

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 jede Person, die schwanger ist, ein Kind geboren hat oder stillt. Der Einfachheit halber wird hier der Begriff „Frau“ oder „Mutter“ verwendet. Es betrifft gleichermaßen Frauen in allen Arten von Beschäftigungsverhältnissen, also z. B. auch Auszubildende oder Aushilfen. Und es hat Gültigkeit ab dem ersten Arbeitstag. 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. 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. Bei einer vorzeitigen Entbindung verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung zusätzlich um die „nicht genutzten Tage“ der Schutzfrist vor der Entbindung. Die Krankenkasse informiert den Arbeitgeber im Rahmen des elektronischen Datenaustauschs zu den Entgeltersatzleistungen über die Verlängerung der Auszahlung des Mutterschaftsgeldes.
- Für eine Totgeburt gelten dieselben Schutzfristen wie für lebend geborene Kinder. Nach dem Tod des Kindes (auch wenn das Kind lebend geboren wird, aber kurz darauf verstirbt) darf die Frau bereits nach Ablauf der ersten zwei Wochen nach der Entbindung wieder arbeiten gehen, wenn sie dies ausdrücklich wünscht. Voraussetzung: Sie muss ein ärztliches Attest vorlegen, dass aus medizinischer Sicht nichts dagegenspricht. Mutterschaftsgeld wird dann nur für diesen kürzeren Zeitraum von der Krankenkasse gezahlt. Die Frau kann ihren Wunsch zur früheren Beschäftigung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

Ab 1. Juni 2025: Erweiterter Mutterschutz bei Fehlgeburten

Erleidet eine Frau eine Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche (SSW), unterliegt sie dem Mutterschutz.

Informationsportal für Arbeitgeber

Es gelten neue Schutzfristen, sofern die Mitarbeiterin nicht ausdrücklich erklärt, früher wieder arbeiten zu wollen.

Die Schutzdauer richtet sich nach dem Fortschritt der Schwangerschaft und ist wie folgt gestaffelt: Je länger die Schwangerschaft angedauert hat, desto länger besteht Anspruch auf Mutterschutz:

- Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche: bis zu 2 Wochen Mutterschutz
 - Fehlgeburt ab der 17. Schwangerschaftswoche: bis zu 6 Wochen Mutterschutz
 - Fehlgeburt ab der 20. Schwangerschaftswoche: bis zu 8 Wochen Mutterschutz
-
- 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 Kündungsverbot vom Beginn der Schwangerschaft an bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung. Als Entbindung gilt auch eine Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche sowie eine Totgeburt.
 - Außerhalb der Schutzfristen bestehen Beschäftigungsbeschränkungen (sogenannte Beschäftigungsverbote) für bestimmte Tätigkeiten. Beispiele sind die Arbeit mit gesundheitsgefährdenden Stoffen sowie Akkord-, Fließband-, Mehr- oder Nachtarbeit. Beschäftigungsverbote können auch aufgrund eines ärztlichen Attests bestehen.
 - Bei Beschäftigungsverboten 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 weder vor- noch 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 Arbeitsentgelte (inklusive Sozialversicherungsbeiträge) bzw. den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zurückerhalten. Mehr Informationen dazu finden Sie im [Steckbrief U2-Verfahren \(Mutterschaft\)](#).

Informationsportal für Arbeitgeber

Welche Norm ist die Grundlage?

Mutterschutzgesetz ([MuSchG](#))

Die darauf aufbauenden und ergänzenden Dokumente der Sozialversicherung zur [Entgeltersatzleistung bei Mutterschaft](#) finden Sie in der [SV-Bibliothek des Informationsportals](#).

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. 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 Euro. Die genaue Höhe hängt vom durchschnittlichen Nettoentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor der Schutzfrist ab. Dies haben Sie im elektronischen Datenaustausch zu den Entgeltersatzleistungen mit dem Meldegrund 03 der Krankenkasse mitzuteilen. Den Restbetrag bis zum tatsächlichen Nettogehalt zahlen zunächst Sie als Zuschuss. Diese Beträge sind nicht beitragspflichtig in der Sozialversicherung, müssen aber von der Mutter bei der Einkommenssteuererklärung angegeben werden, da sie dem Progressionsvorbehalt unterliegen. 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 Beschäftigungsverbot) abgeben.

Was ist später wichtig?

Ab Geburt des Kindes fällt der Beitragszuschlag für Kinderlose in der Pflegeversicherung weg.