

Mutterschutz

Der gesetzliche Mutterschutz soll (werdende) Mütter und ihre Kinder während der Schwangerschaft und einige Zeit nach der Geburt schützen. Sie als Arbeitgeber müssen in diesen Zeiten eine Reihe der nachfolgend beschriebenen Regelungen beachten.

Worum handelt es sich?

Das Mutterschutzgesetz gilt für alle Frauen in einem Beschäftigungsverhältnis und hat Gültigkeit ab dem ersten Arbeitstag. Es betrifft gleichermaßen Frauen in allen Arten von Beschäftigungsverhältnissen, also z. B. auch Auszubildende oder Aushilfen.

Die wichtigsten Inhalte des Mutterschutzgesetzes sind:

- Während der Mutterschutzfristen besteht grundsätzlich ein absolutes Beschäftigungsverbot. Die Mutterschutzfrist beginnt sechs Wochen vor der Entbindung und endet acht Wochen nach der Entbindung. Bei vorzeitiger Entbindung verlängert sich der Zeitraum nach der Entbindung um die Zeit, die vor der Entbindung nicht in Anspruch genommen werden konnte. Während dieser Zeit darf der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin nicht beschäftigen. Eine Ausnahme hiervon liegt bei der Schutzfrist vor der Entbindung vor. Hier darf der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin beschäftigen, wenn sie sich ausdrücklich zur Arbeitsleistung bereit erklärt. Sie kann die Erklärung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.
- Die Schutzfrist nach der Entbindung verlängert sich von acht auf zwölf Wochen bei Früh- und Mehrlingsgeburten. Die Schutzfrist verlängert sich auch, wenn vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung ärztlich festgestellt wird und die Mutter eine verlängerte Auszahlung des Mutterschaftsgeldes bei ihrer Krankenkasse beantragt. Die Krankenkasse informiert den Arbeitgeber im Rahmen des elektronischen Datenaustauschs zu den Entgeltersatzleistungen über die Verlängerung der Auszahlung des Mutterschaftsgeldes.
- Während der Mutterschutzfrist muss der Arbeitgeber einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld an die Arbeitnehmerin zahlen.
- Der Arbeitgeber muss verpflichtend die Aufsichtsbehörde (staatliches Arbeitsschutz- oder Gewerbeaufsichtsamt) unterrichten, sobald er von der Arbeitnehmerin über die Schwangerschaft informiert wird.
- Der Arbeitgeber muss die Frau für notwendige ärztliche Untersuchungen freistellen.
- Es besteht Kündigungsverbot vom Beginn der Schwangerschaft an bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung. Als Entbindung gilt auch eine Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche.

Informationsportal für Arbeitgeber

- Außerhalb der Schutzfristen bestehen Beschäftigungsbeschränkungen (sogenannte Beschäftigungsverbote) für bestimmte Tätigkeiten. Beispiele sind die Arbeit mit gesundheitsgefährdenden Stoffen sowie Akkord-, Fließband-, Mehr- oder Nacharbeit. Beschäftigungsbeschränkungen können auch aufgrund eines ärztlichen Attests bestehen.
- Bei Beschäftigungsbeschränkungen hat die werdende Mutter Anspruch auf den sogenannten Mutterschutzlohn (Durchschnittsarbentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Schwangerschaft).
- Nach Wiederaufnahme der Tätigkeit müssen stillenden Müttern entsprechende Stillpausen während der Arbeitszeit gewährt werden. Diese Stillpausen muss die stillende Mutter nicht vor- oder nacharbeiten.

Welcher Zweck wird erfüllt?

Der gesetzliche Mutterschutz soll die (werdende) Mutter und ihr Kind vor Gefahren und Gesundheitsschäden am Arbeitsplatz, vor finanziellen Einbußen sowie vor dem Verlust des Arbeitsplatzes während der Schwangerschaft und einige Zeit nach der Geburt bewahren. Hierzu werden vom Arbeitgeber bestimmte Maßnahmen zur Unterstützung verlangt.

Um die finanziellen Belastungen der betroffenen Arbeitgeber in einem vertretbaren Umfang zu halten, müssen alle Arbeitgeber Beiträge zum Umlageverfahren U2 entrichten. Jeder Arbeitgeber kann die während des Beschäftigungsverbots und des Mutterschutzes gezahlten Arbentgelte zurückerhalten. Mehr Informationen dazu finden Sie im [Steckbrief U2-Verfahren \(Mutterschaft\)](#).

Welche Norm ist die Grundlage?

Mutterschutzgesetz ([MuSchG](#)) sowie Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz ([BEEG](#))
Die darauf aufbauenden und ergänzenden Dokumente der Sozialversicherung zur [Entgeltersatzleistung bei Mutterschaft](#) finden Sie in der SV-Bibliothek des Informationsportals unter dem angegebenen Link.

Wo kann ich mich informieren?

Auf seiner Webseite hat das [Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zum Mutterschutzgesetz](#) ausführliche Informationen rund um Familie und Mutterschutz bereitgestellt. Dort finden Sie auch Informationen über Änderungen und neue Gesetzesentwürfe.

Ebenso erteilen alle Krankenkassen Auskunft, welche Rechte und Pflichten Sie als Arbeitgeber im Hinblick auf die Sozialversicherung haben.

Was muss ich tun?

Die Krankenkasse zahlt für die Dauer der Schutzfristen vor und nach der Entbindung sowie für den Entbindungstag kalendertäglich ein Mutterschaftsgeld in Höhe von maximal 13,00 Euro.

Informationsportal für Arbeitgeber

Die genaue Höhe hängt vom durchschnittlichen Nettoentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor der Schutzfrist ab. Den Restbetrag bis zum tatsächlichen Nettogehalt zahlen zunächst Sie als Zuschuss. Diese Beträge sind nicht beitragspflichtig in der Sozialversicherung, müssen aber bei der Steuererklärung angegeben werden.

Bei einem Beschäftigungsverbot außerhalb der Schutzfristen (gesetzliche Vorschrift oder ärztliche Feststellung) sind Sie verpflichtet, das Durchschnittsarbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist fortzuzahlen (sog. Mutterschutzlohn). Dies gilt auch, wenn die werdende Mutter nur eingeschränkt arbeiten darf.

Sowohl für den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld als auch für den Mutterschutzlohn bei einem Beschäftigungsverbot haben Sie einen Anspruch auf Erstattung Ihrer Aufwendungen im Rahmen des Verfahrens zur Umlageversicherung (U2) nach dem AAG zu 100 Prozent. Mehr Informationen finden Sie im [Steckbrief U2-Verfahren \(Mutterschaft\)](#).

Sofern Mutterschaftsgeld für mindestens einen vollen Kalendermonat bezogen wird, müssen Sie eine Meldung mit Meldegrund 51 (Unterbrechungsmeldung wegen Bezug von bzw. Anspruch auf Entgeltersatzleistungen) abgeben. Für die Berechnung des Mutterschaftsgeldes ist es erforderlich, dass Sie die notwendigen Angaben im Rahmen des elektronischen Datenaustauschs zu den Entgeltersatzleistungen an die Krankenkasse übermitteln. Ebenfalls auf elektronischem Weg können Sie dann einen Antrag auf Erstattung Ihrer Aufwendungen (Zuschuss zum Mutterschaftsgeld, Zahlung des Mutterschutzlohns im Falle des Beschäftigungsverbotes) abgeben.

Was ist später wichtig?

Wo der Mutterschutz aufhört, beginnt in vielen Fällen die Elternzeit. Weitere Informationen hierzu finden Sie im [Steckbrief Elternzeit](#). Ab Geburt des Kindes fällt der Beitragszuschlag für Kinderlose in der Pflegeversicherung weg.