



UDH

UNTERNEHMERVERBAND
DEUTSCHES HANDWERK

Merkblatt

Mutterschutz

Berlin, im Januar 2018
Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht

INHALTSVERZEICHNIS

I.	Geltungsbereich des Mutterschutzgesetzes	3
II.	Vorstellungsgespräch	3
III.	Mitteilungspflicht der Arbeitnehmerin	3
IV.	Anzeigepflicht des Arbeitgebers bei Kenntnis der Schwangerschaft	4
V.	Mutterschutzrechtliche Gefährdungsbeurteilung	4
VI.	Gestaltung des Arbeitsplatzes während der Schwangerschaft	5
VII.	Beschäftigungsverbote und unzulässige Tätigkeiten	6
1.	Unzulässige Tätigkeiten für schwangere Frauen	6
2.	Individuelles Beschäftigungsverbot	7
3.	Beschäftigungsverbote während der Schutzfristen	8
a)	Schutzfrist vor der Entbindung	8
b)	Schutzfrist nach der Entbindung	8
VIII.	Mutterschutzrechtliche Arbeitszeiten	9
1.	Mehrarbeit	9
2.	Arbeit zwischen 20 Uhr und 22 Uhr; Nachtarbeit	9
3.	Arbeit an Sonn- und Feiertagen	10
IX.	Leistungen des Arbeitgebers / der Krankenkasse	10
1.	Mutterschutzlohn und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	10
a)	Mutterschutzlohn	10
b)	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	11
2.	Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss	11
a)	Mutterschaftsgeld	12
b)	Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld	12
3.	Mutterschaftsgeld und Elterngeld	13
4.	Ausgleichsverfahren	13
X.	Urlaub / Freistellung	14
XI.	Sonderzahlungen	14
XII.	Berufsausbildungsverhältnis	14
XIII.	Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach der Entbindung	14
XIV.	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	15
1.	Aufhebungsvertrag	15
2.	Befristung des Arbeitsverhältnisses	15
3.	Probezeit	15
4.	Kündigung	15
XV.	Aushangs- und Auskunftspflicht des Arbeitgebers	16
XVI.	Straf- und Bußgeldvorschriften	17
Anhang	18

Während der Schwangerschaft und einige Zeit nach der Entbindung bedürfen Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, eines besonderen Schutzes. Der Schutz für Leben und Gesundheit von Mutter und Kind wird im Arbeitsrecht maßgeblich durch das Mutterschutzgesetz gewährleistet.

I. Geltungsbereich des Mutterschutzgesetzes

Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) gilt für alle Frauen, die in einem Beschäftigungsverhältnis stehen; dazu zählen auch geringfügig Beschäftigte, Aushilfen, Auszubildende, Umschülerinnen und Praktikantinnen. Mit Einschränkungen gilt das Mutterschutzgesetz auch für Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen sind.

II. Vorstellungsgespräch

Bei einem Einstellungsgespräch ist die werdende Mutter grundsätzlich nicht verpflichtet, eine bestehende Schwangerschaft mitzuteilen. Dies hat zur Folge, dass die werdende Mutter auch eine etwaige Frage nach einer Schwangerschaft wahrheitswidrig beantworten darf, ohne dass dies rechtliche Konsequenzen für sie hat. Dies gilt auch dann, wenn die werdende Mutter die vereinbarte Tätigkeit während der Schwangerschaft wegen eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbotes zunächst überhaupt nicht ausüben kann.

III. Mitteilungspflicht der Arbeitnehmerin

Werdende Mütter sollen ihrem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald ihnen die Schwangerschaft bekannt ist. Eine stillende Mutter soll ihrem Arbeitgeber so früh wie möglich mitteilen, dass sie stillt. Eine erzwingbare und sanktionsbewehrte Mitteilungspflicht der Schwangeren gibt es aber nicht. Wird die Schwangerschaft mitgeteilt und endet diese vorzeitig, muss die Arbeitnehmerin dies unverzüglich mitteilen.

Auf Verlangen soll die werdende Mutter dem Arbeitgeber als Nachweis ein entsprechendes ärztliches Zeugnis oder das Zeugnis einer Hebamme oder eines Entbindungspflegers vorlegen. Die eventuell entstandenen Kosten hat der Arbeitgeber zu tragen.

Nach Mitteilung der Schwangerschaft muss der Arbeitgeber die werdende Mutter über die Ergebnisse seiner Gefährdungsbeurteilung und über die damit verbundenen erforderlichen Schutzmaßnahmen informieren (Näheres unter V.). Zudem hat der Arbeitgeber der Schwangeren oder Stillenden bei Anzeige der Schwangerschaft oder des Stillens ein zusätzliches Gespräch über weitere Möglichkeiten der Verbesserung der Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz anzubieten, aus dem jedoch keine weiteren rechtlichen Umsetzungsverpflichtungen folgen.

IV. Anzeigepflicht des Arbeitgebers bei Kenntnis der Schwangerschaft

Sobald die werdende Mutter dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft angezeigt hat, muss der Arbeitgeber die Aufsichtsbehörde unverzüglich benachrichtigen. Die Mitteilungspflicht gilt auch, wenn eine Frau dem Arbeitgeber mitteilt, dass sie stillt und eine Mitteilung über die vorausgehende Schwangerschaft nicht erfolgt ist.

Die Zuständigkeit der jeweiligen Aufsichtsbehörde richtet sich nach dem Landesrecht der einzelnen Bundesländer. In den meisten Bundesländern sind als Aufsichtsbehörden die staatlichen Arbeitsschutz- oder Gewerbeaufsichtsämter verantwortlich (siehe Anhang). Das Unterlassen der Anzeigepflicht durch den Arbeitgeber kann als Ordnungswidrigkeit mit einer Geldbuße (von bis zu 5.000 Euro) geahndet werden.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Mitteilung über die Schwangerschaft an den Betriebsrat weiterzuleiten, soweit dies nicht ausdrücklich von der Schwangeren untersagt worden ist. Ansonsten darf der Arbeitgeber die Schwangerschaft Dritten (Krankenkassen, Angehörigen usw.) grundsätzlich nicht bekannt geben. Der Arbeitgeber darf aber diejenigen zum Betrieb gehörenden Personen über die Schwangerschaft informieren, die z.B. als Vorgesetzte, Personalsachbearbeiter, Betriebsärzte oder Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Hinblick auf ihren Aufgabenkreis betroffen sind, ferner bei Minderjährigen auch den gesetzlichen Vertreter.

V. Mutterschutzrechtliche Gefährdungsbeurteilung

Der arbeitsplatzbezogene Mutterschutz beginnt schon vor Bekanntgabe der Schwangerschaft. Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, im Rahmen der allgemeinen arbeitsschutzrechtlichen Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG für jede Tätigkeit zu prüfen, ob eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind Gefährdungen ausgesetzt ist oder sein könnte, und zu ermitteln, ob mutterschutzrechtliche Schutzmaßnahmen erforderlich sind – und dies unabhängig davon, ob der Arbeitsplatz mit einem Mann oder einer Frau besetzt ist.

Ergibt die Gefährdungsbeurteilung, dass die Sicherheit oder Gesundheit der werdenden oder stillenden Mutter oder des ungeborenen Kindes gefährdet ist, so sind zwingend geeignete Schutzmaßnahmen in folgender Stufenfolge zu veranlassen:

1. Umgestaltung des Arbeitsplatzes

Zuerst ist zu prüfen, ob die Gefährdung durch eine einstweilige Umgestaltung der Arbeitsbedingungen oder Änderung der Arbeitszeiten ausgeschlossen werden kann.

2. Arbeitsplatzwechsel

Ist die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen nicht möglich oder auf Grund nachweislich unverhältnismäßigen Aufwandes nicht zumutbar, so ist ein Arbeitsplatzwechsel bzw. die Zuweisung anderer Tätigkeiten für die betroffene Arbeitnehmerin zu veranlassen.

3. Betriebliches Beschäftigungsverbot

Wenn Schutzmaßnahmen nach Nr. 1 und 2 nicht möglich oder nicht zumutbar sind (z. B. aus betriebsstrukturellen Gründen), darf die werdende Mutter nicht weiter beschäftigt werden.

Der Arbeitgeber ist durch Gesetz verpflichtet, die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung im Hinblick auf den Mutterschutz und den Bedarf an erforderlichen Schutzmaßnahmen zu dokumentieren und die gesamte Belegschaft hierüber zu informieren. Die Maßnahmen sind auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und geänderten Gegebenheiten anzupassen, wenn dies erforderlich ist. Hat die abstrakte Gefährdungsbeurteilung keine unverantwortbare Gefährdung ergeben, kann die Frau im Falle einer Schwangerschaft sofort weiterbeschäftigt werden.

Um den Betrieben Zeit zu geben, diese seit Januar 2018 verpflichtenden frühzeitigen mutterschutzrechtlichen Gefährdungsbeurteilungen zu erstellen, greifen die diesbezüglichen Bußgeldvorschriften erst ab dem 1. Januar 2019.

VI. Gestaltung des Arbeitsplatzes während der Schwangerschaft

Wer eine werdende oder stillende Mutter beschäftigt, hat ihren Arbeitsplatz so einzurichten, dass sie und ihr Kind vor Gefahren für Leben und Gesundheit geschützt sind. Der Arbeitgeber muss es werdenden Müttern ermöglichen, während der Pausen und, wenn es aus gesundheitlichen Gründen erforderlich ist, sich auch während der Arbeitszeit in einem geeigneten Raum hinlegen, hinsetzen und ausruhen zu können.

Für Beschäftigte, welche ständig stehen oder gehen müssen, ist eine Sitzgelegenheit zum kurzen Ausruhen bereitzustellen. Arbeitnehmerinnen, die bei ihrer Arbeit ständig sitzen müssen, muss der Arbeitgeber Gelegenheit zu kurzen Unterbrechungen ihrer Arbeit geben.

Für die Zeit nach Ablauf des 5. Monats der Schwangerschaft ist zusätzlich zu beachten, dass werdende Mütter nicht mit Arbeiten beschäftigt werden dürfen, bei denen sie ständig stehen müssen, soweit diese ausschließlich stehende Beschäftigung täglich vier Stunden überschreitet.

Stillenden Müttern ist auf ihr Verlangen die zum Stillen erforderliche Zeit, mindestens aber zweimal eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde freizugeben. Soweit die Mutter zusammenhängend (ohne Unterbrechung von mindestens 2 Stunden) mehr als 8 Stunden

arbeitet, soll der Mutter auf Verlangen eine Stillzeit von mindestens 45 Minuten gewährt werden (90 Minuten, wenn keine Stillgelegenheit in der Nähe vorhanden ist).

VII. Beschäftigungsverbote und unzulässige Tätigkeiten

1. Unzulässige Tätigkeiten für schwangere Frauen

Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, unverantwortbare Gefährdungen für die physische oder psychische Gesundheit der schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes auszuschließen. Eine Gefährdung ist unverantwortbar, wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist. Wie im Arbeitsschutz wird unter einer Gefährdung die Möglichkeit eines Schadens oder einer Gesundheitsbeeinträchtigung ohne bestimmte Anforderungen an ihr Ausmaß oder ihre Eintrittswahrscheinlichkeit verstanden.

Der Arbeitgeber muss aber nur die Gefährdungen berücksichtigen, die einen hinreichenden Bezug zur ausgeübten beruflichen Tätigkeit und zu den damit verbundenen Arbeitsbedingungen aufweisen. Gefährdungen, die außerhalb des Arbeitsumfeldes und unabhängig von den beruflichen Tätigkeiten in gleicher Weise bestehen (allgemeines Lebensrisiko), werden nicht erfasst.

Zudem muss die Gefährdung einen hinreichenden Bezug zur Schwangerschaft aufweisen. Eine wissenschaftlich nachgewiesene Kausalität zwischen den Arbeitsbedingungen und der jeweiligen gesundheitlichen Beeinträchtigung ist jedoch nicht erforderlich. Eine mutterschutzspezifische gesundheitliche Gefährdung ist z. B. eine erhöhte Thrombosewahrscheinlichkeit bei langem Stehen infolge der schwangerschaftsbedingt veränderten Blutgerinnung.

Der Begriff der Unverantwortbarkeit umschreibt die Gefährdungsschwelle, ab der die Tätigkeiten nicht mehr mutterschutzgerecht sind. Bei der Bewertung der Unverantwortbarkeit ist wie folgt zu differenzieren: Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Schaden eintritt, kann umso größer sein, je geringer der möglicherweise eintretende Schaden ist, und sie muss umso kleiner sein, je schwerer der etwaige Schaden wiegt. Wegen des hohen Ranges des vom Mutterschutz verfolgten Schutzziels sind die Anforderungen an die Wahrscheinlichkeit grundsätzlich gering.

Im Mutterschutzgesetz finden sich eine Reihe von Beispielen für Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen, die eine unverantwortbare Gefährdung darstellen können. So dürfen werdende Mütter beispielsweise von Beginn der Schwangerschaft an nicht mit schweren körperlichen Arbeiten (z.B. regelmäßiges Tragen von Gegenständen mit einem Gewicht über 5 kg oder gelegentliches Tragen von Gegenständen mit einem Gewicht über 10 kg) und nicht mit solchen Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, Staub, Gasen oder Dämpfen, Hitze, Kälte oder Nässe, Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt sind.

Außerdem dürfen werdende Mütter z.B. nicht beschäftigt werden,

- mit Arbeiten, bei denen sie sich häufig erheblich strecken, beugen oder hocken bzw. gebückt halten müssen,
- mit Arbeiten, bei denen sie nach dem 5. Schwangerschaftsmonat ständig stehen müssen, soweit diese Beschäftigung täglich 4 Stunden überschreitet (Arbeiten, die überwiegendes Gehen verlangen, sind nicht verboten; ebenfalls nicht verboten sind solche Tätigkeiten einer Verkäuferin, die teils im Gehen und teils im Stehen verrichtet werden),
- mit der Bedienung von Geräten und Maschinen aller Art mit hoher Fußbeanspruchung,
- mit Arbeiten, bei denen sie erhöhten Unfallgefahren ausgesetzt sind (z.B. auf Dächern, Gerüsten, Podesten oder Leitern).

Weitere Beschäftigungsverbote sind § 11 MuSchG zu entnehmen. Zum überwiegenden Teil gelten diese Beschäftigungsverbote auch für stillende Mütter (§ 12 MuSchG).

Kann der Arbeitgeber unverantwortbare Gefährdungen weder durch eine Anpassung der Arbeitsbedingungen noch durch einen Arbeitsplatzwechsel ausschließen, darf er die werdende oder stillende Mutter nicht weiter beschäftigen (betriebliches Beschäftigungsverbot).

2. Individuelles Beschäftigungsverbot

Werdende Mütter dürfen nicht beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist. In dem ärztlichen Zeugnis (ein Zeugnis der Hebamme reicht insoweit nicht aus; ein amts- oder fachärztliches Zeugnis kann aber nicht verlangt werden) muss das Beschäftigungsverbot genau bezeichnet sein und der Grund für das Beschäftigungsverbot angegeben werden. Der Arbeitgeber kann somit die für das Beschäftigungsverbot ausschlaggebenden gefährdenden Umstände beseitigen. Der Arzt kann sich gegenüber dem Arbeitgeber, der genauere Auskünfte hinsichtlich des Umfangs des Verbots einholen will, nicht auf seine Schweigepflicht berufen. Hat der Arbeitgeber Zweifel an der Richtigkeit des Zeugnisses, so kann er eine Nachuntersuchung verlangen.

Besteht ein solches Beschäftigungsverbot, so bedeutet dies nicht, dass die Arbeitnehmerin der Arbeit fernbleiben darf. Der Arbeitgeber kann der Mitarbeiterin andere zulässige Arbeitsaufgaben zuweisen oder die Arbeitszeit nach Dauer und Lage ändern. Die angebotene Arbeit muss der Beschäftigten zwar objektiv zumutbar sein, aber nicht zwingend dem Inhalt des Arbeitsvertrages entsprechen. Soweit ein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht, auf dem die geschützte Arbeitnehmerin ihr nicht verbotene Arbeit leisten kann, hat sie diese zu verrichten. Weigert sich die Arbeitnehmerin, einer zumutbaren Umsetzung

nachzukommen, hat sie keinen Anspruch auf Mutterschutzlohn gegenüber dem Arbeitgeber.

Praxistipp:

Soweit die tägliche Arbeitsleistung der Arbeitnehmerin einem Beschäftigungsverbot unterliegt, sollte in einem gemeinsamen Gespräch, die zukünftige (zulässige) Arbeitsleistung der Arbeitnehmerin abgesprochen werden. Insoweit können z.B. die Arbeitszeiten, der Inhalt der Arbeit oder die Entlohnungsart in zumutbarer Weise geändert werden, damit die Arbeitsleistung der Arbeitnehmerin keinem Beschäftigungsverbot mehr unterliegt.

3. Beschäftigungsverbote während der Schutzfristen

a) Schutzfrist vor der Entbindung

Werdende Mütter dürfen in den letzten 6 Wochen vor der Entbindung grundsätzlich nicht beschäftigt werden, es sei denn, sie erklären sich hierzu ausdrücklich bereit. Der Arbeitgeber sollte sich eine solche - jederzeit widerrufbare - Erklärung schriftlich geben lassen.

Die 6-Wochen-Frist berechnet sich nach dem Zeugnis des Arztes, der Hebamme oder eines Entbindungspfleger. Der im Zeugnis genannte Termin ist für die Berechnung der Schutzfrist maßgebend. Bei Irrtum über den Entbindungstermin verlängert oder verkürzt sich die Schutzfrist vor der Entbindung entsprechend.

b) Schutzfrist nach der Entbindung

Nach der Entbindung dürfen Mütter bis zum Ablauf von 8 Wochen nicht beschäftigt werden, und zwar auch dann nicht, wenn sie dies ausdrücklich wünschen. Bei Früh- und Mehrlingsgeburten verlängert sich diese Schutzfrist auf 12 Wochen. Wird vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung eine Behinderung bei dem Kind ärztlich festgestellt, kann die Mutter eine verlängerte nachgeburtliche Schutzfrist von zwölf statt acht Wochen in Anspruch zu nehmen.

Bei allen Geburten vor dem errechneten Termin verlängert sich darüber hinaus die Schutzfrist um den Zeitraum, der vor der Geburt nicht in Anspruch genommen werden konnte. Dies bedeutet, dass die Schutzfrist vor und nach der Geburt insgesamt in jedem Fall 14 Wochen (bei Früh- und Mehrlingsgeburten 18 Wochen) beträgt. Kommt das Baby zu einem späteren als dem errechneten Termin zur Welt, wird die Mutterschutzzeit nicht um diese Zeit gekürzt.

Beim Tode ihres Kindes kann die Mutter auf ihr ausdrückliches Verlangen schon vor Ablauf der Schutzfrist wieder beschäftigt werden, wenn nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht, allerdings nicht in den ersten beiden Wochen nach der Entbindung. Die Beschäftigte kann diese Erklärung jederzeit widerrufen.

VIII. Mutterschutzrechtliche Arbeitszeiten

1. Mehrarbeit

Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nicht mehr als maximal 8,5 Stunden täglich oder 90 Stunden pro Doppelwoche beschäftigen. Ist die schwangere oder stillende Frau unter 18 Jahren, darf Sie höchstens 8 Stunden täglich oder 80 Stunden in der Doppelwoche arbeiten. In die Doppelwoche werden die Sonntage eingerechnet. Gesetzliche Ruhepausen sowie die Fahrzeit (Wohnung – Arbeitsstelle) sind keine Arbeitszeit. Bei mehreren Arbeitgebern sind die Arbeitszeiten zusammenzurechnen.

Zudem darf der Arbeitgeber die schwangere oder stillende Frau nur in einem Umfang beschäftigen, der die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt des Monats nicht übersteigt. Bei mehreren Arbeitgebern sind die Arbeitszeiten zusammenzurechnen.

Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren.

2. Arbeit zwischen 20 Uhr und 22 Uhr; Nachtarbeit

Für schwangere oder stillende Frauen gilt zwischen 20 Uhr und 6 Uhr ein Beschäftigungsverbot.

Schwangere oder stillende Frauen dürfen zwischen 20 Uhr und 22 Uhr nur beschäftigt werden, wenn

- sie sich ausdrücklich dazu bereit erklären,
- nach ärztlichem Zeugnis nichts gegen eine Beschäftigung bis 22 Uhr spricht und
- Alleinarbeit für die werdende Mutter ausgeschlossen ist.

Hinweis: Alleinarbeit im Sinne des Gesetzes liegt vor, wenn der Arbeitgeber eine Frau an einem Arbeitsplatz beschäftigt, ohne dass gewährleistet ist, dass sie jederzeit den Arbeitsplatz verlassen oder Hilfe erreichen kann.

Die Erklärung kann jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen werden. Zudem muss der Arbeitgeber für die Beschäftigung in diesem Zeitraum eine Genehmigung bei der zuständigen Aufsichtsbehörde beantragen. Wenn die Voraussetzungen für eine Beschäftigung zwischen 20 Uhr und 22 Uhr vorliegen und der Arbeitgeber einen entsprechenden Antrag gestellt hat, darf er die schwangere oder stillende Frau bis auf weiteres auch in diesem Zeitrahmen beschäftigen. Die Aufsichtsbehörde kann die Beschäftigung untersagen, wenn die oben genannten Voraussetzungen nicht erfüllt sind.

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 zu bescheinigen.

Eine Beschäftigung nach 22 Uhr ist nur im Einzelfall und nach vorheriger Genehmigung durch die zuständige Aufsichtsbehörde zulässig. Auch für eine Beschäftigung nach 22 Uhr müssen die oben genannten Voraussetzungen (ausdrückliche Erklärung, ärztliches Zeugnis, Ausschluss von Alleinarbeit) vorliegen.

3. Arbeit an Sonn- und Feiertagen

Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau an Sonn- und Feiertagen nur beschäftigen, wenn

- sie sich dazu ausdrücklich bereit erklärt,
- eine Ausnahme vom allgemeinen Verbot der Arbeit an Sonn- und Feiertagen nach § 10 des Arbeitszeitgesetzes zugelassen ist,
- in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird und
- Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Hinweis: Alleinarbeit liegt nicht vor, wenn die Schwangere ihren Arbeitsplatz jederzeit verlassen oder für schwangerschaftsbedingte Notsituationen die jederzeitige Erreichbarkeit von Hilfen durch Dritte gewährleistet werden kann.

Die Erklärung kann jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen werden. Beabsichtigt der Arbeitgeber, eine schwangere oder stillende Frau an Sonn- oder Feiertagen zu beschäftigen, hat er dies der zuständigen Aufsichtsbehörde mitzuteilen.

IX. Leistungen des Arbeitgebers / der Krankenkasse

1. Mutterschutzlohn und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

a) Mutterschutzlohn

Besteht ein individuelles oder betriebliches Beschäftigungsverbot und muss die werdende Mutter deshalb ganz oder teilweise mit der Arbeit aussetzen bzw. die Art der Beschäftigung wechseln und dadurch eine Verdienstminderung hinnehmen, ist ihr vom Arbeitgeber Mutterschutzlohn (§ 18 MuSchG) zu zahlen. Die Höhe des Mutterschutzlohns bemisst sich nach dem Entgelt, welches die Arbeitnehmerin während der letzten 3 Monate vor Beginn des ersten Schwangerschaftsmonats durchschnittlich erhalten hat. Bei der Berechnung zu berücksichtigen sind u.a. übertarifliche Zulagen und Zuschläge, Überstunden- sowie

Bereitschaftsdienstvergütungen. Sachbezüge (z. B. Dienstfahrzeug, Wohnung usw.) und vermögenswirksame Leistungen sind grundsätzlich weiterzugewähren.

Hat die Arbeitnehmerin im Berechnungszeitraum unterschiedlich hohe Bezüge erhalten, ist zunächst der Gesamtverdienst des maßgeblichen Berechnungszeitraums zu ermitteln. Diese Summe ist durch die Anzahl der maßgeblichen Zeiteinheiten (Monate/Wochen/Stunden) zu teilen, in der die Arbeitnehmerin den Verdienst erreicht hat. Zeiten, in denen kein Verdienst erzielt wurde, bleiben außer Betracht.

Bei einer Verdiensterhöhung, die in den Bemessungszeitraum fällt, ist der erhöhte Betrag für den gesamten Zeitraum zugrunde zu legen. Wird die Verdiensterhöhung erst wirksam, während bereits Mutterschutzlohn gezahlt wird, ist dieser von dem Zeitpunkt an ebenfalls zu erhöhen. Verdienstkürzungen bleiben für die Berechnung nur dann außer Betracht, wenn sie auf Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis beruhen. Ansonsten sind dauerhafte Verdienstkürzungen während oder nach Ablauf des Berechnungszeitraums für den gesamten Zeitraum zugrunde zu legen.

Der Mutterschutzlohn als privatrechtlicher Lohnersatzanspruch der Arbeitnehmerin gegenüber ihrem Arbeitgeber unterliegt sowohl der Steuerpflicht als auch der Beitragspflicht zur Sozialversicherung. Die durch ein Beschäftigungsverbot bedingten Fehlzeiten haben keine nachteiligen Auswirkungen auf das Arbeitsentgelt der Arbeitnehmerin; Fehlzeiten müssen auch nicht nachgeholt werden.

b) Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Von der Zahlung des Mutterschutzlohns ist die Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit (§ 3 Entgeltfortzahlungsgesetz) zu unterscheiden. Während der Arbeitgeber bei Vorliegen einer Arbeitsunfähigkeit nur für die Dauer von 6 Wochen Entgeltfortzahlung leisten muss, besteht die Pflicht zur Zahlung des Mutterschutzlohns unter Umständen für die gesamte Dauer der Schwangerschaft. Mutterschutzlohn wird nur geschuldet, wenn allein das ärztliche Beschäftigungsverbot für die Nichtleistung der Arbeit ursächlich ist. Stellt der Arzt Beschwerden fest, die auf der Schwangerschaft beruhen, so hat er zu prüfen und aus ärztlicher Sicht zu entscheiden, ob die Schwangere wegen eingetretener Komplikationen arbeitsunfähig krank ist oder ob, ohne dass eine Krankheit vorliegt, zum Schutz des Lebens oder der Gesundheit von Mutter und Kind ein Beschäftigungsverbot geboten ist. Verneint der Arzt einen Krankheitswert und entschließt er sich, ein Beschäftigungsverbot auszusprechen, dann muss er hierfür deutliche und greifbare Hinweise haben.

2. Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss

Während der Schutzfristen vor (6 Wochen) und nach (in der Regel 8 Wochen) der Entbindung (insgesamt in jedem Fall 14 Wochen) erhält die Arbeitnehmerin statt ihres Arbeitseinkommens in der Regel Mutterschaftsgeld und ggf. einen Arbeitgeberzuschuss.

a) Mutterschaftsgeld

Das Mutterschaftsgeld (§ 19 MuSchG) von kalendertäglich höchstens 13 Euro zahlt die Krankenkasse, bzw. bei Frauen, die nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung sind, das Bundesversicherungsamt (Berlin).

b) Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld

Hat die Arbeitnehmerin zuvor mehr als 13 Euro netto pro Kalendertag verdient, muss der Arbeitgeber ihr während der Zahlung des Mutterschaftsgeldes den Unterschiedsbetrag zu ihrem durchschnittlichen Nettoarbeitsentgelt hinzuzahlen. Dieser Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld (§ 20 MuSchG) wird nach dem Nettoverdienst der letzten drei abgerechneten Kalendermonate berechnet, wobei dauerhafte Erhöhungen des Arbeitsentgelts (z.B. Tariflohnerhöhungen), die während der Schutzfristen wirksam werden, ab dem Zeitpunkt der Erhöhung mit einzubeziehen sind. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt und Tage, an denen infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeten Arbeitsversäumnis kein oder ein vermindertes Arbeitsentgelt bezahlt wurde, bleiben bei der Berechnung außer Betracht. Ansonsten sind dauerhafte Verdienstkürzungen, die während oder nach Ablauf des Berechnungszeitraums eintreten und nicht auf einem mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot beruhen, ab dem Zeitpunkt ihrer Wirksamkeit zugrunde zu legen.

Zur Ermittlung des Arbeitgeberzuschusses zum Mutterschaftsgeld sind alle geldwerten Vorteile (Zulagen, Zuschläge, Überstundenvergütungen, Sachbezüge usw.) zu berücksichtigen. Das so ermittelte Bruttoarbeitsentgelt ist um etwaige Einmalbezüge und die gesetzlichen Abzüge (Lohnsteuer, Solidaritätszuschlag, ggf. Kirchensteuer, Arbeitnehmeranteil zu den Sozialversicherungsbeiträgen) zu vermindern. Dieses Nettoentgelt wird durch die Zahl der Kalendertage des Berechnungszeitraums (3 Monate) geteilt, wobei der Monat mit 30 Kalendertagen anzusetzen ist. Konnte die Arbeitnehmerin im Berechnungszeitraum nur noch vermindertes Entgelt beziehen, werden diese Zeiten nicht eingerechnet, sondern der Berechnungszeitraum wird entsprechend zurückverlegt. Weiterzugewähren sind Sachbezüge (Dienstfahrzeug, Wohnung usw.), wenn sie im Berechnungszeitraum Teil des Entgelts waren.

Das Mutterschaftsgeld und der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld sind sozialversicherungs- und lohnsteuerfrei. Die Krankenversicherung bleibt während der Zeit des Beschäftigungsverbotes beitragsfrei bestehen, (§§ 192 Abs. 1 Nr. 2, 224 SGB V, Sozialgesetzbuch Fünftes Buch). In der Rentenversicherung zählen die Schutzfristen beitragsfrei als Anrechnungszeiten (§ 58 Abs. 1 Nr. 2 SGB VI, Sozialgesetzbuch Sechstes Buch) und in der Arbeitslosenversicherung als Beschäftigungszeit (§§ 24 f. SGB III, Sozialgesetzbuch Drittes Buch).

Dies gilt jedoch nicht für einmalige Zuwendungen und vermögenswirksame Leistungen, die während des Bezugs von Mutterschaftsgeld gezahlt werden. Eine Änderung der Steuerklasse zu dem Zweck, einen höheren Arbeitgeberzuschuss zu erhalten, ist unzulässig.

Der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld wird vom Arbeitgeber berechnet und ausgezahlt. Der Arbeitgeber kann von der Arbeitnehmerin einen Nachweis (Bescheinigung der Krankenkasse oder des Bundesversicherungsamtes) verlangen, dass Anspruch auf Mutterschaftsgeld besteht. Fälligkeit und Auszahlungszeitpunkt entsprechen den für das Arbeitsentgelt maßgeblichen Vereinbarungen.

3. Mutterschaftsgeld und Elterngeld

Wird Mutterschaftsgeld neben dem Bezug von Elterngeld gezahlt, so erfolgt eine Anrechnung: Ist das Elterngeld geringer als das Mutterschaftsgeld, so wird kein Elterngeld gezahlt. Ist das Elterngeld höher, so wird es nur in Höhe der Differenz zum Mutterschaftsgeld gezahlt. Erhält der Vater das Elterngeld, so erfolgt ebenfalls eine Anrechnung in der oben beschriebenen Weise. Der Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld wird nicht angerechnet.

4. Ausgleichsverfahren

Aufgrund des Gesetzes über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung (Aufwendungsausgleichsgesetz - AAG) sind alle Arbeitgeber (unabhängig von der Zahl ihrer Beschäftigten) am Umlageverfahren zum Mutterschutzlohn und Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld (auch U2-Verfahren genannt) beteiligt. Die Krankenkassen erstatten den Arbeitgebern in vollem Umfang:

- die Arbeitgeberzuschüsse zum Mutterschaftsgeld
- den Mutterschutzlohn bei allgemeinen und individuellen Beschäftigungsverboten sowie
- die Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur gesetzlichen Kranken-, Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung sowie die Arbeitgeberbeitragsanteile zu einer berufsständischen Versorgungseinrichtung bei der Befreiung von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht bzw. Beitragszuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung bei freiwilligen Mitgliedern der gesetzlichen Krankenkassen und Privatversicherten.

Der Arbeitgeber muss die Aufwendungen zunächst selber tragen und kann dann deren Erstattung beantragen.

Zuständig für die Durchführung des Ausgleichsverfahrens ist die Krankenkasse, bei der der Arbeitnehmer Mitglied ist. Die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (mit Sitz in Bochum) führt das Ausgleichsverfahren für alle geringfügig Beschäftigten durch, unabhängig davon, bei welcher Krankenkasse ein geringfügig Beschäftigter versichert ist. Entsprechende Formulare zur Aufwendungserstattung sind bei den Sozialversicherungsträgern erhältlich.

Die Umlagepflicht bzw. der Erstattungsanspruch wird für den Arbeitgeber in dem Zeitpunkt begründet, in dem er erstmals ein Beschäftigungsverhältnis mit einem Beschäftigten begründet, unabhängig davon, ob er einen Mann oder eine Frau einstellt. An dem U2-Verfahren nehmen auch die Arbeitgeber teil, die nur Auszubildende beschäftigen.

X. Urlaub / Freistellung

Für die Zeiten, in denen Beschäftigungsverbote bestehen darf der Urlaub nicht gekürzt werden, auch wenn die Arbeitnehmerin nur geringfügige Leistungen erbracht hat. Hat die Arbeitnehmerin ihren Erholungsurlaub vor Beginn der Beschäftigungsverbote nicht oder nicht vollständig erhalten, kann sie den Resturlaub nach Ablauf der Schutzfristen im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen. Soweit die Arbeitnehmerin im Anschluss an die Schutzfristen Elternzeit in Anspruch nimmt, hat der Arbeitgeber den Resturlaub nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren.

Für die Dauer der mutterschutzrechtlich erforderlichen Untersuchungen, einschließlich Warte- und Wegezeit, hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit. Voraussetzung ist jedoch, dass die Untersuchungen nach dem Leistungskatalog der gesetzlichen Krankenkassen erforderlich sind und Termine nur während der Arbeitszeit möglich sind.

XI. Sonderzahlungen

Soweit ein Anspruch auf tarifliche Sonderzahlungen (Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld) besteht, darf dieser weder wegen mutterschutzrechtlicher Fehlzeiten noch während der Schutzfrist vor und nach der Entbindung gekürzt werden.

XII. Berufsausbildungsverhältnis

Fällt durch die Beschäftigungsverbote Ausbildungszeit aus, verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis nicht automatisch um die ausgefallene Zeit. Auf Antrag der Auszubildenden kann aber die zuständige Handwerkskammer die Ausbildungszeit verlängern, wenn dies erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen; der Ausbilder ist nicht antragsberechtigt.

XIII. Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach der Entbindung

Nach Ablauf der Schutzfrist muss das Arbeitsverhältnis von beiden Vertragsparteien zu den ursprünglichen Bedingungen auf dem gleichen oder einem vergleichbaren vertragsgemäßen Arbeitsplatz fortgesetzt werden, es sei denn, dass ein wahrgenommener Anspruch auf eine Teilzeittätigkeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) oder dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) besteht.

XIV. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Grundsätzlich kann ein Arbeitsverhältnis durch Aufhebungsvertrag oder Kündigung beendet werden. Bei einem befristeten Arbeitsvertrag endet das Beschäftigungsverhältnis automatisch. Ist die Arbeitnehmerin schwanger, ergeben sich im Hinblick auf eine geplante Beendigung des Arbeitsverhältnisses jedoch Besonderheiten.

1. Aufhebungsvertrag

Die einvernehmliche Aufhebung des Arbeitsverhältnisses ist jederzeit möglich. Erfährt die Beschäftigte nach Abschluss des Aufhebungsvertrages, dass sie schwanger ist, so berechtigt sie dies allein nicht zur Anfechtung des Aufhebungsvertrages.

2. Befristung des Arbeitsverhältnisses

Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Dies gilt auch dann, wenn die Arbeitnehmerin schwanger ist. Eine Ausnahme mit der Folge einer Weiterbeschäftigungspflicht besteht nur dann, wenn der Arbeitgeber den Eindruck erweckt hat, dass er die Frau bei Eignung und Bewährung weiterbeschäftigen werde und er trotz Bewährung der Arbeitnehmerin die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nur mit Blick auf die Schwangerschaft ablehnt.

3. Probezeit

Probearbeitsverhältnisse sind im Zweifel unbefristete Arbeitsverträge mit vorgeschalteter Probezeit. Das bedeutet, dass auch während der Probezeit einer Schwangeren nicht gekündigt werden darf. Lediglich im Falle einer ausdrücklich vereinbarten automatischen Beendigung des Vertragsverhältnisses mit Ablauf der Probezeit liegt ein befristetes Arbeitsverhältnis vor, das mit Ablauf der Probezeit endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

4. Kündigung

Eine Kündigung durch den Arbeitgeber ist grundsätzlich vom Beginn der Schwangerschaft an bis zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung, mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung, unzulässig. Der gleiche Kündigungsschutz gilt bis zum Ablauf von vier Monaten bei einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche. Von dem Kündigungsverbot umfasst sind alle Arten von Kündigungen: fristlose und fristgerechte Kündigung, Änderungskündigung, Kündigung im Rahmen einer Massenentlassung, Kündigung wegen Betriebsstilllegung oder Insolvenz. Dieser Sonderkündigungsschutz ist unverzichtbar und kann nicht vertraglich eingeschränkt werden. Soweit sich an den Mutterschutz die Elternzeit der Arbeitnehmerin anschließt, kann auch in dieser Zeit nicht gekündigt werden. Unzulässig sind nicht nur die Kündigungserklärung, sondern auch kündigungsvorbereitende Maßnahmen. Hierzu zählen zum Beispiel die Suche, Planung und Einstellung einer dauerhaften Ersatzkraft, die die schwangere Beschäftigte auch nach ihrer Rückkehr ersetzen soll.

Voraussetzung für das Wirksamwerden des Kündigungsverbots ist, dass dem Arbeitgeber im Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft oder die Entbindung bekannt war oder ihm innerhalb von 2 Wochen nach Zugang der Kündigung von der Arbeitnehmerin mitgeteilt wird. Nur wenn die Arbeitnehmerin unverschuldet nicht innerhalb der 2 Wochen-Frist die Mitteilung gegenüber dem Arbeitgeber vorgenommen hat, diese aber unverzüglich nachholt, bleibt der besondere Kündigungsschutz der Schwangeren auch nach Fristablauf bestehen.

In besonderen Fällen (z.B. bei schwerwiegenden Verstößen gegen den Arbeitsvertrag oder bei insolvenzbedingter Betriebsstilllegung) kann der Arbeitgeber ausnahmsweise nach vorheriger Zustimmung der zuständigen Behörde (siehe Anhang) auch während der Schwangerschaft und während des Zeitraums von vier Monaten nach der Entbindung kündigen, wenn die Kündigung zweifelsfrei nicht mit der Schwangerschaft zusammenhängt und dem Arbeitgeber eine Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar ist. Bei betriebsbedingten Gründen kann nur dann eine Ausnahme von dem Kündigungsverbot erteilt werden, wenn keinerlei Weiterbeschäftigungsmöglichkeit besteht. Kündigt der Arbeitgeber, so muss die Kündigung schriftlich und unter Angabe des zulässigen Kündigungsgrundes erfolgen.

Soweit der Arbeitgeber bei der zuständigen Behörde einen entsprechenden Antrag (formlos möglich) auf Zustimmung zur Kündigung stellt und diese seinen Antrag ablehnt, kann der Arbeitgeber gegen die Entscheidung der Behörde auf dem Verwaltungsrechtsweg klagen.

Die Arbeitnehmerin kann während der Schwangerschaft und während der Schutzfrist nach der Entbindung kündigen. Eine Eigenkündigung der Schwangeren ist vom Arbeitgeber unverzüglich bei der Aufsichtsbehörde anzuzeigen, damit diese die Schwangere über die Folgen ihrer Kündigung informieren kann. Ein Verstoß gegen diese Benachrichtigungspflicht des Arbeitgebers führt aber nicht zur Unwirksamkeit der Eigenkündigung. Ebenso wenig muss der Arbeitgeber die Schwangere über die Rechtsfolgen einer Eigenkündigung aufklären. Bei Verletzung der Benachrichtigungspflicht können der Arbeitnehmerin aber unter Umständen Schadenersatzansprüche gegenüber ihrem Arbeitgeber entstehen.

XV. Aushangs- und Auskunftspflicht des Arbeitgebers

In Betrieben, in denen regelmäßig mehr als drei Frauen beschäftigt werden, ist ein Abdruck des Mutterschutzgesetzes zur Einsicht an geeigneter Stelle (Pausen- oder Aufenthaltsräume, Schwarzes Brett, Büro des Betriebsrats usw.) auszulegen oder auszuhängen. Dies gilt nicht, wenn er das Gesetz für die Personen, die bei ihm beschäftigt sind, in einem elektronischen Verzeichnis jederzeit zugänglich macht.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Aufsichtsbehörden wie etwa dem Landesamt für Arbeitsschutz oder dem Gewerbeaufsichtsamt (siehe Anhang) auf Verlangen

- die zur Erfüllung der Aufgaben dieser Behörde erforderlichen Angaben zu machen
- die Unterlagen, aus denen Namen, Beschäftigungsart und -zeiten der werdenden und stillenden Mütter sowie Lohn- und Gehaltszahlungen ersichtlich sind, zur Einsicht vorzulegen oder einzusenden.

Die Unterlagen sind mindestens bis zum Ablauf von zwei Jahren nach der letzten Eintragung aufzubewahren.

XVI. Straf- und Bußgeldvorschriften

Zuwiderhandlungen gegen die Vorschriften des Mutterschutzgesetzes können mit Geldbußen (bis zu 30.000 Euro), bei Gesundheitsgefährdung der Arbeitnehmerin auch mit Geld- oder Freiheitsstrafe geahndet werden.

Hinweis: Bei Verstößen gegen die neu eingeführten frühzeitigen mutterschutzrechtlichen Gefährdungsbeurteilungen greifen die Bußgeldvorschriften erst ab dem 1.1.2019.

Anhang

Behörden, die u.a. für die Zulässigkeitserklärung einer Kündigung während der Schwangerschaft/Mutterschaft nach § 17 MuSchG zuständig sind:

Baden-Württemberg:	Regierungspräsidien
Bayern:	Gewerbeaufsichtsämter der Bezirke
Berlin:	Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit
Brandenburg:	Landesamt für Arbeitsschutz
Bremen:	Gewerbeaufsichtsämter
Hamburg:	Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz, Amt für Arbeitsschutz
Hessen:	Regierungspräsidien
Mecklenburg-Vorpommern:	Landesamt für Gesundheit und Soziales, Abteilung Arbeitsschutz
Niedersachsen:	Gewerbeaufsichtsämter
Nordrhein-Westfalen:	Bezirksregierungen
Rheinland-Pfalz:	Struktur- und Genehmigungsdirektion
Saarland:	Landesamt für Umwelt und Arbeitsschutz
Sachsen:	Landesdirektionen, Abteilung Arbeitsschutz
Sachsen-Anhalt:	Landesamt für Verbraucherschutz, Gewerbeaufsicht
Schleswig-Holstein:	Staatliche Arbeitsschutzbehörde bei der Unfallkasse Nord
Thüringen:	Landesamt für Verbraucherschutz

