Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Leitfaden zum Mutterschutz

Leitfaden zum Mutterschutz

Inhalt

I. Überblick über den Mutterschutz 7
Schutzvorschriften 7
Für wen gilt das Gesetz? 7
Aufgabe des Mutterschutzes 8
Weitere Regelungen zum Schutz werdender Mütter 8
Schutz des Arbeitsverhältnisses 11
Schutz für Mutter und Kind am Arbeitsplatz 16
Einkommenssicherung während der Beschäftigungsverbote außerhalb der Mutterschutzfristen 21
Schutzfristen vor und nach der Entbindung 22
Auch stillende Mütter sind besonders geschützt 24
Anspruch auf Elternzeit 25
Einhaltung der Mutterschutzvorschriften wird überwacht 28
Finanzielle Leistungen 29
Überblick über die Leistungen der gesetzlichen Krankenkassen 29
Finanzielle Absicherung während der Schutzfristen 30
Das Mutterschaftsgeld der gesetzlichen Krankenversicherung 31
Leistungen der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers: der Arbeitgeberzuschuss 33
Das Mutterschaftsgeld des Bundesversicherungsamtes 34
Leistungen für arbeitslose Frauen ohne Anspruch auf Arbeitgeberzuschuss 36
Gesetzliche Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung 38
Umlageverfahren zum Ausgleich der Aufwendungen bei Mutterschaft 39
Hilfe der Bundesstiftung „Mutter und Kind – Schutz des ungeborenen Lebens“ 40

Auskunft und Rat 40

II. Mutterschutzgesetz (MuSchG) 42

III. Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV) 54

IV. Vorschriften aus dem Fünften Buch Sozialgesetzbuch (SGB V) über Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft 59

V. Stichwortverzeichnis 62

Unser Service für Familien 65

I.

Überblick über den Mutterschutz

Schutzvorschriften

Für wen gilt das Gesetz?

Das Mutterschutzgesetz gilt für alle (werdenden) Mütter, die in einem Arbeitsverhältnis stehen. Es gilt für Teilzeitbeschäftigte, Hausangestellte und Heimarbeiterinnen und für Frauen, die sich in der beruflichen Ausbildung befinden, wenn das Ausbildungsverhältnis auf einem Arbeitsvertrag beruht. Auch auf Frauen in sozialversicherungsfreien Arbeitsverhältnissen (geringfügige Beschäftigung) findet das Mutterschutzgesetz grundsätzlich Anwendung.

Weder die Staatsangehörigkeit noch der Familienstand spielen eine Rolle. Entscheidend ist, dass die Frau ihren Arbeitsplatz in der Bundesrepublik Deutschland hat. Das Mutterschutzgesetz gilt **nicht** (z. B.) für Selbstständige, Organmitglieder und Geschäftsführerinnen juristischer Personen oder Gesellschaften (soweit sie nicht überwiegend auch als Arbeitnehmerinnen tätig sind) sowie für Hausfrauen. Das Gesetz gilt auch **nicht** für Adoptivmütter.

Für Beamtinnen 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.

Aufgabe des Mutterschutzes

Der gesetzliche Mutterschutz hat die Aufgabe, die in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis stehende (werdende) Mutter und ihr Kind vor Gefährdungen der Gesundheit sowie vor Überforderung am Arbeitsplatz, vor finanziellen Einbußen und vor dem Verlust des Arbeitsplatzes während der Schwangerschaft und einige Zeit nach der Geburt zu schützen.

Das Mutterschutzgesetz enthält hierzu besondere Vorschriften zur Arbeitsplatzgestaltung, zum Kündigungsschutz, zu Beschäftigungsverboten unter Weiterzahlung des Arbeitsentgelts außerhalb der Mutterschutzfristen sowie zur finanziellen Unterstützung in Form des Mutterschaftsgeldes und des Arbeitgeberzuschusses zum Mutterschaftsgeld während der Mutterschutzfristen.

Weitere Regelungen zum Schutz werdender Mütter

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 Frauen, werdender und stillender Mütter finden sich u. a. in folgenden gesetzlichen Vorschriften:

- Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV),
- Fünftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB V), früher geregelt in der Reichsversicherungsordnung (RVO),
- Gesetz über die Krankenversicherung der Landwirte (KVLG),

- Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV),
- Biostoffverordnung (BioStoffV),
- Gefahrstoffverordnung (GefStoffV),
- Röntgenverordnung (RöV),
- Strahlenschutzverordnung (StrlSchV) sowie in
- speziellen landesrechtlichen Regelungen.

Befristete Arbeitsverträge

Frauen, die befristete Arbeitsverträge abgeschlossen haben, z. B. zur Erprobung oder zur Vertretung anderer Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer, fallen während der Schwangerschaft und einige Zeit nach der Entbindung unter das Mutterschutzgesetz, solange das befristete Arbeitsverhältnis besteht. Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit oder Erreichen des Zwecks auch bei Schwangerschaft, während der Schutzfrist nach der Entbindung und in der Elternzeit. Verlängert die Arbeitgeberseite alle gleich liegenden befristeten Arbeitsverhältnisse und beruft sie sich nur der werdenden Mutter gegenüber auf den Fristablauf, könnte das eine unmittelbare Diskriminierung der werdenden Mutter und damit unzulässig sein.

Probezeit

Bei einem von vornherein unbefristeten Arbeitsverhältnis mit einer Probezeit am Beginn gilt das Mutterschutzgesetz uneingeschränkt auch in der Probezeit.

Ausbildungsverhältnisse

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. Die Auszubildende kann aber vor der Abschlussprüfung beantragen, dass die Ausbildungszeit verlängert wird, wenn die Verlängerung z. B. 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 die Auszubildende die Abschlussprüfung nicht besteht, kann sie auch eine Verlängerung bis zur nächstmöglichen Abschlussprüfung verlangen, höchstens aber eine Verlängerung um ein Jahr. Es ist ferner möglich, mit der Arbeitgeberseite einvernehmlich eine Vereinbarung über die Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses zu treffen.

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

Den Arbeitgeber informieren

Damit die Arbeitgeberseite die Mutterschutzbestimmungen einhalten kann, sollen Frauen dem Unternehmen ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald ihnen diese Tatsachen bekannt sind. Tun sie dies nicht, so gelten die Schutzvorschriften erst, wenn sie die Mitteilung gemacht haben. Verlangt der Arbeitgeber ausdrücklich einen Nachweis der Ärztin bzw. des Arztes, weil ihm die mündliche Information nicht genügt, muss er selbst die Kosten für die Bescheinigung übernehmen. **Der Arbeitgeber darf die Mitteilung der werdenden Mutter Dritten gegenüber nicht unbefugt bekannt geben.**

Bewerbung

Bei Bewerbungen während der Schwangerschaft muss die Frau ihre Schwangerschaft auch auf Befragen durch die Arbeitgeberseite hin nicht offenbaren.

Mitteilungspflicht der Arbeitgeberseite

Die Arbeitgeberseite ist durch Gesetz verpflichtet, den zuständigen Aufsichtsbehörden (staatliche Arbeitsschutz- oder Gewerbeaufsichtsämter) die Schwangerschaft mitzuteilen. An diese Aufsichtsbehörde, die die Einhaltung der Mutterschutzvorschriften kontrolliert, können sich Frauen, aber auch Arbeitgeber mit allen Fragen wenden, die sich aus der Anwendung dieser Schutzvorschriften ergeben. Arbeitgeber, die ihre Mitteilungspflicht verletzen, können mit einem Bußgeld belegt werden. Es ist zweckmäßig, in der Mitteilung an die zuständige Aufsichtsbehörde auch Angaben über die Art der Beschäftigung der Arbeitnehmerin zu machen, damit die Behörde das Vorliegen von Beschäftigungsverboten rechtzeitig prüfen kann.

Schutz des Arbeitsverhältnisses

Kündigungsverbot

Vom Beginn der Schwangerschaft an bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch das Unternehmen bis auf wenige Ausnahmen unzulässig. Das bedeutet, dass die Arbeitgeberseite während dieser Zeit auch nicht zu einem danach liegenden Zeitpunkt kündigen darf. Das Kündigungsverbot gilt nur dann, wenn dem Unternehmen zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft oder die Entbindung bekannt war oder sie ihm innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird (am besten per Einwurfeinschreiben). Wird die Zweiwochenfrist unverschuldet versäumt und

die Mitteilung unverzüglich nachgeholt, gilt auch in diesem Fall danach das Kündigungsverbot. **Die Schwangerschaft muss bei Zugang der Kündigung bereits bestehen.** Diese Voraussetzung muss auch dann gegeben sein, wenn die Schwangerschaft dem Unternehmen erst nachträglich mitgeteilt wird. Unzulässig ist sowohl die außerordentliche als auch die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Auch Änderungskündigungen, Kündigungen eines unbefristeten Probearbeitsverhältnisses oder Kündigungen bei Insolvenz sind grundsätzlich verboten. Den vollen Kündigungsschutz haben auch die Hausangestellten.

Wird die Frau nach Zugang der Kündigung schwanger, so gilt das Kündigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz nicht.

Ausnahmen vom Kündigungsverbot

Ausnahmsweise ist eine Kündigung bei Vorliegen besonderer Gründe möglich. Diese dürfen aber nicht mit dem Zustand einer Frau während der Schwangerschaft oder ihrer Lage bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung im Zusammenhang stehen. Ein besonderer Fall kann im Einzelfall beispielsweise vorliegen bei Insolvenz, bei der 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 eine besonders schwere Pflichtverletzung durch die Frau kann im Einzelfall ausnahmsweise zu einer Kündigung berechtigen.

Zustimmung der Aufsichtsbehörde

Die Arbeitgeberseite muss in diesen besonderen Fällen aber zuerst bei der Aufsichtsbehörde beantragen, dass die Kündigung für zulässig erklärt wird. **Erst nach der Zustimmung der Behörde kann sie rechtswirksam kündigen; eine früher erklärte Kündigung ist unwirksam.** Die Kündigung muss in schriftlicher

Form erklärt und der zulässige Kündigungsgrund muss angegeben werden. Gegen die Zustimmung der Aufsichtsbehörde kann die Arbeitnehmerin Widerspruch einlegen. Die Arbeitnehmerin kann auf diesen Kündigungsschutz nicht von vornherein verzichten, aber selbst kündigen.

Was kann bei einer verbotswidrigen Kündigung getan werden?

Wird einer Arbeitnehmerin trotz Kündigungsschutzes verbotswidrig gekündigt, so muss sie innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage vor dem zuständigen Arbeitsgericht erheben, wenn sie die Rechtsunwirksamkeit der Kündigung erreichen will. Wird keine Klage erhoben, gilt die Kündigung als von Anfang an rechtswirksam.
Hat die Arbeitgeberseite Kenntnis von der Schwangerschaft der Arbeitnehmerin und wurde bei der Aufsichtsbehörde ein Antrag auf Zustimmung zur Kündigung gestellt, läuft die dreiwöchige Klagefrist erst ab Bekanntgabe der Entscheidung der Behörde an die Arbeitnehmerin.
Wird der Arbeitnehmerin die Entscheidung der Behörde nicht mitgeteilt oder hat die Arbeitgeberseite keinen Antrag auf Zulässigkeitserklärung der Behörde gestellt, gilt die Dreiwochenfrist grundsätzlich nicht. Das Klagerecht kann jedoch verwirkt werden, wenn die Arbeitnehmerin längere Zeit untätig bleibt. Deshalb sollte auch in diesem Fall innerhalb der Dreiwochenfrist Klage erhoben werden.
Unabhängig von der Klageerhebung sollte die Arbeitnehmerin die zuständige Aufsichtsbehörde über die Kündigung informieren.

Erfährt die Arbeitnehmerin aus einem von ihr nicht zu vertretenden Grund erst nach Ablauf der dreiwöchigen Klagefrist von ihrer Schwangerschaft, kann 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, nachdem sie von der Schwangerschaft erfahren hat, gestellt werden. Nach Ablauf von sechs Monaten, vom Ende der versäumten Frist an gerechnet, kann der Antrag nicht mehr gestellt werden. Die Klage beim Arbeitsgericht kann die Arbeitnehmerin selbst erheben oder durch eine Rechtsvertreterin bzw. einen Rechtsvertreter erheben lassen. Die Klage muss nicht schriftlich erhoben werden. Sie kann auch mündlich zu Protokoll beim Arbeitsgericht (Geschäftsstelle) eingereicht werden. Wird durch das Arbeitsgericht die Rechtsunwirksamkeit der Kündigung festgestellt und besteht deshalb das Arbeitsverhältnis weiter, hat die Arbeitnehmerin grundsätzlich Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts für die Zeit nach Ablauf der Kündigungsfrist. Durch anderweitige Arbeit erzielte Einkünfte sowie infolge Arbeitslosigkeit gezahlte öffentlich-rechtliche Leistungen sind anzurechnen. **Das Unternehmen, das einer (werdenden) Mutter verbotswidrig gekündigt hat und sie bis zum Ende der Kündigungsfrist nicht weiterbeschäftigt, muss das Arbeitsentgelt weiterzahlen, wenn die Frau ihre Arbeitsleistung angeboten hat. Sie muss ihre Arbeitsleistung nicht anbieten, soweit und solange ein Beschäftigungsverbot besteht.** Während der Schutzfristen hat das Unternehmen auch in diesen Fällen den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu zahlen.

Ausführliche Informationen enthält die kostenlose Broschüre des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales „Kündigungsschutz“, die beim Publikationsversand der Bundesregierung (E-Mail: **publikationen@bundesregierung.de**) angefordert werden kann.

Kündigungsschutz bei anschließender Elternzeit

Nimmt die Mutter nach der Geburt des Kindes Elternzeit, so verlängert sich der Kündigungsschutz über die Frist des Mutterschutzgesetzes hinaus (vier Monate nach der Entbindung) bis zum Ablauf der Elternzeit.

Eigenkündigung

Die Frauen selbst sind an das Kündigungsverbot nicht gebunden. Sie können während der Schwangerschaft und während der Schutzfrist nach der Entbindung das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung kündigen. An ihre normalen Kündigungsfristen, die nach den für sie geltenden Arbeits- oder Tarifverträgen länger sein können, sind sie in diesem Fall nicht gebunden. Soll die Kündigung zu einem früheren oder späteren Zeitpunkt wirksam werden, müssen die gesetzlichen oder vereinbarten Kündigungsfristen eingehalten werden.

Aufhebungsverträge

Da Frauen ihr Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft und nach der Entbindung freiwillig beenden können, sind auch Aufhebungsverträge grundsätzlich zulässig. **Der Mutterschutz endet dann zusammen mit dem Arbeitsverhältnis.** Nur in besonderen Fällen, vor allem, wenn der Aufhebungsvertrag durch eine arglistige Täuschung oder widerrechtliche Drohung herbeigeführt worden ist, kann die Zustimmung zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages durch die Frau angefochten werden. Die betroffenen Frauen sollten sich deshalb vor Abschluss eines Aufhebungsvertrages unbedingt beraten lassen – insbesondere auch bei der Bundesagentur für Arbeit im Hinblick auf eine drohende Sperre beim Arbeitslosengeld. Das Gleiche gilt für Eigenkündigungen während der Schwangerschaft. **Nach Eigenkündigungen und Aufhebungsverträgen bestehen gegen die Arbeitgeberseite keine Ansprüche (Arbeitsentgelt und Zuschuss zum Mutterschaftsgeld) mehr.**

Mitteilung an die Aufsichtsbehörde

Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber muss die Aufsichtsbehörde von der Eigenkündigung der Schwangeren unverzüglich in Kenntnis setzen.

Wiedereinstellung nach der Entbindung

Wird eine Frau, deren Arbeitsverhältnis beendet war, innerhalb eines Jahres nach der Entbindung in ihrem alten Betrieb wieder eingestellt, gilt das Arbeitsverhältnis hinsichtlich der Betriebs- oder Berufszugehörigkeit als nicht unterbrochen. Voraussetzung ist, dass sie in der Zwischenzeit nicht bei einer anderen Arbeitgeberin bzw. einem anderen Arbeitgeber gearbeitet hat. Dies kann sich z. B. auf die Dauer der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, auf die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, auf Kündigungsfristen und auf die Höhe ihres Lohnes oder Gehaltes (Steigerungsraten bei längerer Betriebszugehörigkeit) auswirken.

Schutz für Mutter und Kind am Arbeitsplatz

Verantwortung der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers

Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber muss eine werdende oder stillende Mutter während der Schwangerschaft und nach der Entbindung so beschäftigen und ihren Arbeitsplatz einschließlich der Maschinen, Werkzeuge und Geräte so einrichten, dass sie vor Gefahren für Leben und Gesundheit ausreichend geschützt ist.

Ruhemöglichkeiten

Das Unternehmen hat es werdenden oder stillenden Müttern während der Pausen und, soweit es aus gesundheitlichen Gründen erforderlich ist, auch während der Arbeitszeit zu ermöglichen, sich unter geeigneten Bedingungen hinzulegen und auszuruhen.

Prüfung durch die Aufsichtsbehörde

Die Aufsichtsbehörde klärt im Zweifelsfall, ob der konkrete Arbeitsplatz und die konkreten Arbeitsbedingungen zu einer Gefährdung der werdenden oder stillenden Mutter führen

können. Frauen und Arbeitgeberseite können sich bei Unklarheiten und Fragen an die Aufsichtsbehörde wenden. Die Schutzpflichten der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers und die Möglichkeiten für fachliche Unterstützung regeln neben dem Mutterschutzgesetz auch das Arbeitsschutzgesetz und die Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV). Auch für Beamtinnen und Soldatinnen gilt diese Verordnung entsprechend.

Bildschirmarbeit

Untersuchungen lassen einen Zusammenhang zwischen Gesundheitsstörungen und den elektrischen und magnetischen Feldern an modernen Bildschirmgeräten nicht erkennen. Um dennoch auf eventuelle Sorgen von Schwangeren angemessen eingehen zu können, wird empfohlen, bei Schwangeren verstärkt die Betriebsärztin bzw. den Betriebsarzt einzubeziehen. Dabei sollten sämtliche Faktoren für eine gesundheitsgerechte Arbeitsplatzgestaltung, z. B. auch Vermeidung lang andauernder einseitiger Körperhaltung, monotoner Tätigkeiten oder von Zeitdruck, besprochen werden. Durch entsprechende Organisation des Arbeitsablaufs, z. B. durch wechselnde Tätigkeiten und geeignete Pausenregelungen, können diese Belastungen an den Bildschirmarbeitsplätzen reduziert werden. Wenn es aufgrund der besonderen Situation des Einzelfalles erforderlich ist, kann die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt für die Dauer der Schwangerschaft einen Arbeitsplatzwechsel vorschlagen. **Im Bereich der Bildschirmarbeit gibt es kein generelles Beschäftigungsverbot. Entscheidend bleibt die Prüfung im Einzelfall mit der eventuellen Folge eines individuellen Beschäftigungsverbotes.**

Gesundheitsrisiken durch bestimmte Arbeiten und Gefahrstoffe

Werdende Mütter dürfen außerdem nicht mit schweren körperlichen Arbeiten und nicht mit Tätigkeiten beschäftigt werden, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesund-

heitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, Staub, Gasen oder Dämpfen, Hitze, Kälte oder Nässe, Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt sind.

Beim Umgang mit Druckluft, Röntgenstrahlen und radioaktiven Stoffen schützen besondere Vorschriften die werdende und stillende Mutter. Auch chemische und biologische Schadstoffe können eine Gefährdung bedeuten.

Generelle Beschäftigungsverbote des Mutterschutzgesetzes

Insbesondere gilt ein generelles Beschäftigungsverbot für werdende Mütter:

- bei Arbeiten, bei denen regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden,
- nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft bei Arbeiten, bei denen sie ständig stehen müssen, soweit diese Beschäftigung täglich vier Stunden überschreitet,
- bei Arbeiten, bei denen sie sich häufig erheblich strecken oder beugen oder bei denen sie dauernd hocken oder sich gebückt halten müssen,
- bei der Bedienung von Geräten und Maschinen aller Art mit hoher Fuß beanspruchung,
- die mit dem Schälen von Holz befasst sind,
- bei Arbeiten, bei denen sie infolge ihrer Schwangerschaft in besonderem Maße der Gefahr, an einer Berufskrankheit zu erkranken, ausgesetzt sind oder bei denen durch das Risiko der Entstehung einer Berufskrankheit eine erhöhte Gefährdung für die werdende Mutter oder eine Gefahr für die Leibesfrucht besteht,
- nach Ablauf des dritten Monats der Schwangerschaft auf Beförderungsmitteln,
- bei Arbeiten, bei denen sie erhöhten Unfallgefahren ausgesetzt sind.

Akkord- und Fließbandarbeit

Auch **Akkord- und Fließbandarbeit** mit vorgeschriebenem Arbeitstempo sind für Schwangere und stillende Mütter verboten.

Nacht-, Sonntags- und Mehrarbeit

Werdende und stillende Mütter dürfen nicht in **Nachtarbeit (zwischen 20 und 6 Uhr), nicht an Sonn- und Feiertagen und nicht mit Mehrarbeit** beschäftigt werden. Sie dürfen nicht mehr als maximal 8 ½ Stunden täglich oder 90 Stunden pro Doppelwoche, Frauen unter 18 Jahren täglich höchstens 8 Stunden oder 80 Stunden in der Doppelwoche arbeiten. Gesetzliche Ruhepausen sowie die Fahrzeit (Wohnung – Arbeitsstelle) sind keine Arbeitszeit.

Einige begrenzte Abweichungen von diesen Verboten sind für bestimmte Beschäftigungsbereiche erlaubt (z. B. für Krankenhäuser, das Gaststätten- und Hotelgewerbe, in der Landwirtschaft, für Künstlerinnen und im Familienhaushalt, § 8 Mutterschutzgesetz).

Individuelles Beschäftigungsverbot

Das Mutterschutzgesetz enthält neben den allgemeinen Beschäftigungsverboten auch **ein individuelles Beschäftigungsverbot für den Einzelfall. Danach dürfen werdende Mütter insoweit nicht beschäftigt werden, als nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der bisherigen Beschäftigung gefährdet ist. Voraussetzung für dieses individuelle Beschäftigungsverbot ist ein entsprechendes ärztliches Zeugnis. Die Ärztin oder der Arzt muss dabei entscheiden, ob es sich bei den Beschwerden um eine Krankheit handelt. Stellt die Ärztin oder der Arzt Beschwerden fest, die auf der Schwangerschaft beruhen, so hat sie bzw. er zu prüfen und aus ärztlicher Sicht zu entscheiden, ob die schwangere Frau wegen eingetretener Komplikationen arbeitsunfähig krank ist oder – ohne dass eine Krankheit vorliegt – zum Schutz des Lebens oder der Gesundheit von Mutter oder Kind ein Beschäftigungsverbot geboten ist.**

Dabei steht der Ärztin oder dem Arzt ein Beurteilungsspielraum zu. Das entsprechende Attest kann jede Ärztin bzw. jeder Arzt ausstellen. Es 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 für die Arbeitgeberseite die Art und Weise und der Umfang der Gefährdung für Mutter und Kind bei der Fortdauer der Beschäftigung erkennbar sind. **Durch das ärztliche Zeugnis kann die Beschäftigung ganz oder teilweise untersagt sein.** Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber muss das ärztlich attestierte Beschäftigungsverbot einhalten. Hat die Arbeitgeberseite begründete Zweifel an der Richtigkeit des ärztlichen Zeugnisses, kann sie eine Nachuntersuchung verlangen. Sie kann jedoch nicht verlangen, dass eine bestimmte Ärztin bzw. ein bestimmter Arzt (z. B. die Werksärztin bzw. der Werksarzt) die Nachuntersuchung vornimmt, da die Arbeitnehmerin das Recht auf freie Arztwahl hat. Die Kosten des ärztlichen Zeugnisses trägt die Schwangere bzw. ihre Krankenkasse. Verlangt die Arbeitgeberseite eine Nachuntersuchung, so hat sie selbst die entsprechenden Kosten zu tragen. **Liegt dagegen eine Krankheit vor, so hat die Ärztin oder der Arzt die Schwangere krankzuschreiben. Zweifelsfälle ergeben sich in der Praxis oft bei Mehrlingsschwangerschaften. Aber gerade solche Fälle sind vom gesetzlichen Zweck des individuellen Beschäftigungsverbotes miterfasst.**

Individuelles teilweises Beschäftigungsverbot nach der Entbindung

Auch nach der Geburt kann ein individuelles teilweises Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden, wenn Frauen in den ersten Monaten nach der Entbindung nicht voll leistungsfähig sind. Sie dürfen dann nicht zu den ihre Leistungsfähigkeit übersteigenden Arbeiten herangezogen werden.

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 individuelle Beschäftigungsverbote sind in der Regel bis zu einem Zeitraum von sechs Monaten nach der Geburt möglich.

Ist die Frau arbeitsunfähig krank, wird sie dagegen auch in diesem Fall krankgeschrieben.

Einkommenssicherung während der Beschäftigungsverbote außerhalb der Mutterschutzfristen

Das volle Einkommen ist gesichert

Setzt eine Frau wegen eines allgemeinen oder individuellen Beschäftigungsverbotes ganz oder teilweise vor Beginn und nach Ende der Schutzfrist mit der Arbeit aus oder setzt das Unternehmen die werdende Mutter auf einen anderen zumutbaren Arbeitsplatz um, sodass sie ihre Tätigkeit wechseln muss, braucht sie trotzdem keine finanziellen Nachteile zu befürchten. Sie behält mindestens ihren Durchschnittsverdienst **(Mutterschutzlohn).** Der Mutterschutzlohn stellt steuer- und beitragspflichtiges Arbeitsentgelt dar. Er entspricht in der Regel wenigstens der Höhe des Durchschnittsverdienstes der letzten 13 Wochen oder bei monatlicher Entlohnung der letzten drei Monate vor Eintritt der Schwangerschaft. Einbußen durch das Verbot der Akkord- und Fließbandarbeit oder der Mehrarbeit, der Sonntags- und Nachtarbeit wirken sich nicht negativ auf die Berechnung aus.

Bei **Verdiensterhöhungen** nicht nur vorübergehender Natur, z. B. bei Lohn- und Gehaltserhöhungen, die während oder nach Ablauf des Berechnungszeitraums eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen. **Verdienstkürzungen**, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldetem Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Durchschnittsverdienstes außer Betracht. Andere Verdienstkürzungen werden berücksichtigt, wenn sie nicht auf einem Beschäftigungsverbot beruhen. Diese Berechnungsgrundsätze gelten auch für Hausangestellte.

Schutzfristen vor und nach der Entbindung

Länge der Schutzfristen

Die Schutzfrist beginnt sechs Wochen vor der Entbindung und endet im Normalfall acht Wochen, bei medizinischen Frühgeburten oder bei Mehrlingsgeburten zwölf Wochen nach der Entbindung. **Für die Feststellung, dass eine Frühgeburt im medizinischen Sinne vorliegt, ist ein ärztliches Zeugnis maßgebend. Um eine Frühgeburt im Sinne von § 6 Abs. 1 MuSchG 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 Frühgeburt sowie bei einer sonstigen vorzeitigen Entbindung verlängert sich nach der Geburt die Schutzfrist 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.

Ab sechs Wochen vor der Geburt ihres Kindes darf die werdende Mutter nur noch dann beschäftigt werden, wenn sie selbst ausdrücklich erklärt hat, dass sie weiterarbeiten möchte. Es steht ihr frei, diese Entscheidung jederzeit zu widerrufen.

Während der Schutzfrist nach der Entbindung besteht ein absolutes Beschäftigungsverbot. In dieser Zeit dürfen Frauen auch dann nicht beschäftigt werden, wenn sie dazu bereit wären (Ausnahmen bestehen bei einer Totgeburt oder bei Tod des Kindes).

Eine Nichtbeachtung der Beschäftigungsverbote durch die Arbeitgeberseite wird als Ordnungswidrigkeit, unter Umständen sogar als Straftat verfolgt.

Fehlgeburt, Tod des Kindes

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 g beträgt. Sie löst keine mutterschutzrechtlichen Folgen aus, insbesondere gelten die Schutzfristen nach der Entbindung nicht. Etwas anderes gilt für Totgeburten (Geburtsgewicht ab 500 g). Die Frau hat nach einer Totgeburt die normalen Schutzfristen nach der Entbindung. Bei Totgeburten, die gleichzeitig auch Frühgeburten im medizinischen Sinne sind, hat die Mutter Anspruch auf eine zwölfwöchige Schutzfrist. **Ausnahmsweise kann die Arbeitnehmerin allerdings in diesem Fall und ebenso beim Tod des Kindes nach der Geburt auf ihr ausdrückliches Verlangen hin schon vor Ablauf ihrer Schutzfrist wieder beschäftigt werden (frühestens ab der dritten Woche nach der Entbindung), wenn nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht.** Sie kann ihre Erklärung jederzeit widerrufen. Ob es sich um eine Fehl- oder um eine Totgeburt handelt, hängt von dem ärztlichen Zeugnis ab. Ist eine Fehlgeburt mit seelischen und körperlichen Belastungen

verbunden und ist die Frau arbeitsunfähig krankgeschrieben, so gelten statt der Grundsätze des Mutterschutzgesetzes die Regelungen über die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Für Frauen, die einen Schwangerschaftsabbruch vorgenommen haben, entfällt danach der Mutterschutz.

Auch stillende Mütter sind besonders geschützt

Stillende Mütter dürfen mit bestimmten Gefahrstoffen nicht arbeiten, nicht zu Akkord- und Fließbandarbeiten herangezogen und nicht mit bestimmten körperlich schweren oder belastenden Arbeiten beschäftigt werden.

Stillpausen

Eine Frau, die stillt, kann nach Wiederaufnahme ihrer Arbeit **Stillpausen** während der Arbeitszeit beanspruchen. Die Zeit zum Stillen ist durch das Mutterschutzgesetz gesichert: mindestens zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal pro Tag 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 dann als zusammenhängend, wenn sie nicht durch eine Ruhepause von mindestens zwei Stunden unterbrochen wird.

Ein Verdienstausfall darf durch die Stillzeit nicht eintreten. Die Stillzeit darf von der stillenden Mutter auch nicht vor- oder nachgearbeitet und nicht auf die festgesetzten Ruhepausen angerechnet werden.

Wird die stillende Mutter aufgrund eines Beschäftigungsverbotes mit anderen Arbeiten beschäftigt oder ist sie ganz oder teilweise von der Arbeit freigestellt, so hat sie Anspruch auf ihren Durchschnittsverdienst (Mutterschutzlohn), der sich ebenfalls danach berechnet, was sie in den letzten 13 Wochen oder drei Monaten vor Beginn der Schwangerschaft verdient hat. Zwischenzeitliche Lohn- und Gehaltserhöhungen sind anzurechnen.

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 Mütter ihre Arbeit aber auch wieder aufnehmen und die Elternzeit erst zu einem späteren Zeitpunkt antreten.

Die Elternzeit ist ein Anspruch von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gegenüber ihrer Arbeitgeberin bzw. ihrem Arbeitgeber. Die Eltern können die Elternzeit ganz oder zeitweise auch gemeinsam nehmen.

Die Elternzeit muss spätestens sieben Wochen vor ihrem Beginn bei der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber angemeldet werden. Gleichzeitig muss für zwei Jahre verbindlich erklärt werden, für welchen Zeitraum oder für welche Zeiträume die Elternzeit in Anspruch genommen werden soll. Für die Elternzeit gilt ebenfalls ein besonderer Kündigungsschutz.

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 Unterbrechung der Elternzeit. Die Elternzeit für das weitere Kind schließt sich an die abgelaufene erste Elternzeit an.

Bei erneuter Schwangerschaft in der Elternzeit entstehen für die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber keine finanziellen Verpflichtungen während der Dauer der Elternzeit, solange die Frau keine zulässige Teilzeitbeschäftigung ausübt. Übt die Frau dagegen während der Elternzeit eine zulässige Teilzeitbeschäftigung aus und fällt die Mutterschutzfrist in diese Teilzeittätigkeit, so hat sie Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss aus dieser Teilzeitarbeit. Für die Teilzeitbeschäftigung gilt das Mutterschutzgesetz uneingeschränkt.

Die Mutterschaftsleistungen werden grundsätzlich voll auf das Elterngeld der Mutter angerechnet. Das gilt auch für die in den Mutterschutzfristen gezahlten Bezüge als Beamtin. Nicht angerechnet wird das einmalige Mutterschaftsgeld, das vom Bundesversicherungsamt nach § 13 Abs. 2 MuSchG 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.

Über die Regelungen des Elterngeldes und der Elternzeit informiert die Broschüre unseres Hauses **„Elterngeld und Elternzeit“**, die ebenfalls über den Publikationsversand der Bundesregierung (E-Mail: **publikationen@bundesregierung.de**) bestellt werden kann.

Die Fehlzeiten aufgrund mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote und der Mutterschutzfristen gelten als Beschäftigungszeiten.

Erholungsurlaub

Auch während dieser Zeiten entstehen Urlaubsansprüche. Eine Kürzung des Erholungsurlaubs wegen mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote ist nicht zulässig. Hat die

Arbeitnehmerin ihren Urlaub vor Beginn der Beschäftigungsverbote nicht oder nicht vollständig erhalten, so kann 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, Elternzeit").

13. Monatsgehalt und Sonderleistungen

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

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.

Vermögenswirksame Leistungen

Ob eine Arbeitnehmerin während des Mutterschutzes Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers hat, hängt vom Inhalt der jeweiligen Vereinbarung ab (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelarbeitsvertrag).

Sparzulage

Sparzulage nach dem Vermögensbildungsgesetz gibt es nur auf Zahlungen, die **die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber** vornimmt. Daher kann das Mutterschaftsgeld der gesetzlichen Krankenversicherung nicht vermögenswirksam ange-

legt werden. Jedoch können Arbeitnehmerinnen Teile des Arbeitgeberzuschusses zum Mutterschaftsgeld vermögenswirksam anlegen lassen und dafür die staatliche Sparzulage erhalten.

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

Einhaltung der Mutterschutzvorschriften wird überwacht

Frauen erhalten durch das Mutterschutzgesetz bestimmte Rechte. Aus diesen Rechten ergeben sich für die Arbeitgeberseite zwangsläufig bestimmte Pflichten, und zwar Pflichten gegenüber der Arbeitnehmerin und der Aufsichtsbehörde. So ist die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber dazu verpflichtet, der Aufsichtsbehörde auf deren Verlangen wahrheitsgetreu alle notwendigen Angaben zu machen.

Aushangpflicht

In Betrieben und Verwaltungen, in denen regelmäßig mehr als drei Frauen beschäftigt werden, ist ein Abdruck des Mutterschutzgesetzes an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen.

Überwachung durch Aufsichtsbehörde

Die Einhaltung der Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes wird von den Aufsichtsbehörden überwacht. In einigen Bundesländern sind dafür die Gewerbeaufsichtsämter, in anderen

Ländern staatliche Arbeitsschutzämter zuständig. Auskünfte über die Zuständigkeit erteilt das jeweilige Landesministerium für Arbeit und Soziales. Die Anschriften sind auch auf der Homepage des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend veröffentlicht **(www.bmfsfj.de).**

Die Nichtbeachtung der Vorschriften des Mutterschutzgesetzes bedeutet – je nach Tatbestand und Schweregrad der pflichtwidrigen Handlung – eine Ordnungswidrigkeit mit einer Geldbuße bis zu 15.000 Euro oder eine Straftat mit einer Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr.

Finanzielle Leistungen

Überblick über die Leistungen der gesetzlichen Krankenkassen

Während das Mutterschutzgesetz nur für Frauen gilt, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, können auch selbstständige und zu Beginn der Schutzfrist nicht erwerbstätige Frauen während der Schwangerschaft und nach der Geburt bei Vorliegen der jeweiligen Voraussetzungen Leistungsansprüche haben.

Die Leistungen der gesetzlichen Krankenkassen bei Schwangerschaft und Mutterschaft umfassen

- ärztliche Betreuung und Hebammenhilfe
- Versorgung mit Arznei-, Verbands-, Heil- und Hilfsmitteln,
- Entbindung,
- häusliche Pflege,
- Haushaltshilfe,
- Mutterschaftsgeld.

Nur eine regelmäßige Betreuung der werdenden Mutter durch Ärztinnen bzw. Ärzte und Hebammen bzw. Geburtshelfer kann gewährleisten, dass Unregelmäßigkeiten der Schwangerschaftsentwicklung und Krankheiten rechtzeitig erkannt und behandelt werden.

Wichtig: die Vorsorgeuntersuchungen

Da Vorsorgeuntersuchungen der Gesundheit von Mutter und Kind dienen, ist die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber verpflichtet, die werdende Mutter für diese Untersuchungen von der Arbeit freizustellen. Voraussetzung ist allerdings, dass diese Untersuchungen nur während der Arbeitszeit möglich sind. Sie darf dadurch keinen Verdienstausfall erleiden.

Finanzielle Absicherung während der Schutzfristen

Während der Mutterschutzfristen vor und nach der Entbindung und für den Entbindungstag sind Frauen finanziell abgesichert, in der Regel

- durch das Mutterschaftsgeld
- und einen Zuschuss, den die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber zu tragen hat.

Kein Mutterschaftsgeld erhalten beispielsweise

- Hausfrauen,
- Selbstständige, die nicht bei einer gesetzlichen Krankenkasse mit Anspruch auf Krankengeld versichert sind,

und

- Beamtinnen, da für sie das Mutterschutzgesetz nicht gilt, sondern die besonderen beamtenrechtlichen Regelungen.

Das Mutterschaftsgeld der gesetzlichen Krankenversicherung

Grundsätzliche Voraussetzungen

Mutterschaftsgeld wird von den gesetzlichen Krankenkassen während der Schutzfristen vor und nach der Entbindung sowie für den Entbindungstag gezahlt. Für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes ist die Bescheinigung eines Arztes oder einer Hebamme erforderlich, in der der mutmaßliche Entbindungstermin angegeben werden muss.

Welche Frauen haben Anspruch auf Mutterschaftsgeld?

Das Mutterschaftsgeld der gesetzlichen Krankenversicherung in Höhe von bis zu 13 Euro kalendertäglich erhalten nur freiwillig oder pflichtversicherte **Arbeitnehmerinnen. Freiwillig versicherte Mitglieder, die hauptberuflich selbstständig erwerbstätig sind, haben nur einen Anspruch auf Mutterschaftsgeld, wenn sie gegenüber ihrer Krankenkasse den Anspruch auf Krankengeld erklärt haben (Wahlerklärung). Für Mitglieder der landwirtschaftlichen Krankenkassen bestehen allerdings Ausnahmen.**

Je nach Personengruppe kommen die folgenden Leistungen in Betracht. Die weiteren Voraussetzungen werden bei den einzelnen Fallbeispielen genannt.

Fallbeispiele:

- Frauen, die bei Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung in einem Arbeits- oder Heimarbeitsverhältnis stehen oder deren Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft zulässig von der Arbeitgeberseite aufgelöst wurde, erhalten Mutterschaftsgeld nach folgenden Grundsätzen:

- Die Höhe des Mutterschaftsgeldes richtet sich hier nach dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten durchschnittlichen Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate, bei wöchentlicher Abrechnung der letzten 13 Wochen vor Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung. Bei Frauen mit einem festen Monatsverdienst wird jeder Monat gleichbleibend mit 30 Tagen angesetzt. Das Mutterschaftsgeld beträgt höchstens 13 Euro für den Kalendertag (je nach Länge des Monats maximal 364–403 Euro). Auch geringfügig Beschäftigte, die selbst Mitglied der gesetzlichen Krankenkasse sind (z. B. Studentinnen), erhalten ebenfalls Mutterschaftsgeld bis zu 13 Euro kalendertäglich von ihrer Krankenkasse, wenn ihnen während der Schutzfristen kein Arbeitsentgelt gezahlt wird.

Mutterschaftsgeld bei fehlendem Arbeitsverhältnis (z. B. Selbstständige)

Frauen, bei denen das Arbeitsverhältnis erst nach Beginn der Schutzfrist beginnt (z. B. Lehrerinnen, die ihre Referendarzeit im Beamtenverhältnis nach Beginn der Schutzfrist beenden und als Arbeitnehmerin eingestellt werden), haben Anspruch auf Mutterschaftsgeld ab dem Beginn des Arbeitsverhältnisses, wenn sie bei Beginn des Arbeitsverhältnisses Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind.

Frauen, die bei Beginn der Schutzfrist in keinem Arbeitsverhältnis stehen, jedoch bei einer gesetzlichen Krankenkasse mit Anspruch auf Krankengeld versichert sind (z. B. Selbstständige), erhalten während der „fiktiven“ Mutterschutzfristen Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes. Ein Hinweis zur Versicherung mit Anspruch auf Krankengeld: Selbstständige können wählen, ob sie ihr Entgeltausfallrisiko bei Arbeitsunfähigkeit über einen Krankengeld-Wahltarif oder über einen „gesetzlichen“ Krankengeldanspruch (Wahlerklärung) ab der siebten Woche der Arbeitsunfähigkeit versichern.

Für den Anspruch auf Mutterschaftsgeld ist es nicht entscheidend, für welche Option sich die Frauen entscheiden (wobei der Krankengeld-Wahltarif bestimmte Konditionen erfüllen muss, um einen Anspruch auf Mutterschaftsgeld auszulösen). Nähere Auskünfte erteilen die zuständigen Krankenkassen. Wird jedoch auf die Möglichkeit einer Krankengeldversicherung verzichtet, besteht – aufgrund der gesetzlichen Anknüpfung des Anspruchs auf Mutterschaftsgeld an den Anspruch auf Krankengeld – auch kein Anspruch auf Mutterschaftsgeld.

Selbstständige Frauen, die privat krankenversichert sind, erhalten kein Mutterschaftsgeld. Sie müssen sich bei ihrer Versicherung erkundigen, welche Leistungen sie aufgrund ihres Versicherungsvertrages erhalten.

Leistungen der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers: der Arbeitgeberzuschuss

Arbeitgeberzuschuss

Übersteigt der durchschnittliche kalendertägliche Nettolohn den Betrag von 13 Euro (monatlicher Nettolohn von 390 Euro), ist die Arbeitgeberseite verpflichtet, die Differenz als Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu zahlen. Dabei wird der als Grundlage dienende Durchschnittsverdienst um den Betrag der gesetzlichen Abzüge vermindert. Verdiensterhöhungen, die während der Schutzfristen wirksam werden und nicht nur vorübergehend gezahlt werden, sind ab dem Zeitpunkt ihrer Wirksamkeit in die Berechnung einzubeziehen. Der Zuschuss ist zum gleichen Termin auszuzahlen wie vorher das Arbeitsentgelt.

Übt die Frau neben einer hauptberuflichen noch eine Nebentätigkeit aus, so sind auch die Bezüge der Nebentätigkeit für die Berechnung des Arbeitsentgelts zu berücksichtigen.

Der Arbeitgeberzuschuss ist von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern anteilig in dem Verhältnis zu zahlen, in dem die Nettobezüge zueinander stehen.

Beginnt wegen der Geburt eines weiteren Kindes eine **neue Mutterschutzfrist** noch **während einer Elternzeit,** besteht trotz Anspruch auf Mutterschaftsgeld grundsätzlich **kein Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss,** solange die neue Schutzfrist mit der laufenden Elternzeit zusammenfällt, **es sei denn,** die Frau übt eine zulässige **Teilzeitarbeit** aus.

Endet die Elternzeit während der Schutzfristen oder wird die Elternzeit zur Inanspruchnahme der Schutzfristen beendet, ist für den nach Ende der Elternzeit verbleibenden Zeitraum die Zuschusspflicht der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers gegeben. Die Höhe des Zuschusses richtet sich in diesen Fällen nach dem Arbeitsentgelt für das Arbeitsverhältnis, das nach Ablauf der Elternzeit wieder aufgelebt wäre, wenn nicht die neue Mutterschutzfrist eingetreten wäre.

Das Mutterschaftsgeld des Bundesversicherungsamtes

Mutterschaftsgeld für familienversicherte und privat krankenversicherte Arbeitnehmerinnen

Arbeitnehmerinnen, die nicht selbst Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind (z. B. privat krankenversicherte oder in der gesetzlichen Krankenversicherung familienversicherte Frauen), erhalten Mutterschaftsgeld in Höhe von insgesamt höchstens 210 Euro. Zuständig hierfür ist das Bundesversicherungsamt (Mutterschaftsgeldstelle), Friedrich-Ebert-Allee 38, 53113 Bonn, Telefon 0228 619-1888. Informationen und Antragsformulare stehen auch im Internet zur Verfügung: **www.mutterschaftsgeld.de**

Arbeitgeberzuschuss

Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat auch diesen Arbeitnehmerinnen den **Unterschiedsbetrag** zwischen 13 Euro und dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelt zu zahlen.

Arbeitgeberzuschuss bei zulässig aufgelösten Arbeitsverhältnissen

Ist das Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft oder während der Schutzfrist nach der Entbindung ausnahmsweise zulässig aufgelöst worden, so finanziert der Bund den Zuschuss. Die Auszahlung erfolgt für ihre Mitglieder durch die gesetzlichen Krankenkassen, in anderen Fällen durch das Bundesversicherungsamt in Bonn. Eine zulässige Auflösung liegt vor, wenn die Arbeitgeberseite nach Zustimmung der Aufsichtsbehörde (z. B. bei Betriebsstilllegung oder bei Verlagerung des Betriebes, wenn alle Möglichkeiten zur Vermeidung der Kündigung erschöpft sind) gekündigt hat. Der Zuschuss wird bis zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung gezahlt.

Zuschuss bei Insolvenz

Kann die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber wegen eines Insolvenzereignisses die Verpflichtung zur Zahlung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld nicht erfüllen, gilt für den Zeitraum vom Tag des Insolvenzereignisses bis zum Ende der Schutzfrist die gleiche Regelung wie beim aufgelösten Arbeitsverhältnis. Rückständige Ansprüche auf den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bis zum Eintritt des Insolvenzereignisses werden wie rückständige Lohnforderungen behandelt. Danach haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Anspruch auf Insolvenzgeld, wenn sie für die dem Insolvenzereignis vorausgehenden drei Monate des Arbeitsverhältnisses noch Anspruch auf Arbeitsentgelt haben.

Rechenbeispiele:

- 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 Euro x 3 = 2.925 Euro) wird auf den Kalendertag (drei Kalendermonate zu 30 Tagen) umgerechnet (2.925 Euro: 90 Kalendertage = 33 Euro pro Kalendertag). Der durchschnittliche kalendertägliche Nettolohn betrug also 33 Euro. Während der Schutzfristen vor und nach der Entbindung erhält die Frau pro Kalendertag diese 33 Euro, und zwar
- als Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse 13 Euro,
- als Arbeitgeberzuschuss 20 Euro.

Arbeitgeberzuschuss nach Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses während der Mutterschutzfristen

- Endet ein befristetes Arbeitsverhältnis durch Fristablauf nach Beginn der Mutterschutzfrist, wird bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses Mutterschaftsgeld sowie der Arbeitgeberzuschuss gezahlt.
  Anschließend erhalten diese Frauen Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes bis zum Ende der Mutterschutzfrist von der Krankenkasse.

Leistungen für arbeitslose Frauen ohne Anspruch auf Arbeitgeberzuschuss

Arbeitslose Frauen

Fallbeispiele:

- Arbeitslose Frauen, die bei Beginn der Schutzfrist als Bezieherinnen von Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit oder bei beruflicher Weiterbildung nach dem SGB III gesetzlich krankenversichert sind und deren Arbeitsverhältnis nicht während der Schwangerschaft zulässig gekündigt worden ist, erhalten Mutterschaftsgeld durch die gesetzliche 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.

- Wenn Frauen während der Schwangerschaft und insbesondere der Mutterschutzfristen arbeitslos werden, sollten sie sich über ihre finanzielle Absicherung (insbesondere im Zusammenhang mit befristeten Verträgen und ihrem Krankenversicherungsschutz) vor allem auch während der Schutzfristen möglichst frühzeitig bei der Agentur für Arbeit, der Krankenkasse und ggf. dem Sozialamt erkundigen.
- Werdende Mütter, die Arbeitslosengeld II nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) beziehen, erhalten ab der 13. Schwangerschaftswoche bis zum Entbindungstag zusätzlich einen Mehrbedarf in Höhe von 17 % der maßgebenden Regelleistung (z. B. für Alleinstehende 60 Euro). Darüber hinaus 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.

Überblick	
Mitglieder der **gesetzlichen** Krankenversicherung mit Krankengeldanspruch (z. B. Arbeitnehmerinnen und Arbeitslose)	Arbeitnehmerin: pro Tag bis **13 € Mutterschaftsgeld** von der Krankenkasse **plus Arbeitgeberzuschuss** in Höhe der Differenz zum durchschnittlichen Nettoarbeitsentgelt, arbeitslose Frauen: Mutterschaftsgeld in Höhe der bisherigen Zahlung
Mitglieder der **gesetzlichen** Krankenversicherung **ohne** Krankengeldanspruch (z. B. Studentinnen) mit einer geringfügigen Beschäftigung	In der Regel pro Tag bis **13 € Mutterschaftsgeld** von der Krankenkasse **plus Arbeitgeberzuschuss** in Höhe der Differenz zwischen 13 € und dem durchschnittlichen Nettoarbeitsentgelt
In der **gesetzlichen** Krankenversicherung **familienversicherte** Frauen **mit** einer geringfügigen Beschäftigung	**Mutterschaftsgeld** von einmalig bis zu **210 €** durch das Bundesversicherungsamt **plus Arbeitgeberzuschuss** in Höhe der Differenz zwischen 13 € und dem durchschnittlichen Nettoarbeitsentgelt
In der **privaten** Krankenversicherung versicherte oder **nicht** krankenversicherte Arbeitnehmerinnen	**Mutterschaftsgeld** von einmalig bis zu **210 €** durch das Bundesversicherungsamt **plus Arbeitgeberzuschuss** in Höhe der Differenz zwischen 13 € und dem durchschnittlichen Nettoarbeitsentgelt
Frauen, deren Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft vom Arbeitgeber zulässig aufgelöst wurde	Pro Tag bis **13 € Mutterschaftsgeld;** der Arbeitgeberzuschuss wird diesen Frauen von der Krankenkasse oder dem Bundesversicherungsamt gezahlt
Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung **ohne** Krankengeldanspruch (Arbeitslosengeld-II-Empfängerinnen)	Arbeitslosengeld II wird während der gesetzlichen Mutterschutzfristen unter Berücksichtigung eines Mehrbedarfs[1] ab der 13. Schwangerschaftswoche weitergezahlt

1 Mehrbedarf wird nur bis einschließlich zum Entbindungstag gewährt.

Gesetzliche Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung

Mutterschaftsgeld und gesetzliche Kranken- und Rentenversicherung

Das Mutterschaftsgeld und der Arbeitgeberzuschuss sind steuer- und sozialabgabenfrei. Sie werden aber in den steuerlichen Progressionsvorbehalt einbezogen.

Während der Zeit des Anspruchs auf oder des Bezugs von Mutterschaftsgeld der gesetzlichen Krankenkassen bleibt die Frau in der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung kraft Gesetzes versichert, sofern sie vorher versicherungspflichtig war. Beiträge für das Mutterschaftsgeld hat sie nicht zu entrichten.

Auch für freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Frauen 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.

Mutterschaftsgeld und 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 über die Einzelheiten.

Mutterschaftsgeld und Leistungsantrag

Für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes ist ein **Antrag** bei der Krankenkasse bzw. beim Bundesversicherungsamt erforderlich.

Umlageverfahren zum Ausgleich der Aufwendungen bei Mutterschaft

U2-Verfahren

Alle Betriebe erhalten die nachstehend genannten Aufwendungen, die sie an die Arbeitnehmerinnen zahlen, in vollem Umfang ersetzt. Sie nehmen an einem allgemeinen Umlageverfahren der Krankenkassen (sogenanntes U2-Verfahren) teil.

Voll erstattet werden sowohl die Arbeitgeberzuschüsse zum Mutterschaftsgeld als auch das Entgelt, das als Mutterschutzlohn bei Beschäftigungsverboten (allgemeine oder individuelle Beschäftigungsverbote) gezahlt wird. Ebenfalls erstattet werden die Arbeitgeberanteile an Beiträgen 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.

Weitere Hinweise

Erstattungsfähig sind auch die Ausbildungsvergütungen, die wegen eines Beschäftigungsverbotes weiterzuzahlen sind.

Zuständig für die Erstattung sind die gesetzlichen Krankenkassen.

Die Erstattung erfolgt auf Antrag.

Hilfe der Bundesstiftung „Mutter und Kind – Schutz des ungeborenen Lebens“

Die Bundesstiftung „Mutter und Kind – Schutz des ungeborenen Lebens“ hilft unbürokratisch schwangeren Frauen, die sich in einer Notlage befinden, wenn 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 Stiftungsmittel werden z. B. für die Erstausstattung des Kindes, die Weiterführung des Haushalts, die Wohnung und Einrichtung sowie die Betreuung des Kleinkindes gewährt.

Auskunft und Rat

Zu allen Fragen des Mutterschutzgesetzes erteilen folgende Stellen den Frauen und den Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgebern Auskunft und Rat:

- zu den Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft die Krankenkassen,
- zum Mutterschaftsgeld die gesetzlichen Krankenkassen bzw. bei privat oder nicht versicherten Frauen das Bundesversicherungsamt in Bonn,
- zu Fragen, die mit der Anwendung des Mutterschutzgesetzes zusammenhängen, in der Regel die Gewerbeaufsichtsämter oder die staatlichen Arbeitsschutzämter der Länder; die Aufsicht über die Ausführung des Mutterschutzgesetzes obliegt den Bundesländern; das jeweilige Arbeits- und Sozialministerium unterrichtet, welche staatlichen Stellen dafür zuständig sind,

- 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.

Wichtig …

… für den Vertrag mit der privaten Krankenkasse:
Fragen Sie vor Vertragsabschluss auch nach den Leistungen im Mutterschaftsfall.
Die Leistungsangebote sind sehr unterschiedlich.

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

II.

Mutterschutzgesetz

Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz – MuSchG)

in der Fassung der Bekanntmachung vom 20. Juni 2002 (BGBl. I S. 2318), das durch Artikel 6 des Gesetzes vom 23. Oktober 2012 (BGBl. I S. 2246) geändert worden ist

Erster Abschnitt.
Allgemeine Vorschriften §§ 1, 2 43
Geltungsbereich § 1 43
Gestaltung des Arbeitsplatzes § 2 43

Zweiter Abschnitt.
Beschäftigungsverbote §§ 3–8 44
Beschäftigungsverbote für werdende Mütter § 3 44
Weitere Beschäftigungsverbote § 4 44
Mitteilungspflicht, ärztliches Zeugnis § 5 45
Beschäftigungsverbote nach der Entbindung § 6 45
Stillzeit § 7 46
Mehrarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit § 8 47
Abschnitt 2a. Mutterschaftsurlaub 48
(weggefallen) § 8a–8d 48

Dritter Abschnitt.
Kündigung §§ 9, 10 48
Kündigungsverbot § 9 48
(weggefallen) § 9a 48
Erhaltung von Rechten § 10 48

Vierter Abschnitt.
Leistungen §§ 11–17 49
Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten § 11 49
(weggefallen) § 12 49
Mutterschaftsgeld § 13 49
Zuschuss zum Mutterschaftsgeld § 14 50
Sonstige Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft § 15 51
Freistellung für Untersuchungen § 16 51
Erholungsurlaub § 17 51

Fünfter Abschnitt.
Durchführung des Gesetzes §§ 18–20 51
Auslage des Gesetzes § 18 51
Auskunft § 19 52
Aufsichtsbehörden § 20 52

Sechster Abschnitt.
Straftaten und Ordnungswidrigkeiten § 21 52
(weggefallen) §§ 22, 23 53

Siebenter Abschnitt.
Schlussvorschriften § 24 53
In Heimarbeit Beschäftigte § 24 53
(weggefallen) § 25 53

Erster Abschnitt.
Allgemeine Vorschriften

§ 1

Geltungsbereich

Dieses Gesetz gilt

1. für Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen,
2. für weibliche in Heimarbeit Beschäftigte und ihnen Gleichgestellte (§ 1 Abs. 1 und 2 des Heimarbeitsgesetzes vom 14. März 1951 – BGBl. I S. 191), soweit sie am Stück mitarbeiten.

§ 2

Gestaltung des Arbeitsplatzes

(1) Wer eine werdende oder stillende Mutter beschäftigt, hat bei der Einrichtung und der Unterhaltung des Arbeitsplatzes einschließlich der Maschinen, Werkzeuge und Geräte und bei der Regelung der Beschäftigung die erforderlichen Vorkehrungen und Maßnahmen zum Schutze von Leben und Gesundheit der werdenden oder stillenden Mutter zu treffen.

(2) Wer eine werdende oder stillende Mutter mit Arbeiten beschäftigt, bei denen sie ständig stehen oder gehen muss, hat für sie eine Sitzgelegenheit zum kurzen Ausruhen bereitzustellen.

(3) Wer eine werdende oder stillende Mutter mit Arbeiten beschäftigt, bei denen sie ständig sitzen muss, hat ihr Gelegenheit zu kurzen Unterbrechungen ihrer Arbeit zu geben.

(4) Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates

1. den Arbeitgeber zu verpflichten, zur Vermeidung von Gesundheitsgefährdungen der werdenden oder stillenden Mütter oder ihrer Kinder Liegeräume für diese Frauen einzurichten und sonstige Maßnahmen zur Durchführung des in Absatz 1 enthaltenen Grundsatzes zu treffen,
2. nähere Einzelheiten zu regeln wegen der Verpflichtung des Arbeitgebers zur Beurteilung einer Gefährdung für die werdenden oder stillenden Mütter, zur Durchführung der notwendigen Schutzmaßnahmen und zur Unterrichtung der betroffenen Arbeitnehmerinnen nach Maßgabe der insoweit umzusetzenden Artikel 4 bis 6 der Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (ABl. EG Nr. L 348 S. 1).

(5) Unabhängig von den aufgrund des Absatzes 4 erlassenen Vorschriften kann die Aufsichtsbehörde in Einzelfällen anordnen, welche Vorkehrungen und Maßnahmen zur Durchführung des Absatzes 1 zu treffen sind.

Zweiter Abschnitt. Beschäftigungsverbote

§ 3

Beschäftigungsverbote für werdende Mütter

(1) Werdende Mütter dürfen nicht beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist.

(2) Werdende Mütter dürfen in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigt werden, es sei denn, dass sie sich zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklären; die Erklärung kann jederzeit widerrufen werden.

§ 4

Weitere Beschäftigungsverbote

(1) Werdende Mütter dürfen nicht mit schweren körperlichen Arbeiten und nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, von Staub, Gasen oder Dämpfen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt sind.

(2) Werdende Mütter dürfen insbesondere nicht beschäftigt werden

1. mit Arbeiten, bei denen regelmäßig Lasten von mehr als fünf Kilogramm Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als zehn Kilogramm Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden. Sollen größere Lasten mit mechanischen Hilfsmitteln von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden, so darf die körperliche Beanspruchung der werdenden Mutter nicht größer sein als bei Arbeiten nach Satz 1,
2. nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft mit Arbeiten, bei denen sie ständig stehen müssen, soweit diese Beschäftigung täglich vier Stunden überschreitet,
3. mit Arbeiten, bei denen sie sich häufig erheblich strecken oder beugen oder bei denen sie dauernd hocken oder sich gebückt halten müssen,
4. mit der Bedienung von Geräten und Maschinen aller Art mit hoher Fußbeanspruchung, insbesondere von solchen mit Fußantrieb,
5. mit dem Schälen von Holz,
6. mit Arbeiten, bei denen sie infolge ihrer Schwangerschaft in besonderem Maße der Gefahr, an einer Berufskrankheit zu erkranken, ausgesetzt sind oder bei denen durch das Risiko der Entstehung einer Berufskrankheit eine erhöhte Gefährdung für die werdende Mutter oder eine Gefahr für die Leibesfrucht besteht,
7. nach Ablauf des dritten Monats der Schwangerschaft auf Beförderungsmitteln,
8. mit Arbeiten, bei denen sie erhöhten Unfallgefahren, insbesondere der Gefahr auszugleiten, zu fallen oder abzustürzen, ausgesetzt sind.

(3) Die Beschäftigung von werdenden Müttern mit

1. Akkordarbeit und sonstigen Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann,
2. Fließarbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo ist verboten. Die Aufsichtsbehörde kann Ausnahmen bewilligen, wenn die Art der Arbeit und das Arbeitstempo eine Beeinträchtigung der Gesundheit von Mutter oder Kind nicht befürchten lassen. Die Aufsichtsbehörde kann die Beschäftigung für alle werdenden Mütter eines Betriebes oder einer Betriebsabteilung bewilligen, wenn die Voraussetzungen des Satzes 2 für alle im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Frauen gegeben sind.

(4) Die Bundesregierung wird ermächtigt, zur Vermeidung von Gesundheitsgefährdungen der werdenden oder stillenden Mütter und ihrer Kinder durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates

1. Arbeiten zu bestimmen, die unter die Beschäftigungsverbote der Absätze 1 und 2 fallen,
2. weitere Beschäftigungsverbote für werdende und stillende Mütter vor und nach der Entbindung zu erlassen.

(5) Die Aufsichtsbehörde kann in Einzelfällen bestimmen, ob eine Arbeit unter die Beschäftigungsverbote der Absätze 1 bis 3 oder einer von der Bundesregierung gemäß Absatz 4 erlassenen Verordnung fällt. Sie kann in Einzelfällen die Beschäftigung mit bestimmten anderen Arbeiten verbieten.

§ 5

Mitteilungspflicht, ärztliches Zeugnis

(1) Werdende Mütter sollen dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald ihnen ihr Zustand bekannt ist. Auf Verlangen des Arbeitgebers sollen sie das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme vorlegen. Der Arbeitgeber hat die Aufsichtsbehörde unverzüglich von der Mitteilung der werdenden Mutter zu benachrichtigen. Er darf die Mitteilung der werdenden Mutter Dritten nicht unbefugt bekannt geben.

(2) Für die Berechnung der in § 3 Abs. 2 bezeichneten Zeiträume vor der Entbindung ist das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme maßgebend; das Zeugnis soll den mutmaßlichen Tag der Entbindung angeben. Irrt sich der Arzt oder die Hebamme über den Zeitpunkt der Entbindung, so verkürzt oder verlängert sich diese Frist entsprechend.

(3) Die Kosten für die Zeugnisse nach den Absätzen 1 und 2 trägt der Arbeitgeber.

§ 6

Beschäftigungsverbote nach der Entbindung

(1) Mütter dürfen bis zum Ablauf von acht Wochen, bei Früh- und Mehrlingsgeburten bis zum Ablauf von zwölf Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigt werden. Bei Frühgeburten und sonstigen vorzeitigen Entbindungen verlängern sich die

Fristen nach Satz 1 zusätzlich um den Zeitraum der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2, der nicht in Anspruch genommen werden konnte. Beim Tod ihres Kindes kann die Mutter auf ihr ausdrückliches Verlangen ausnahmsweise schon vor Ablauf dieser Fristen, aber noch nicht in den ersten zwei Wochen nach der Entbindung, wieder beschäftigt werden, wenn nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht. Sie kann ihre Erklärung jederzeit widerrufen.[1]

(2) Frauen, die in den ersten Monaten nach der Entbindung nach ärztlichem Zeugnis nicht voll leistungsfähig sind, dürfen nicht zu einer ihre Leistungsfähigkeit übersteigenden Arbeit herangezogen werden.

(3) Stillende Mütter dürfen mit den in § 4 Abs. 1 und Abs. 2 Nr. 1, 3, 4, 5, 6 und 8 sowie mit den in Abs. 3 Satz 1 genannten Arbeiten nicht beschäftigt werden. Die Vorschriften des § 4 Abs. 3 Satz 2 und 3 sowie Abs. 5 gelten entsprechend.

§ 7

Stillzeit

(1) Stillenden Müttern ist auf ihr Verlangen die zum Stillen erforderliche Zeit, mindestens aber zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde freizugeben. Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als acht Stunden soll auf 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 als zusammenhängend, soweit sie nicht durch eine Ruhepause von mindestens zwei Stunden unterbrochen wird.

(2) Durch die Gewährung der Stillzeit darf ein Verdienstausfall nicht eintreten. Die Stillzeit darf von stillenden Müttern nicht vor- oder nachgearbeitet und nicht auf die in dem Arbeitszeitgesetz oder in anderen Vorschriften festgesetzten Ruhepausen angerechnet werden.

(3) Die Aufsichtsbehörde kann in Einzelfällen nähere Bestimmungen über Zahl, Lage und Dauer der Stillzeiten treffen; sie kann die Einrichtung von Stillräumen vorschreiben.

(4) Der Auftraggeber oder Zwischenmeister hat den in Heimarbeit Beschäftigten und den ihnen Gleichgestellten für die Stillzeit ein Entgelt von 75 vom Hundert eines durchschnittlichen Stundenverdienstes, mindestens aber 0,38 Euro für jeden Werktag zu zahlen. Ist die Frau für mehrere Auftraggeber oder Zwischenmeister tätig, so haben diese das Entgelt für die Stillzeit zu gleichen Teilen zu gewähren. Auf das Entgelt finden die Vorschriften der §§ 23 bis 25 des Heimarbeitsgesetzes vom 14. März 1951 (BGBl. I S. 191) über den Entgeltschutz Anwendung.

1 § 6 Abs. 1 dieses Gesetzes dient der Umsetzung des Artikels 8 (Mutterschaftsurlaub) der Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (Zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG) – ABl. EG Nr. L 348 S. 1.

§ 8

Mehrarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit

(1) Werdende und stillende Mütter dürfen nicht mit Mehrarbeit, nicht in der Nacht zwischen 20 und 6 Uhr und nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden.

(2) Mehrarbeit im Sinne des Absatzes 1 ist jede Arbeit, die

1. von Frauen unter 18 Jahren über 8 Stunden täglich oder 80 Stunden in der Doppelwoche,
2. von sonstigen Frauen über 8 ½ Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche

hinaus geleistet wird. In die Doppelwoche werden die Sonntage eingerechnet.

(3) Abweichend vom Nachtarbeitsverbot des Absatzes 1 dürfen werdende Mütter in den ersten vier Monaten der Schwangerschaft und stillende Mütter beschäftigt werden

1. in Gast- und Schankwirtschaften und im übrigen Beherbergungswesen bis 22 Uhr,
2. in der Landwirtschaft mit dem Melken von Vieh ab 5 Uhr,
3. als Künstlerinnen bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen und ähnlichen Aufführungen bis 23 Uhr.

(4) Im Verkehrswesen, in Gast- und Schankwirtschaften und im übrigen Beherbergungswesen, im Familienhaushalt, in Krankenpflege- und in Badeanstalten, bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, anderen Schaustellungen, Darbietungen oder Lustbarkeiten dürfen werdende oder stillende Mütter, abweichend von Absatz 1, an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, wenn ihnen in jeder Woche einmal eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden im Anschluss an eine Nachtruhe gewährt wird.

(5) An in Heimarbeit Beschäftigte und ihnen Gleichgestellte, die werdende oder stillende Mütter sind, darf Heimarbeit nur in solchem Umfang und mit solchen Fertigungsfristen ausgegeben werden, dass sie von der werdenden Mutter voraussichtlich während einer 8-stündigen Tagesarbeitszeit, von der stillenden Mutter voraussichtlich während einer 7 ¼-stündigen Tagesarbeitszeit an Werktagen ausgeführt werden kann. Die Aufsichtsbehörde kann in Einzelfällen nähere Bestimmungen über die Arbeitsmenge treffen; falls ein Heimarbeitsausschuss besteht, hat sie diesen vorher zu hören.

(6) Die Aufsichtsbehörde kann in begründeten Einzelfällen Ausnahmen von den vorstehenden Vorschriften zulassen.

Abschnitt 2a. Mutterschaftsurlaub

§ 8a bis 8d

(weggefallen)

Dritter Abschnitt. Kündigung

§ 9

Kündigungsverbot

(1) Die Kündigung gegenüber einer Frau während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist unzulässig, wenn dem Arbeitgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft oder Entbindung bekannt war oder innerhalb zweier Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird; das Überschreiten dieser Frist ist unschädlich, wenn es auf einem von der Frau nicht zu vertretenden Grund beruht und die Mitteilung unver-züglich nachgeholt wird. Die Vorschrift des Satzes 1 gilt für Frauen, die den in Heimarbeit Beschäftigten gleichgestellt sind, nur, wenn sich die Gleichstellung auch auf den Neunten Abschnitt – Kündigung – des Heimarbeitsgesetzes vom 14. März 1951 (BGBI. I S. 191) erstreckt.

(2) Kündigt eine schwangere Frau, gilt § 5 Abs. 1 Satz 3 entsprechend.

(3) Die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle kann in besonderen Fällen, die nicht mit dem Zustand einer Frau während der Schwangerschaft oder ihrer Lage bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung in Zusammenhang stehen, ausnahmsweise die Kündigung für zulässig erklären. Die Kündigung bedarf der schriftlichen Form, und sie muss den zulässigen Kündigungsgrund angeben.

(4) In Heimarbeit Beschäftigte und ihnen Gleichgestellte dürfen während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung nicht gegen ihren Willen bei der Ausgabe von Heimarbeit ausgeschlossen werden; die Vorschriften der §§ 3, 4, 6 und 8 Abs. 5 bleiben unberührt.

§ 9a

(weggefallen)

§ 10

Erhaltung von Rechten

(1) Eine Frau kann während der Schwangerschaft und während der Schutzfrist nach der Entbindung (§ 6 Abs. 1) das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung kündigen.

(2) Wird das Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 aufgelöst und wird die Frau innerhalb eines Jahres nach der Entbindung in ihrem bisherigen Betrieb wieder eingestellt, so gilt, soweit Rechte aus dem Arbeitsverhältnis von der Dauer der Betriebs- oder Berufszugehörigkeit oder von der Dauer der Beschäftigungs- oder Dienstzeit abhängen, das Arbeitsverhältnis als nicht unterbro-

chen. Dies gilt nicht, wenn die Frau in der Zeit von der Auflösung des Arbeitsverhältnisses bis zur Wiedereinstellung bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt war.

Vierter Abschnitt. Leistungen

§ 11

Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten

(1) Den unter den Geltungsbereich des § 1 fallenden Frauen ist, soweit sie nicht Mutterschaftsgeld nach den Vorschriften der Reichsversicherungsordnung beziehen können, vom Arbeitgeber mindestens der Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen oder der letzten drei Monate vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist, weiter zu gewähren, wenn sie wegen eines Beschäftigungsverbots nach § 3 Abs. 1, §§ 4, 6 Abs. 2 oder 3 oder wegen des Mehr-, Nacht- oder Sonntagsarbeitsverbots nach § 8 Abs. 1, 3 oder 5 teilweise oder völlig mit der Arbeit aussetzen. Dies gilt auch, wenn wegen dieser Verbote die Beschäftigung oder die Entlohnungsart wechselt. Wird das Arbeitsverhältnis erst nach Eintritt der Schwangerschaft begonnen, so ist der Durchschnittsverdienst aus dem Arbeitsentgelt der ersten 13 Wochen oder drei Monate der Beschäftigung zu berechnen. Hat das Arbeitsverhältnis nach Satz 1 oder 3 kürzer gedauert, so ist der kürzere Zeitraum der Berechnung zugrunde zu legen. Zeiten, in denen kein Arbeitsentgelt erzielt wurde, bleiben außer Betracht.

(2) Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während oder nach Ablauf des Berechnungszeitraums eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen. Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldetem Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Durchschnittsverdienstes außer Betracht. Zu berücksichtigen sind dauerhafte Verdienstkürzungen, die während oder nach Ablauf des Berechnungszeitraums eintreten und nicht auf einem mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot beruhen.

(3) Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung, mit Zustimmung des Bundesrates, Vorschriften über die Berechnung des Durchschnittsverdienstes im Sinne der Absätze 1 und 2 zu erlassen.

§ 12

(weggefallen)

§ 13

Mutterschaftsgeld

(1) Frauen, die Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind, erhalten für die Zeit der Schutzfristen des § 3 Abs. 2 und des § 6 Abs. 1 sowie für den Entbindungstag Mutterschaftsgeld nach den Vorschriften des Fünften Buches Sozialgesetzbuch oder des Zweiten Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte.

(2) Frauen, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind, erhalten, wenn sie bei Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 in einem Arbeitsverhältnis stehen oder in Heimarbeit beschäftigt sind, für die Zeit der Schutzfristen des § 3 Abs. 2 und des § 6 Abs. 1 sowie für den Entbindungstag Mutterschaftsgeld zulasten des Bundes in entsprechender Anwendung der Vorschriften des Fünften Buches Sozialgesetzbuch über das Mutterschaftsgeld, höchstens jedoch insgesamt 210 Euro. Das Mutterschaftsgeld wird diesen Frauen vom Bundesversicherungsamt gezahlt. Die Sätze 1 und 2 gelten für Frauen entsprechend, deren Arbeitsverhältnis während ihrer Schwangerschaft oder Schutzfrist des § 6 Abs. 1 nach Maßgabe von § 9 Abs. 3 aufgelöst worden ist.

(3) Frauen, die während der Schutzfristen des § 3 Abs. 2 oder des § 6 Abs. 1 von einem Beamten- in ein Arbeitsverhältnis wechseln, erhalten von diesem Zeitpunkt an Mutterschaftsgeld entsprechend den Absätzen 1 und 2.

§ 14

Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

(1) Frauen, die Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 24i Absatz 1, 2 Satz 1 bis 4 und Absatz 3 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch oder § 13 Abs. 2, 3 haben, erhalten während ihres bestehenden Arbeitsverhältnisses für die Zeit der Schutzfristen des § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 sowie für den Entbindungstag von ihrem Arbeitgeber einen Zuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen 13 Euro und dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelt. Das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt ist aus den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten, bei wöchentlicher Abrechnung aus den letzten dreizehn abgerechneten Wochen vor Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 zu berechnen. Nicht nur vorübergehende Erhöhungen des Arbeitsentgeltes, die während der Schutzfristen des § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 wirksam werden, sind ab diesem Zeitpunkt in die Berechnung einzubeziehen. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (§ 23a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch) sowie Tage, an denen infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldetem Arbeitsversäumnis kein oder ein vermindertes Arbeitsentgelt erzielt wurde, bleiben außer Betracht. Zu berücksichtigen sind dauerhafte Verdienstkürzungen, die während oder nach Ablauf des Berechnungszeitraumes eintreten und nicht auf einem mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot beruhen. Ist danach eine Berechnung nicht möglich, so ist das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt einer gleichartig Beschäftigten zugrunde zu legen.

(2) Frauen, deren Arbeitsverhältnis während ihrer Schwangerschaft oder während der Schutzfrist des § 6 Abs. 1 nach Maßgabe von § 9 Abs. 3 aufgelöst worden ist, erhalten bis zum Ende dieser Schutzfrist den Zuschuss nach Absatz 1 von der für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes zuständigen Stelle.

(3) Absatz 2 gilt entsprechend, wenn der Arbeitgeber wegen eines Insolvenzereignisses im Sinne des § § 165 Abs. 1 Satz 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch seinen Zuschuss nach Abs. 1 nicht zahlen kann.

(4) Der Zuschuss nach den Absätzen 1 bis 3 entfällt für die Zeit, in der Frauen die Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz in Anspruch nehmen oder in Anspruch genommen hätten, wenn deren Arbeitsverhältnis nicht während ihrer Schwangerschaft oder während der Schutzfrist des § 6 Abs. 1 vom Arbeitgeber zulässig aufgelöst worden wäre. Dies gilt nicht, soweit sie eine zulässige Teilzeitarbeit leisten.

§ 15

Sonstige Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft

Frauen, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, erhalten auch die folgenden Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft nach den Vorschriften des Fünften Buches Sozialgesetzbuch oder des Zweiten Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte:

1. ärztliche Betreuung und Hebammenhilfe,
2. Versorgung mit Arznei-, Verband- und Heilmitteln,
3. stationäre Entbindung,
4. häusliche Pflege,
5. Haushaltshilfe.

§ 16

Freistellung für Untersuchungen

Der Arbeitgeber hat die Frau für die Zeit freizustellen, die zur Durchführung der Untersuchungen im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlich ist. Entsprechendes gilt zugunsten der Frau, die nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist. Ein Entgeltausfall darf hierdurch nicht eintreten.

§ 17

Erholungsurlaub

Für den Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub und dessen Dauer gelten die Ausfallzeiten wegen mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote als Beschäftigungszeiten. Hat die Frau ihren Urlaub vor Beginn der Beschäftigungsverbote nicht oder nicht vollständig erhalten, so kann sie nach Ablauf der Fristen den Resturlaub im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen.

Fünfter Abschnitt. Durchführung des Gesetzes

§ 18

Auslage des Gesetzes

(1) In Betrieben und Verwaltungen, in denen regelmäßig mehr als drei Frauen beschäftigt werden, ist ein Abdruck dieses Gesetzes an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen.

(2) Wer Heimarbeit ausgibt oder abnimmt, hat in den Räumen der Ausgabe und Abnahme einen Abdruck dieses Gesetzes an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen.

§ 19

Auskunft

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Aufsichtsbehörde auf Verlangen

1. die zur Erfüllung der Aufgaben dieser Behörde erforderlichen Angaben wahrheitsgemäß und vollständig zu machen,
2. die Unterlagen, aus denen Namen, Beschäftigungsart und -zeiten der werdenden und stillenden Mütter sowie Lohn- und Gehaltszahlungen ersichtlich sind, und alle sonstigen Unterlagen, die sich auf die zu Nummer 1 zu machenden Angaben beziehen, zur Einsicht vorzulegen oder einzusenden.

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

§ 20

Aufsichtsbehörden

(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 und Obliegenheiten wie nach § 139b der Gewerbeordnung die dort genannten besonderen Beamten. Das Grundrecht der Unverletzlichkeit der Wohnung (Artikel 13 des Grundgesetzes) wird insoweit eingeschränkt.

Sechster Abschnitt. Straftaten und Ordnungswidrigkeiten

§ 21

Straftaten und Ordnungswidrigkeiten

(1) Ordnungswidrig handelt der Arbeitgeber, der vorsätzlich oder fahrlässig

1. den Vorschriften der §§ 3, 4 Abs. 1 bis 3 Satz 1 oder § 6 Abs. 1 bis 3 Satz 1 über die Beschäftigungsverbote vor und nach der Entbindung,
2. den Vorschriften des § 7 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 2 Satz 2 über die Stillzeit,
3. den Vorschriften des § 8 Abs. 1 oder Abs. 3 bis 5 Satz 1 über Mehr-, Nacht- oder ständig stehen,
4. den aufgrund des § 4 Abs. 4 erlassenen Vorschriften, soweit sie für einen bestimmten Tatbestand auf diese Bußgeldvorschrift verweisen,
5. einer vollziehbaren Verfügung der Aufsichtsbehörde nach § 2 Abs. 5, § 4 Abs. 5, § 6 Abs. 3 Satz 2, § 7 Abs. 3 oder § 8 Abs. 5 Satz 2 Halbsatz 1,
6. den Vorschriften des § 5 Abs. 1 Satz 3 über die Benachrichtigung,

7. der Vorschrift des § 16 Satz 1, auch in Verbindung mit Satz 2, über die Freistellung für Untersuchungen oder
8. den Vorschriften des § 18 über die Auslage des Gesetzes oder des § 19 über die Einsicht, Aufbewahrung und Vorlage der Unterlagen und über die Auskunft

zuwiderhandelt.

(2) Die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nr. 1 bis 5 kann mit einer Geldbuße bis zu fünfzehntausend Euro, die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nr. 6 bis 8 mit einer Geldbuße bis zu zweitausendfünfhundert Euro geahndet werden.

(3) Wer vorsätzlich eine der in Absatz 1 Nr. 1 bis 5 bezeichneten Handlungen begeht und dadurch die Frau in ihrer Arbeitskraft oder Gesundheit gefährdet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

(4) Wer in den Fällen des Absatzes 3 die Gefahr fahrlässig verursacht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu sechs Monaten oder mit Geldstrafe bis zu einhundertachtzig Tagessätzen bestraft.

§§ 22, 23

(weggefallen)

Siebenter Abschnitt. Schlussvorschriften

§ 24

In Heimarbeit Beschäftigte

Für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten gelten

1. §§ 3, 4 und 6 mit der Maßgabe, dass an die Stelle der Beschäftigungsverbote das Verbot der Ausgabe von Heimarbeit tritt,
2. § 2 Abs. 4, § 5 Abs. l und 3, § 9 Abs. 1, § 11 Abs. 1, § 13 Abs. 2, §§ 14, 16, 19 Abs. 1 und § 21 Abs. 1 mit der Maßgabe, dass an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister tritt.

§ 25

(weggefallen)

III.

Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV)

vom 15. April 1997 (BGBl. I S. 782), zuletzt geändert durch Artikel 5 Absatz 8 der Verordnung vom 26. November 2010 (BGBl. I S. 1643)

§ 1

Beurteilung der Arbeitsbedingungen

(1) Der Arbeitgeber muss rechtzeitig für jede Tätigkeit, bei der werdende oder stillende Mütter durch die chemischen Gefahrstoffe, biologischen Arbeitsstoffe, physikalischen Schadfaktoren, die Verfahren oder Arbeitsbedingungen nach Anlage 1 dieser Verordnung gefährdet werden können, Art, Ausmaß und Dauer der Gefährdung beurteilen. Die Pflichten nach dem Arbeitsschutzgesetz bleiben unberührt.

(2) Zweck der Beurteilung ist es,
1. alle Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit sowie alle Auswirkungen auf Schwangerschaft oder Stillzeit der betroffenen Arbeitnehmerinnen abzuschätzen und
2. die zu ergreifenden Schutzmaßnahmen zu bestimmen.

(3) Der Arbeitgeber kann zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, ihm obliegende Aufgaben nach dieser Verordnung in eigener Verantwortung wahrzunehmen.

§ 2

Unterrichtung

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, werdende oder stillende Mütter sowie die übrigen bei ihm beschäftigten Arbeitnehmerinnen und, wenn ein Betriebs- oder Personalrat vorhanden ist, diesen über die Ergebnisse der Beurteilung nach § 1 und über die zu ergreifenden Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu unterrichten, sobald das möglich ist. Eine formlose Unterrichtung reicht aus. Die Pflichten nach dem Arbeitsschutzgesetz sowie weitergehende Pflichten nach dem Betriebsverfassungs- und den Personalvertretungsgesetzen bleiben unberührt.

§ 3

Weitere Folgerungen aus der Beurteilung

(1) Ergibt die Beurteilung nach § 1, dass die Sicherheit oder Gesundheit der betroffenen Arbeitnehmerinnen gefährdet ist und dass Auswirkungen auf Schwangerschaft oder Stillzeit möglich sind, so trifft der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen, damit durch eine einstweilige Umgestaltung der Arbeitsbedingungen und gegebenenfalls der Arbeitszeiten für werdende oder stillende Mütter ausgeschlossen wird, dass sie dieser Gefährdung ausgesetzt sind.

(2) Ist die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen oder gegebenenfalls der Arbeitszeiten unter Berücksichtigung des Standes von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstiger gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse nicht möglich oder wegen des nachweislich unverhältnismäßigen Aufwandes nicht zumutbar, so trifft der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen für einen Arbeitsplatzwechsel der betroffenen Arbeitnehmerinnen.

(3) Ist der Arbeitsplatzwechsel nicht möglich oder nicht zumutbar, dürfen werdende oder stillende Mütter so lange nicht beschäftigt werden, wie dies zum Schutze ihrer Sicherheit und Gesundheit erforderlich ist.

§ 4

Verbot der Beschäftigung

(1) Werdende oder stillende Mütter dürfen nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen die Beurteilung ergeben hat, dass die Sicherheit oder Gesundheit von Mutter oder Kind durch die chemischen Gefahrstoffe, biologischen Arbeitsstoffe, physikalischen Schadfaktoren oder die Arbeitsbedingungen nach Anlage 2 dieser Verordnung gefährdet wird. Andere Beschäftigungsverbote aus Gründen des Mutterschutzes bleiben unberührt.

(2) § 3 gilt entsprechend, wenn eine Arbeitnehmerin, die eine Tätigkeit nach Absatz 1 ausübt, schwanger wird oder stillt und ihren Arbeitgeber davon unterrichtet.

§ 5

Besondere Beschäftigungsbeschränkungen

(1) Nicht beschäftigt werden dürfen

1. werdende oder stillende Mütter mit sehr giftigen, giftigen, gesundheitsschädlichen oder in sonstiger Weise den Menschen chronisch schädigenden Gefahrstoffen, wenn der Grenzwert überschritten wird;
2. werdende oder stillende Mütter mit Stoffen, Zubereitungen oder Erzeugnissen, die ihrer Art nach erfahrungsgemäß Krankheitserreger übertragen können, wenn sie den Krankheitserregern ausgesetzt sind;

3. werdende Mütter mit krebserzeugenden, fruchtschädigenden oder erbgutverändernden Gefahrstoffen;
4. stillende Mütter mit Gefahrstoffen nach Nummer 3, wenn der Grenzwert überschritten wird;
5. gebärfähige Arbeitnehmerinnen beim Umgang mit Gefahrstoffen, die Blei oder Quecksilberalkyle enthalten, wenn der Grenzwert überschritten wird;
6. werdende oder stillende Mütter in Druckluft (Luft mit einem Überdruck von mehr als 0,1 bar).

In Nummer 2 bleibt § 4 Abs. 2 Nr. 6 des Mutterschutzgesetzes unberührt. Nummer 3 gilt nicht, wenn die werdenden Mütter bei bestimmungsgemäßem Umgang den Gefahrstoffen nicht ausgesetzt sind.

(2) Für Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 bis 5 gelten die Vorschriften der Gefahrstoffverordnung entsprechend.

§ 6

Straftaten und Ordnungswidrigkeiten

(1) Ordnungswidrig im Sinne des § 25 Abs. 1 Nr. 1 des Arbeitsschutzgesetzes handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig entgegen § 2 eine werdende oder stillende Mutter nicht, nicht richtig oder nicht vollständig unterrichtet.

(2) Ordnungswidrig im Sinne des § 21 Abs. 1 Nr. 4 des Mutterschutzgesetzes handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig entgegen § 3 Abs. 3 oder § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1, 2, 3, 4 oder 6 eine werdende oder stillende Mutter beschäftigt.

(3) Ordnungswidrig im Sinne des § 26 Abs. 1 Nr. 8 Buchstabe b des Chemikaliengesetzes handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig entgegen § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 eine gebärfähige Arbeitnehmerin beschäftigt.

(4) Wer vorsätzlich oder fahrlässig durch eine in Absatz 2 bezeichnete vorsätzliche Handlung eine Frau in ihrer Arbeitskraft oder Gesundheit gefährdet, ist nach § 21 Abs. 3, 4 des Mutterschutzgesetzes strafbar.

(5) Wer vorsätzlich oder fahrlässig durch eine in Absatz 3 bezeichnete Handlung das Leben oder die Gesundheit einer Frau gefährdet, ist nach § 27 Abs. 2 bis 4 des Chemikaliengesetzes strafbar.

Anlage 1 (zu § 1 Abs. 1) Nicht erschöpfende Liste der chemischen Gefahrstoffe und biologischen Arbeitsstoffe, der physikalischen Schadfaktoren sowie der Verfahren und Arbeitsbedingungen nach § 1 Abs. 1

A. Gefahr- und Arbeitsstoffe (Agenzien) und Schadfaktoren

1. Chemische Gefahrstoffe
   Folgende chemische Gefahrstoffe, soweit bekannt ist, dass sie die Gesundheit der schwangeren Arbeitnehmerin und des ungeborenen Kindes gefährden und soweit sie noch nicht in Anlage 2 dieser Verordnung aufgenommen sind:
   a. nach der Gefahrstoffverordnung als R40, R45, R46 und R61 gekennzeichnete Stoffe, sofern sie noch nicht in Anlage 2 aufgenommen sind,

b. die in Anhang I der Richtlinie 90/394/EWG aufgeführten chemischen Gefahrstoffe,
c. Quecksilber und Quecksilberderivate,
d. Mitosehemmstoffe,
e. Kohlenmonoxid,
f. gefährliche chemische Gefahrstoffe, die nachweislich in die Haut eindringen.

2. Biologische Arbeitsstoffe
Biologische Arbeitsstoffe der Risikogruppen 2 bis 4 im Sinne des Artikels 2 Buchstabe d der Richtlinie 90/679/EWG, soweit bekannt ist, dass diese Arbeitsstoffe oder die durch sie bedingten therapeutischen Maßnahmen die Gesundheit der schwangeren Arbeitnehmerin und des ungeborenen Kindes gefährden und soweit sie noch nicht in Anlage 2 dieser Verordnung aufgenommen sind.

3. Physikalische Schadfaktoren, die zu Schädigungen des Fötus führen und/oder eine Lösung der Plazenta verursachen können, insbesondere
a. Stöße, Erschütterungen oder Bewegungen,
b. Bewegen schwerer Lasten von Hand, gefahrenträchtig insbesondere für den Rücken und Lendenwirbelbereich,
c. Lärm,
d. ionisierende Strahlungen,
e. nicht ionisierende Strahlungen,
f. extreme Kälte und Hitze,
g. Bewegungen und Körperhaltungen, sowohl innerhalb als auch außerhalb des Betriebs, geistige und körperliche Ermüdung und sonstige körperliche Belastungen, die mit der Tätigkeit der werdenden oder stillenden Mutter verbunden sind.

B. Verfahren

Die in Anhang I der Richtlinie 90/394/EWG aufgeführten industriellen Verfahren

C. Arbeitsbedingungen

Tätigkeiten im Bergbau unter Tage

1) ABl. EG Nr. 196 S. 1; Richtlinie zuletzt geändert durch die Richtlinie 92/32/EWG (ABl. EG Nr. L 154 S. 1).
2) ABl. EG Nr. L 196 S. 1.
3) ABl. EG Nr. L 374 S. 1; Richtlinie geändert durch die Richtlinie 93/88/EWG (ABl. EG Nr. L 268 S. 71), angepasst durch die Richtlinie 95/30/EWG (ABl. EG Nr. L 155 S. 41).

Anlage 2 (zu § 4 Abs. 1) Nicht erschöpfende Liste der chemischen Gefahrstoffe und biologischen Arbeitsstoffe, der physikalischen Schadfaktoren und der Arbeitsbedingungen nach § 4 Abs. 1

A. Werdende Mütter

1. Gefahr- und Arbeitsstoffe (Agenzien) und Schadfaktoren
a. Chemische Gefahrstoffe
Blei und Bleiderivate, soweit die Gefahr besteht, dass diese Gefahrstoffe vom menschlichen Organismus absorbiert werden. Die Bekanntmachungen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales nach § 21 Abs. 4 der Gefahrstoffverordnung sind zu beachten.

b. Biologische Arbeitsstoffe
Toxoplasma,
Rötelnvirus,
außer in Fällen, in denen nachgewiesen wird, dass die Arbeitnehmerin durch Immunisierung ausreichend gegen diese Arbeitsstoffe geschützt ist

c. Physikalische Schadfaktoren
Arbeit bei Überdruck, zum Beispiel in Druckkammern, beim Tauchen

2. Arbeitsbedingungen
Tätigkeiten im Bergbau unter Tage

B. Stillende Mütter

1. Gefahrstoffe (Agenzien) und Schadfaktoren

a. Chemische Gefahrstoffe
Blei und Bleiderivate, soweit die Gefahr besteht, dass diese Gefahrstoffe vom menschlichen Organismus absorbiert werden

b. Physikalische Schadfaktoren
Arbeit bei Überdruck, zum Beispiel in Druckkammern, beim Tauchen

2. Arbeitsbedingungen
Tätigkeiten im Bergbau unter Tage

IV.

Vorschriften aus dem Fünften Buch Sozialgesetzbuch über Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft

§ 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 Schwanger-schaft 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 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes kein Arbeitsentgelt gezahlt wird, erhalten Mutterschaftsgeld.

(2) Für Mitglieder, die bei Beginn der Schutzfrist nach § 3 Absatz 2 des Mutterschutzgesetzes in einem Arbeitsverhältnis stehen oder in Heimarbeit beschäftigt sind oder deren Arbeitsverhältnis während ihrer Schwangerschaft oder der Schutzfrist nach § 6 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes nach Maßgabe von § 9 Absatz 3 des Mutterschutzgesetzes aufgelöst 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 2 des Mutterschutzgesetzes gezahlt. Es beträgt höchstens 13 Euro für den Kalendertag. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (§ 23a des Vierten Buches) sowie Tage, an denen infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeten Arbeitsversäumnissen kein oder ein vermindertes Arbeitsentgelt erzielt wurde, bleiben außer Betracht. Ist danach eine Berechnung nicht möglich, ist das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt einer gleichartig Beschäftigten zugrunde zu legen. Für Mitglieder, deren Arbeitsverhältnis während der Mutterschutzfristen vor oder nach der Geburt beginnt, wird das Mutterschaftsgeld von Beginn des Arbeitsverhältnisses

an gezahlt. Übersteigt das 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 andere Mitglieder wird das Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes gezahlt.

(3) Das Mutterschaftsgeld wird für die letzten sechs Wochen vor dem mutmaßlichen Tag der Entbindung, den Entbindungstag und für die ersten acht Wochen, bei Mehrlings- und Frühgeburten für die ersten zwölf Wochen nach der Entbindung gezahlt. Wird bei Frühgeburten und sonstigen vorzeitigen Entbindungen der Zeitraum von sechs Wochen vor dem mutmaßlichen 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 mutmaßliche Tag der Entbindung angegeben ist. Bei Geburten nach dem mutmaßlichen Tag der Entbindung verlängert sich die Bezugsdauer bis zum Tag der Entbindung entsprechend.

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

V.

Stichwortverzeichnis

A

Akkordarbeit 45
Antrag auf Mutterschaftsgeld 38
Arbeitgeber
  den Arbeitgeber informieren 10
  Mitteilungspflicht 11, 45
  Verantwortung 16
Arbeitgeberzuschuss 33, 35
arbeitslose Frauen 36
  bei zulässig aufgelöstem Arbeitsverhältnis 32
  Mutterschaftsgeld 31, 36
  ohne Anspruch auf Arbeitgeberzuschuss 36
  während der Schutzfristen 30
Arbeitslosenversicherung 38
Arbeitsvertrag 7
  Ausbildungsverhältnis 9
  befristet 9
  geringfügige Beschäftigung 7
  Probearbeitsverhältnis 12
Aufhebungsverträge 15
Aufsichtsbehörde 11, 12, 16
  Mitteilung an die 11
  Prüfung durch die 16
  Überwachung durch 28
  Zustimmung der 12
Ausbildungsverhältnisse 9
Aushangpflicht 28
Auskunft und Rat 40
Ausnahmen vom Kündigungsverbot 12

B

Beförderungsmittel 18
befristete Verträge 10
Beratungshilfe 41
Berufskrankheit 18
Beschäftigungsverbote 17
  Einkommenssicherung 21
  generell 17
  individuelle 19
Bewerbung 10
Bildschirmarbeit 17
Bundesversicherungsamt 34

D

Dämpfe 18, 44
Druckluft 18, 56

E

Eigenkündigung (siehe auch Aufhebungsverträge) 15
Elternzeit 14, 25
  erneute Schwangerschaft in der Elternzeit 25
  Kündigungsschutz bei anschließender Elternzeit 15
Einkommenssicherung
  während der Beschäftigungsverbote 21
Erholungsurlaub 26
Erschütterungen 18, 44, 57

F
Fehlgeburt 23
Feiertagsarbeit 19
Fließbandarbeit 18
Frühgeburt 22

G
Gase 18, 44
Gefahrstoffe 17, 24, 54 ff.
Gesundheitsrisiken 17

H
Hitze 18, 44, 57
hocken 18, 44

I
Insolvenz 12, 35

K
Kälte 18, 44, 57
Konkurs (siehe Insolvenz)
Krankenversicherung (gesetzliche) 27, 31
Kündigungsschutz bei anschließender Elternzeit 15
Kündigungsverbot 11, 48
  Aufhebungsvertrag 15
  Ausnahmen vom Kündigungsverbot 12
  Eigenkündigung 15
  Zustimmung der Aufsichtsbehörde 12

L
Lärm 18, 44, 57
Lasten 18, 44, 57

M
Maschinen 16, 18, 43, 44
Mehrarbeit 19 47
Mehrlingsgeburten 22, 45
Mutterschaftsgeld 31
  Abgaben 38
  Arbeitgeberzuschuss 33, 36
  gesetzlich krankenversichert 36
  Insolvenz 35
  privat krankenversichert 33, 34
  Voraussetzungen 31
  Mutterschutzgesetz 42
Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV) 8

N
Nachtarbeit 19, 44
Nässe 18, 44

O
Ordnungswidrigkeit 29, 52

P
privat krankenversicherte Arbeitnehmerinnen 33, 34, 37
Probearbeitsverhältnisse 12

R
radioaktive Stoffe 18
Rentenversicherung 38
Röntgenstrahlen 18

S
Schadstoffe
  chemische und biologische 18
Schutzfristen 22, 23, 30

Schwangerschaftsabbruch 24
Selbstständige
  Mutterschaftsgeld 30
Sonderleistungen 27
  13. Monatsgehalt 27
Sonntagsarbeit 19 47
Sozialgesetzbuch V (SGB V) 8
ständig stehen 18, 43, 44
Staub 18, 44
Stillzeit 24, 46
Straftat 29
Strahlen 18
Studentinnen 32, 37

T
Totgeburt 23

U
Umlageverfahren 39
Unfallgefahren 18, 44
Urlaub 26, 51

V
Verträge 9
  Aufhebungsverträge 15
  Ausbildungsverhältnisse 9
  befristete 9
  Probearbeitsverhältnisse 12
Vorsorgeuntersuchung 30
  von der Arbeit freizustellen 30

W
Wiedereinstellung nach der
Entbindung 16

Z
Zustimmung der Aufsichtsbehörde
  Kündigung 13

Unser Service für Familien

Kennen Sie schon
unsere Apps?
→ www.bmfsfj.de/apps

Erste
Schritte

Schau
hin!

Weitere Informationen zu Kindergeld, Elterngeld,
Mutterschutz, Kinderzuschlag usw. finden Sie unter
→ www.familien-wegweiser.de

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*
Zugang zum 115-Gebärdentelefon: 115@gebaerdentelefon.d115.de

Artikelnummer: 2BR34
Stand: Oktober 2013, 9. Auflage
Gestaltung: www.avitamin.de
Bildnachweis Titelfoto: Birgit Betzelt
Druck: Bonifatius GmbH, Paderborn

* Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche Behördenrufnummer 115 von Montag bis Freitag zwischen 8.00 und 18.00 Uhr zur Verfügung. Diese erreichen Sie zurzeit in ausgesuchten Modellregionen wie Berlin, Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen u. a.. Weitere Informationen dazu finden Sie unter www.115.de.