

Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) schützt alle Frauen in Beschäftigung und Ausbildung während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit.

Werdende Mütter sollten ihrem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Entbindungstermin sofort nach Feststellung durch den Frauenarzt mitteilen. Diese Mitteilung kann mündlich oder auch durch eine Bescheinigung des Arztes erfolgen, damit der Arbeitgeber unverzüglich der Aufsichtsbehörde Mitteilung machen kann. Die zuständige Aufsichtsbehörden finden Sie beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (www.bmfsfj.de). Des Weiteren sollten Überlegungen zur Umsetzung des Resturlaubes, welcher der Mitarbeiterin bis zum Ende der Mutterschaftsfrist zusteht, getroffen werden.

Sobald der Arbeitgeber Kenntnis von der Schwangerschaft erhält, hat er bei der Einrichtung und Unterhaltung des Arbeitsplatzes erforderliche Maßnahmen und Vorkehrungen zum Schutze von Leben und Gesundheit der werdenden oder stillenden Mutter zu treffen.

Zu beachtende Rahmendaten sind bspw.:

- Beschaffenheit des Betriebes
- Art der Arbeit (Heben von Lasten, längeres Stehen, bücken etc.)
- Dauer und Lage der Arbeitszeit
- Psychische/physische Konstitution der Frau
- Stadium der Schwangerschaft
- Belüftung des Raumes
- Raumtemperatur und Beleuchtung
- Gase und Dämpfe
- Lärm

Erforderliche Maßnahmen und Vorkehrungen könnten hier z. B. sein:

- Verkürzung/Verlegung der Arbeitszeit
- Verlängerung/Vermehrung der Pausen
- Verringerung der Arbeitsmenge
- Absenkung des Arbeitstempos
- Wechsel der Arbeitsgruppe
- Ausgabe von Schutzkleidung
- Erweiterung des Arztbesuches
- Schaffung von Ruhemöglichkeiten

Stellt ein Arzt fest, dass das Leben von Mutter und Kind durch die Arbeit gefährdet ist, so kann er ein individuelles Beschäftigungsverbot aussprechen. Ebenso darf der Arbeitgeber die schwangere oder stillende Frau nicht weiterbeschäftigen, wenn er unverantwortbare Gefährdungen weder durch Schutzmaßnahmen noch durch einen Arbeitsplatzwechsel ausschließen kann. Der Arbeitgeber muss sodann das generelle Beschäftigungsverbot aussprechen. In dieser Zeit erhält die Mutter weiterhin ihren Arbeitslohn von ihrem Arbeitgeber ausbezahlt.

Ein generelles Beschäftigungsverbot gilt für werdende Mütter in den letzten 6 Wochen vor der Entbindung. Die Schwangere kann sich jedoch jederzeit frei widerruflich zur Arbeitsleistung vor der Entbindung ausdrücklich bereit erklären und damit das Beschäftigungsverbot 6 Wochen vor der Entbindung außer Kraft setzen oder verkürzen. Nach der Entbindung ist dies nicht möglich. Die Mutter kann grundsätzlich nicht auf ihre Schutzfrist von 8 Wochen (bei Früh- und Mehrlingsgeburten bzw. Vorliegen einer Behinderung des Kindes 12 Wochen) nach der Geburt verzichten.

Nach dem Ende des Beschäftigungsverbotes hat die Frau einen Anspruch auf eine Beschäftigung nach den vertraglich vereinbarten Bedingungen.

Die stillende Mutter hat in den ersten 12 Monaten nach der Entbindung grundsätzlich Anspruch auf eine Stillzeit von max. täglich einer Stunde, die als Arbeitszeit zu entlohnen ist.

In der Zeit der Schwangerschaft steht die werdende Mutter unter einem besonderen Kündigungsschutz, der während der Schwangerschaft und für weitere 4 Monate bzw. wenn die Elternzeit genommen wird, für längstens 36 Monate nach der Entbindung besteht. Ein besonderer Kündigungsschutz von 4 Monaten gilt auch bei einer Fehlgeburt nach der 12. Schwangerschaftswoche. Ausnahmen von diesem Kündigungsschutz gibt es nur in seltenen Sonderfällen, wie z. B. Insolvenz des Arbeitgebers oder wenn die zuständige oberste Landesbehörde der Kündigung aus gegebenem Anlass zugestimmt hat.

Andererseits kann die Mutter jedoch während der Schwangerschaft und zum Ende der Schutzfrist fristfrei kündigen sowie zum Ende der Elternzeit mit einer Frist von 3 Monaten.

Das gezahlte Mutterschaftsgeld, das der Arbeitgeber in der Zeit der Schwangerschaft erbringen muss, kann er sich auf Antrag über die Gehaltsabrechnung zu 100 % bei der zuständigen Krankenkasse erstatten lassen.

Die werdende Mutter, die bei einer gesetzlichen Krankenkasse (pflichtig oder freiwillig) versichert ist, erhält von ihrer Krankenkasse 6 Wochen vor der Geburt und 8 Wochen nach der Geburt maximal 13,00 € pro Tag, d. h. maximal 390,00 € im Monat. Überschreitet das Nettoarbeitsentgelt den Betrag, zahlt der Arbeitgeber die Differenz zum tatsächlichen Nettoverdienst. Maßgebend sind die drei Monate vor Beginn der **Mutterschutzfrist**.

Arbeitnehmerinnen, die nicht gesetzlich krankenversichert sind, d. h. bei einer privaten Krankenkasse versichert sind, erhalten auf Antrag vom Bundesversicherungsamt in Berlin ebenfalls Mutterschaftsgeld bis zu 13,00 € am Tag steuer- und sozialversicherungsfrei, höchstens jedoch insgesamt 210,00 €.

Das Entgelt, das für die Dauer eines Beschäftigungsverbotes vom Arbeitgeber vor und nach den 14 Wochen des Bezugs von Mutterschaftsgeld an die Schwangere bezahlt wird, kann sich der Arbeitgeber ebenfalls von der zuständigen Krankenkasse erstatten lassen. Hierbei erhält er 100 % von den Arbeitgeberleistungen, die er erbringen muss, zurück. Bemessungsgrundlage für die Erstattung des fortgezahlten Entgelts sind alle laufenden sozialversicherungspflichtigen Entgeltbestandteile, die in den 3 Monaten vor **Schwangerschaftsbeginn** bezogen wurden, z. B. Gehalt, laufende Umsatzprovision, pauschale Überstundenvergütungen, monatliche wiederkehrende Sonderzahlungen.

Mit einer vernünftigen Planung und Organisation, lässt sich die Schwangerschaft für die Arbeitnehmerin sowie den Arbeitgeber sorgenfrei planen.

Hierbei ist zu beachten, dass bei Inanspruchnahme der Elternzeit der Antrag hierzu spätestens 7 Wochen vor dem Beginn dem Arbeitgeber schriftlich abzugeben ist, damit eine Vertretung für die Dauer der Elternzeit organisiert werden kann.

Der Arbeitgeber ist laut § 17 BEEG berechtigt, den Jahresurlaubsanspruch während der Elternzeit für jeden vollen Kalendermonat des Elternurlaubs um ein Zwölftel zu kürzen.

Weitere Infos zum Thema „Elternzeit“ finden Sie in unserem gleichnamigen Flyer.

Haben Sie Fragen? Sprechen Sie uns gerne an!

Stand: Januar 2025

(Diese allgemeine Information kann die individuelle Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.)