bei anschließender Elternzeit ... 50

Entgelt ... 35, 39, 55 ff., 60 ff., 67, 70, 72 f., 75, 78 f., 87, 94 f., 98 ff., 108 f.
- Entgeltersatz / Mutterschaftsgeld ... 39, 56 ff., 60, 62 ff., 70 ff., 74 ff., 78 f., 81, 98 f., 107 ff.
- Entgeltfortzahlung / Mutterschutzlohn ... 32, 34 f., 39, 45, 60 ff., 74, 98

Entwicklungshelferinnen ... 13, 50, 59, 85

Erholungsurlaub ... 77, 100

Erschütterungen ... 29, 93

Erwerbstätigkeit ... 9, 13, 46, 68 f., 71 f., 74
- Frauen ohne ... 68, 71 f.

F

Fehlgeburt ..... 15, 38 f., 50, 52 f., 55, 83, 97

Feiertagsarbeit 89, 107

Fließbandarbeit 44, 72

Freistellung ..... 21, 42 f., 61, 89, 100, 103

Freiwillige ..... 10, 51, 59, 85 f.
- Bundesfreiwilligendienstgesetz ..... 10, 51, 59, 85 f.
- Jugendfreiwilligendienstegesetz ..... 10, 51, 59, 85 f.

Frühgeburt ..... 35, 37, 87, 109 f.

G

Gefährdung ..... 15, 17 ff., 24 ff., 43 f., 48 f., 85, 88 ff., 102 ff., 111
- Ausschluss 25, 27, 31
- unverantwortbare Gefährdung ..... 24 f., 27, 29 ff., 43 f., 48, 88 ff., 92 ff., 102 ff.

Gefahrstoffe 29, 44, 92, 94, 111

Genehmigung ..... 24 f., 47, 84
- Aufsichtsbehörde ..... 17, 20, 23 ff., 31, 33, 35., 41, 44 f., 47, 49, 54 ff., 84, 101 ff., 106
- behördliches Genehmigungsverfahren 47, 84, 102

Gesundheitsrisiken 29, 44

H

Heimarbeit ..... 13, 48, 51, 59, 85 f., 90, 96 ff., 100 f., 106, 109

Hitze 29, 93

hocken 30, 94

I

Insolvenz 53, 67, 71, 99

K

Kälte ... 29, 93

Krankengeld ... 34, 39, 59, 64, 66 ff., 108 ff.

Krankentagegeld ... 46, 62, 64 f., 68, 70 f., 110

Krankenversicherung (gesetzliche) ... 36, 39, 42, 46, 66, 68 ff., 76, 78 f., 81, 89, 98, 110

Kündigungsverbot ... 51 ff., 57, 97
- Aufhebungsvertrag ... 56 f.
- Ausnahmen vom Kündigungsverbot ... 53
- Eigenkündigung ... 56 f., 66
- Zustimmung der Aufsichtsbehörde ... 54 f.

L

Lärm ... 29, 93

Lasten ... 29 f., 93, 98

M

Mehrarbeit ... 22, 72, 84, 88, 103

Mehrlingsgeburten ... 35, 37, 87, 109

Mutterschaftsgeld ... 39, 56 f., 60, 62 ff., 74 ff., 78 f., 81, 98 f., 107 ff.
- Abgaben ... 61, 64
- gesetzlich krankenversichert ... 69, 107
- Insolvenz ... 53, 67, 71, 99
- privat krankenversichert ... 62, 65 f., 68, 71

Mutterschutzgesetz ... 10 ff., 19 f., 22 f., 29, 32, 35, 40 ff., 46, 49, 51, 58 f., 74, 80 f., 83 ff., 107 ff.

Mutterschutzlohn ... 32, 35, 45, 60 ff., 74, 98
- Entgeltfortzahlung ... 34 f., 39, 45

N

Nachtarbeit ... 22, 25, 72, 88, 103, 107

Nässe ... 29, 93

O

Ordnungswidrigkeit ... 36, 49, 102, 106

P

Pausen ... 21 f., 26, 32, 42, 60 f., 90 f., 100

Praktikantinnen ... 10, 50, 58, 85 f.

privat krankenversicherte

Beschäftigte ... 62, 65, 68, 71

Probearbeitsverhältnisse ... 11

R

Rentenversicherung ... 11, 79, 110

Rückkehr ... 38, 41, 53

S

Schülerinnen ... 12 f., 15 f., 47, 59, 69, 72, 83, 85

Schutzfristen ... 35, 39, 41, 46, 50, 53 f., 56, 58, 60 ff., 70 ff., 74 f., 77 ff., 87, 98, 107 ff.

Entgeltersatz ... 39, 58, 60, 62 ff., 72, 79

vor und nach der Entbindung ... 35, 60, 64 f., 87, 98

Schwangerschaftsabbruch ... 15, 38 f.

Selbstständige ... 13, 46, 59, 62, 64, 68, 71

Sonderleistungen ... 80

13. Monatsgehalt ... 80

Sonntagsarbeit ... 84

ständig stehen ... 30, 94

Stillen ... 9 f., 14, 17 f., 23, 40 ff., 60 f., 88 ff., 94 ff., 111

Stillpausen ... 42, 61

Stillzeit ... 9, 14 ff., 20, 39, 41 ff., 61, 85, 89 f., 100

von der Arbeit freizustellen 61, 89

Straftat 36, 49, 102

Strahlen 29, 44, 111

Studentinnen ..... 12 f., 15 f., 47, 59, 65, 69 f., 72, 83, 85

T

Teilzeitbeschäftigte 50

Tod des Kindes 15, 38, 88

Totgeburt 15, 36, 38

U

Umlageverfahren 34, 60

Unfall 30, 94, 110

Untersuchungen ..... 21, 32, 42, 60 f., 89, 100, 107
- von der Arbeit freizustellen 21, 42, 89
- Ausschluss von 25, 27, 31
- unverantwortbare Gefährdung ..... 24 f., 27, 29 ff., 43 f., 48, 88 ff., 92 ff., 102 ff.

Urlaub 77, 100, 109

V

Verträge
- Aufhebungsverträge 57
- Ausbildungsverhältnisse 12
- befristete ..... 11 f., 66, 71
- Probearbeitsverhältnisse 11

Vorsorgeuntersuchung 21, 60
- von der Arbeit freizustellen 21

W

Weiterbeschäftigung 16, 26, 31, 33, 36, 72, 78

Z

Zustimmung der Aufsichtsbehörde ..... 54 f.
- Kündigung 54

Wichtige Termine, Fristen, Hinweise

Vor der Schwangerschaft	Während der Schwangerschaft	Vor Beginn der Schutzfrist	Schutzfrist vor der Geburt
☐ ggf. Informationen über Mutterschutz beim Arbeitgeber einholen; ➜ S. 18	☐ Mitteilung von Schwangerschaft und errechnetem Entbindungstermin an Arbeitgeber (evtl. Vorlage ärztlicher Bescheinigung bzw. Zeugnis durch Hebamme/Entbindungspfleger); ➜ S. 19 ☐ Vereinbarung Informations- und Planungsgespräch mit Arbeitgeber; ➜ S. 20 ☐ Ermöglichung der Weiterbeschäftigung bis zum Beginn der Schutzfrist vor der Geburt › unter Berücksichtigung der zulässigen Arbeitszeiten (z. B. max. 8,5 Stunden pro Tag) ✶ nach 20 Uhr und an Sonn- und Feiertagen ist Arbeiten nur mit Ihrem Einverständnis möglich; ➜ S. 22 ff. › Anspruch auf Ruhemöglichkeiten, kurze Arbeitsunterbrechungen und ggf. auf Freistellungen für erforderliche Vorsorgeuntersuchungen; ➜ S. 21, 26 › ggf. Umsetzung von Schutzmaßnahmen (Anpassung der Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzwechsel); ➜ S. 26 ff., 31 › ggf. teilweises/vollständiges betriebliches oder ärztliches Beschäftigungsverbot; ➜ S. 32 ff. ☐ Zeit bis zu Mutterschutzfristen planen (Übergabe, verbleibende Aufgaben) ✶ ab Beginn der Schwangerschaft besteht ein besonderer Kündigungsschutz; ➜ S. 19, 53 ff. ✶ kein Entgeltausfall für mutterschutzbedingte Freistellungen, bei Schutzmaßnahmen und Beschäftigungsverboten › Anspruch auf Lohnfortzahlung (Mutterschutzlohn); ➜ S. 61 ✶ Freistellungszeiten sind weder vor- noch nachzuarbeiten, keine Anrechnung auf Ruhepausen; ➜ S. 21, 61	☐ Mutterschaftsgeld für Zeit der Schutzfristen vor und nach der Geburt bei Krankenkasse (bzw. Bundesversicherungsamt) beantragen; ➜ S. 62 ff., 70 ff. ✶ ärztliche Bescheinigung oder Zeugnis von Hebamme/Entbindungspfleger über Entbindungstermin und Bescheinigung des Arbeitgebers zur Berechnung von Mutterschaftsgeld vorlegen ✶ ggf. ergänzend Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld (Arbeitgeberzuschuss) ☐ Elternzeit anmelden, wenn diese direkt nach der Schutzfrist ✶ spätestens 7 Wochen vor Beginn der Elternzeit ☐ ggf. beruflichen Wiedereinstieg mit Arbeitgeber vorbesprechen, z. B. Teilzeitwunsch mitteilen	☐ 6 Wochen vor der Geburt besteht grundsätzlich Beschäftigungsverbot; ➜ S. 36 ✶ Weiterbeschäftigung auf eigenen Wunsch möglich;

➜ Hier falten und in den Mutterpass legen

Wichtige Termine, Fristen, Hinweise

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; ✶ Weiterbeschäftigung auf eigenen Wunsch nicht möglich ➜ **S. 36 ff.**	☐ Kopie der Geburtsurkunde an Krankenkasse schicken	☐ Rückkehrgespräch führen, ggf. Mitteilung über Stillen; ➜ **S. 41**
	☐ Kindergeld bei Familienkasse der zuständigen Arbeitsagentur beantragen ✶ steuerliche Identifikationsnummern angeben ✶ Kindergeld wird einkommensunabhängig gezahlt	☐ Anspruch auf mutterschutzgerechte Beschäftigung, u. a. während der Stillzeit › unter Berücksichtigung der zulässigen Arbeitszeiten (z. B. max. 8,5 Stunden pro Tag) ✶ nach 20 Uhr und an Sonn- und Feiertagen ist Arbeiten nur mit Ihrem Einverständnis möglich; ➜ **S. 41 ff.** › Anspruch auf Ruhemöglichkeiten, kurze Arbeitsunterbrechungen und ggf. auf Freistellungen für erforderliche Stillpausen und Untersuchungen; ➜ **S. 42 ff.** › ggf. Umsetzung von Schutzmaßnahmen (Anpassung der Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzwechsel); ➜ **S. 43 ff.** › ggf. teilweises/vollständiges betriebliches oder ärztliches Beschäftigungsverbot; ➜ **S. 45**
	☐ Elterngeld bei Elterngeldstelle beantragen ✶ rückwirkende Zahlung nur für die letzten 3 Monate nach Antragstellung möglich ✶ Geburtsurkunde und Einkommensnachweise vorlegen	
	☐ Arbeitgeber schriftlich über Rückkehr informieren bzw. Elternzeit spätestens 7 Wochen vor Beginn anmelden	
	☐ ggf. Teilzeitwunsch während Elternzeit ✶ schriftliche Mitteilung 7 Wochen vor Beginn der Tätigkeit ✶ bis zu 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats sind möglich	
	✶ bis zum Ende Schutzfrist nach der Geburt, mind. jedoch bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Geburt besteht besonderer Kündigungsschutz; ➜ **S. 50 ff.**	✶ kein Entgeltausfall für mutterschaftsbedingte Freistellungen, bei Schutzmaßnahmen und Beschäftigungsverboten ➜ Anspruch auf Lohnfortzahlung (Mutterschutzlohn); ➜ **S. 61**
		✶ Freistellungszeiten sind weder vor- noch nachzuarbeiten, keine Anrechnung auf Ruhepausen; ➜ **S. 61**
		☐ ggf. Antrag auf Teilzeit nach Elternzeit stellen

➜ Hier falten und in den Mutterpass legen

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

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

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

Zertifikat seit 2003
audit berufundfamilie

Bezugsstelle:
Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09, 18132 Rostock
Tel.: 030 182722721
Fax: 030 18102722721
Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bundesregierung.de
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
www.bmfsfj.de

Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 030 20179130
Montag–Donnerstag: 9–18 Uhr
Fax: 030 18555-4400
E-Mail: info@bmfsfjservice.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115*

Artikelnummer: 2BR34
Stand: Dezember 2018, 14. Auflage
Gestaltung Umschlag: www.zweiband.de
Gestaltung Innenseiten: www.avitamin.de
Bildnachweis Frau Giffey: Bundesregierung / Jesco Denzel
Bildnachweis Titelfoto: www.fotolia.com/©pressmaster
Druck: BONIFATIUS GmbH Druck – Buch – Verlag, Paderborn

* 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 8–18 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. Ob in Ihrer Region die 115 erreichbar ist und weitere Informationen zur einheitlichen Behördenrufnummer finden Sie unter http://www.d115.de

Engagement
Familie
Ältere Menschen
Gleichstellung
Kinder und Jugend