



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Leitfaden zum Mutterschutz

***Informationen für Arbeitgeberinnen
und Arbeitgeber***

[bmfsfj.de](https://www.bmfsfj.de)

Inhalt

1 Einführung	4
1.1 Aufgaben des Mutterschutzes	4
1.2 Wer ist verantwortlich für die Umsetzung des Mutterschutzes?	5
1.3 Was bringt eine wirkungsvolle Umsetzung des Mutterschutzes für Ihr Unternehmen?	7
1.4 Wen schützt das Mutterschutzgesetz?	8
1.4.1 Beschäftigte	8
1.4.2 Schülerinnen und Studentinnen	11
1.4.3 Frauen mit anderen Erwerbstätigkeitsverhältnissen	12
1.4.4 Frauen, die nicht vom Mutterschutzgesetz erfasst werden	13
1.5 Wann beginnt der Mutterschutz und wie lange gilt er?	14
1.6 Weitere Regelungen mit Bezug zum Mutterschutz	15
2 Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz	16
2.1 Vor Mitteilung einer Schwangerschaft	16
2.1.1 Allgemeine Gefährdungsbeurteilung	16
2.1.2 Aushang des Mutterschutzgesetzes	17
2.2 Während der Schwangerschaft	18
2.2.1 Mitteilung an die Aufsichtsbehörde	20
2.2.2 Persönliches Gespräch mit Ihrer schwangeren Mitarbeiterin	20
2.2.3 Zulässige Arbeitszeiten während der Schwangerschaft	21
2.2.4 Mutterschutzgerechte Arbeitsbedingungen während der Schwangerschaft	28
2.2.5 Mutterschutzbedingte Arbeitsunterbrechung	34
2.2.6 Entgeltfortzahlung bei mutterschutzbedingtem Arbeitsplatzwechsel oder Beschäftigungsverbot	37

2.3	Schutzfristen vor und nach der Entbindung	38
2.3.1	Schutzfrist vor der Entbindung	38
2.3.2	Schutzfrist nach der Entbindung	38
2.3.3	Besondere Situationen (Fehlgeburt, Totgeburt)	39
2.3.4	Entgeltersatz in den Schutzfristen	40
2.4	Nach der Schutzfrist und während der Stillzeit	41
2.4.1	Mitteilung an die Aufsichtsbehörde	42
2.4.2	Persönliches Gespräch mit Ihrer stillenden Mitarbeiterin	42
2.4.3	Zulässige Arbeitszeiten während der Stillzeit	43
2.4.4	Mutterschutzgerechte Arbeitsbedingungen während der Stillzeit	46
2.4.5	Entgeltfortzahlung bei mutterschutzbedingtem Arbeitsplatzwechsel oder Beschäftigungsverbot	48
2.5	Gesundheitsschutz in besonderen Rechtsverhältnissen	48
2.5.1	Schülerinnen und Studentinnen	48
2.5.2	In Heimarbeit beschäftigte Frauen	49
2.5.3	Arbeitnehmerähnliche Personen	50

3 Leistungen an die Frau vor und nach der Geburt **51**

3.1	Entgelt- und Entgeltersatzansprüche	51
3.1.1	Bezahlte Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen	53
3.1.2	Zahlung von Mutterschutzlohn bei mutterschutzrechtlichen Schutzmaßnahmen	53
3.1.3	Entgeltersatz während der mutterschutzrechtlichen Schutzfristen	54
3.1.4	Übersicht zum Mutterschaftsgeld und zum Arbeitgeberzuschuss	58
3.1.5	Bedingungen und Berechnung der Entgeltzahlung und des Entgeltersatzes	60
3.2	Erhaltungsansprüche Ihrer Beschäftigten	64
3.3	Anspruch auf Elternzeit	66

4 Kündigungsschutz **68**

5 Wofür sind welche Behörden zuständig?	71
6 Wer berät Sie bei Fragen und Unklarheiten?	74
7 Anhang: Wichtige Regelungen zum Mutterschutz	75
7.1 Mutterschutzgesetz	77
Abschnitt 1 – Allgemeine Vorschriften	77
Abschnitt 2 – Gesundheitsschutz	79
Abschnitt 3 – Kündigungsschutz	91
Abschnitt 4 – Leistungen	91
Abschnitt 5 – Durchführung des Gesetzes	94
Abschnitt 6 – Bußgeldvorschriften, Strafvorschriften	100
Abschnitt 7 – Schlussvorschriften	101
7.2 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB V) – Auszüge	102
 Stichwortverzeichnis	 104
 Checkliste	 110
1 Vor der Schwangerschaft	110
2 Während der Schwangerschaft	110
3 Nach der Geburt	111

1 Einführung

1.1 Aufgaben des Mutterschutzes

Mit dem Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts ist zum 1. Januar 2018 ein neues Mutterschutzgesetz in Kraft getreten (Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium [MuSchG]), das sich an den Zielen eines modernen Mutterschutzes orientiert. Die Regelungen im früheren Mutterschutzgesetz stammten im Wesentlichen aus dem Jahr 1952. Seither hat sich die Arbeitswelt, aber auch die Erwerbstätigkeit der Frauen selbst grundlegend gewandelt.

Mit der Reform des Mutterschutzrechts werden neuere gesundheitswissenschaftliche Erkenntnisse umgesetzt und gesellschaftliche Entwicklungen beim Mutterschutz berücksichtigt. Dadurch wird zur Stärkung schwangerer und stillender Frauen am Arbeitsplatz entscheidend beigetragen.

Ein moderner Mutterschutz vereinigt zwei Zielsetzungen: Er schützt die Gesundheit der schwangeren und stillenden Frau und ihres Kindes und ermöglicht ihr die Fortführung ihrer Erwerbstätigkeit, soweit dies verantwortbar ist.

Zudem soll der Mutterschutz insgesamt Benachteiligungen während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit, die sich aus der Umsetzung von mutterschutzrechtlichen Maßnahmen im Beschäftigungsverhältnis ergeben können, entgegenwirken. Bestehende Arbeitszeit- und Arbeitsschutzbestimmungen werden berücksichtigt und die besondere Situation schwangerer und stillender Frauen wird ins Zentrum gerückt.

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

Diese Broschüre informiert Sie als Arbeitgeberin beziehungsweise Arbeitgeber ausführlich über Ihre Rechte und Pflichten zum Thema Mutterschutz und enthält im Anhang das seit dem 1. Januar 2018 geltende Mutterschutzgesetz.

1.2 Wer ist verantwortlich für die Umsetzung des Mutterschutzes?

Verantwortlich für die Sicherstellung des Mutterschutzes sind vorrangig Sie als **Arbeitgeberin beziehungsweise Arbeitgeber**. Es liegt bei Ihnen, die gesetzlichen Vorgaben des Mutterschutzgesetzes zum Gesundheitsschutz, Kündigungsschutz und zum Leistungsrecht zu beachten und umzusetzen.

Die Mutterschutzvorgaben orientieren sich an den Schutzbedürfnissen, die Frauen und ihr Kind **typischerweise im Verlauf einer Schwangerschaft und in der Stillzeit** haben.

Nachdem die Beschäftigte Sie über ihre Schwangerschaft oder Stillzeit informiert hat, ergreifen Sie auf Grundlage der bereits im Vorfeld von Ihnen erstellten Gefährdungsbeurteilung (siehe dazu die Ausführungen unter 2.1.1) der Arbeitsbedingungen die für Ihre Mitarbeiterin und für ihr (ungeborenes) Kind erforderlichen Schutzmaßnahmen. Dabei erhalten Sie Unterstützung durch Betriebsärztinnen und -ärzte sowie durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit.

Alles, was nach den Mutterschutzvorgaben die Gesundheit der schwangeren oder stillenden Frau oder die ihres Kindes gefährden könnte, müssen Sie durch geeignete Schutzmaßnahmen ausschließen. Solange die Gesundheit der schwangeren oder stillenden Frau oder die ihres Kindes nicht gefährdet ist, spricht aber auch nichts gegen ihre Weiterbeschäftigung.



Wichtiger Hinweis

Sie sind gesetzlich verpflichtet, die Mutterschutzvorgaben einzuhalten und die erforderlichen Schutzmaßnahmen umzusetzen. Der Mutterschutz bedarf nicht der Zustimmung Ihrer Mitarbeiterin und muss von dieser auch nicht beantragt werden. Das bedeutet auch, dass Ihre Mitarbeiterin grundsätzlich nicht auf den Mutterschutz verzichten kann (Ausnahme: bestimmte arbeitszeitrechtliche Bestimmungen, vergleiche dazu die Ausführungen unter 2.2.3). Weitergehende Ausnahmen gelten arbeitszeitrechtlich nur für Schülerinnen und Studentinnen (vergleiche dazu die Ausführungen unter 1.4.2).



Wichtiger Hinweis

*Die vorsätzliche oder fahrlässige Nichtbeachtung der mutterschutzrechtlichen Vorgaben kann mit einem **Bußgeld** bis zu 5.000 Euro, teilweise auch bis zu 30.000 Euro oder als Straftat geahndet werden.*

1.3 Was bringt eine wirkungsvolle Umsetzung des Mutterschutzes für Ihr Unternehmen?

Eine gute und wirkungsvolle Umsetzung der mutterschutzrechtlichen Regelungen in Ihrem Unternehmen dient auch Ihren unternehmerischen Interessen als familienfreundliche Arbeitgeberin beziehungsweise familienfreundlicher Arbeitgeber.

Guter Mutterschutz zahlt sich aus

Durch die frühzeitige Erstellung der Gefährdungsbeurteilung im Rahmen der allgemeinen arbeitsschutzrechtlichen Beurteilung der Arbeitsbedingungen stellen Sie sicher, dass die erforderlichen Schutzmaßnahmen unmittelbar nach Mitteilung Ihrer Mitarbeiterin über eine Schwangerschaft oder Stillzeit umgesetzt werden können, und vermeiden auf diese Weise Arbeitsunterbrechungen, zum Beispiel durch ein vorläufiges Beschäftigungsverbot Ihrer Mitarbeiterin.

Wirkungsvolle Schutzmaßnahmen ermöglichen die Weiterbeschäftigung Ihrer schwangeren oder stillenden Mitarbeiterin und Sie vermeiden kostenintensive schwangerschaftsbedingte Mitarbeiterfluktuation.

Kurze Pausen zum Ausruhen fördern zudem die Konzentration der Mitarbeiterin bei der Arbeit. Freistellungen für ärztliche Untersuchungen beziehungsweise zum Stillen ermöglichen es Ihrer Mitarbeiterin, ihren beruflichen und familiären Verpflichtungen ohne Interessenkonflikt nachzukommen. Indem Sie verständnisvoll mit den Bedürfnissen der schwangeren oder stillenden Mitarbeiterinnen umgehen, steigern Sie deren Verbundenheit und Identifikation mit Ihrem Unternehmen und die Motivation, nach der Entbindung möglichst frühzeitig wieder in den Beruf einzusteigen.

Durch die angemessene Information Ihrer gesamten Belegschaft über die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung binden Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Mutterschutz ein. Ziel sollte es sein, in allgemeiner Form für den Mutterschutz in Ihrem Betrieb zu sensibilisieren und Detailinformationen für Interessierte an geeigneter Stelle bereitzuhalten. So können Ihre Mitarbeiterinnen beziehungsweise Mitarbeiter Sie aktiv bei der Umsetzung der Schutzmaßnahmen unterstützen und auf die Belange schwangerer und stillender Kolleginnen angemessen Rücksicht nehmen.

Der offene Umgang mit dem Thema Mutterschutz stärkt das Verständnis innerhalb Ihrer Belegschaft für die Bedürfnisse der schwangeren und stillenden Mitarbeiterinnen und das Vertrauen darin, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Ihrem Unternehmen einen hohen Stellenwert besitzt.

Ein nachhaltiger und effektiver Mutterschutz kann die Fehlzeiten in Ihrem Betrieb senken. Darüber hinaus machen Sie Ihr Unternehmen auf diese Weise attraktiv für qualifizierte Fachkräfte und steigern Ihre Konkurrenzfähigkeit durch bessere Mitarbeiterbindung. Der Mutterschutz bietet Ihnen eine gute Gelegenheit, Ihren Anspruch als familienfreundliche Arbeitgeberin beziehungsweise Arbeitgeber mit Leben zu füllen.

Guter Mutterschutz zahlt sich aus.

1.4 Wen schützt das Mutterschutzgesetz?

Eine Frau im Sinne des Mutterschutzgesetzes ist jede Person, die schwanger ist, ein Kind geboren hat oder stillt – **unabhängig von dem in ihrem Geburtseintrag angegebenen Geschlecht.**

1.4.1 Beschäftigte

Das Mutterschutzgesetz gilt zunächst für alle schwangeren und stillenden Frauen, die in einem **Beschäftigungsverhältnis** stehen. Entscheidend ist dabei, dass die Frau ein Beschäftigungsverhältnis in der Bundesrepublik Deutschland hat beziehungsweise auf

das jeweilige Beschäftigungsverhältnis deutsches Recht Anwendung findet. Weder die Staatsangehörigkeit noch der Familienstand spielen eine Rolle.



Wichtiger Hinweis

*Sollten Sie Zweifel am Beschäftigtenstatus der stillenden oder schwangeren Frau haben, können Sie sich an die **Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund** (Postanschrift: **DRV Bund, Clearingstelle, 10704 Berlin**) zur Klärung ihres Beschäftigtenstatus wenden.*

Der Antragsvordruck kann – wie weitere Vordrucke zum Antragsverfahren – außerdem aus dem Internet abgerufen werden: https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Formulare/DE/Formularpakete/01_versicherte/01_vor_der_rente/_DRV_Paket_Versicherung_Statusfeststellung.html

Das Mutterschutzgesetz gilt damit grundsätzlich auch für alle Frauen,

- die in **Teilzeit** beschäftigt sind. Sie werden wie Vollbeschäftigte umfassend durch das Mutterschutzgesetz geschützt;
- die in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis (**so genannter Minijob**) arbeiten;
- mit **befristeten Beschäftigungsverhältnissen**, zum Beispiel zur Erprobung oder zur Vertretung anderer Beschäftigter. Sie werden vom Mutterschutzgesetz während der Schwangerschaft und nach der Entbindung so lange erfasst, wie das befristete Beschäftigungsverhältnis besteht. Ein befristetes Beschäftigungsverhältnis endet auch bei Schwangerschaft, während der Schutzfrist nach der Entbindung und in der Elternzeit mit Ablauf der vereinbarten Zeit.



Wichtiger Hinweis

*Der Mutterschutz gibt der Beschäftigten grundsätzlich keinen Anspruch auf Verlängerung eines **befristeten Beschäftigungsverhältnisses**. Soweit Sie die befristeten Beschäftigungsverhältnisse in Ihrem Betrieb jedoch verlängern, müssen Sie Benachteiligungen einer schwangeren oder stillenden Beschäftigten vermeiden. Es könnte beispielsweise eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund der Schwangerschaft darstellen und damit unzulässig sein, alle befristeten Beschäftigungsverhältnisse zu verlängern und sich nur im Hinblick auf das befristete Beschäftigungsverhältnis einer schwangeren oder stillenden Frau auf den Fristablauf zu berufen.*

- Das Mutterschutzgesetz gilt bei einem von vornherein unbefristeten **Beschäftigungsverhältnis mit einer Probezeit** uneingeschränkt auch in der Probezeit.
- **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 Frau kann aber vor der Abschlussprüfung beantragen, dass ihre Ausbildungszeit verlängert wird, wenn die Verlängerung zum Beispiel 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 Frau 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, dass Sie mit der Auszubildenden einvernehmlich eine Vereinbarung über die Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses treffen.

Unabhängig vom Beschäftigtenstatus erfasst das Mutterschutzgesetz darüber hinaus folgende Personengruppen:

- Frauen, die sich in der beruflichen Ausbildung befinden,
- Praktikantinnen im Sinne von § 26 des Berufsbildungsgesetzes,
- Frauen mit Behinderung, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt sind,
- Frauen, die als Freiwillige im Sinne des Jugendfreiwilligendienstgesetzes oder des Bundesfreiwilligendienstgesetzes tätig sind,
- Frauen, die als Mitglieder einer geistlichen Genossenschaft, Diakonissen oder Angehörige einer ähnlichen Gemeinschaft auf einer Planstelle oder aufgrund eines Gestellungsvertrages für diese tätig werden, auch während der Zeit ihrer dortigen außerschulischen Ausbildung.

1.4.2 Schülerinnen und Studentinnen

Seit dem 1. Januar 2018 gilt das Mutterschutzgesetz auch für Schülerinnen und Studentinnen, soweit die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt oder sie ein im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung verpflichtend vorgegebenes Praktikum (Pflichtpraktikum) ableisten.

Als Arbeitgeberin beziehungsweise Arbeitgeber in der Privatwirtschaft müssen Sie vor allem wissen:

- Beschäftigen Sie eine schwangere oder stillende Schülerin oder Studentin im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses, sind keine Besonderheiten zu beachten. Für diese Frauen gelten im Hinblick auf ihr Beschäftigungsverhältnis dieselben Mutterschutzregelungen wie für andere beschäftigte schwangere oder stillende Frauen auch.
- Machen schwangere oder stillende Schülerinnen beziehungsweise Studentinnen in Ihrem Betrieb ein Pflichtpraktikum im Rahmen ihrer schulischen oder hochschulischen Ausbildung, müssen Sie für diese Praktikantinnen Besonderheiten im Mutterschutz beachten. Nähere Vorgaben können sich auch aus der Praktikumsvereinbarung ergeben, die Sie mit der jeweiligen (Fach-)Schule oder Hochschule abgeschlossen haben.



Wichtiger Hinweis

Vergewissern Sie sich in Zweifelsfällen bei der Mutterschutz-Aufsichtsbehörde und bei der (Fach-)Schule oder Hochschule der schwangeren oder stillenden Frau über den Umfang Ihrer Mutterschutzpflichten.

1.4.3 Frauen mit anderen Erwerbstätigkeitsverhältnissen

Mit Einschränkungen gilt das Mutterschutzgesetz auch für

- **Entwicklungshelferinnen** (mit Ausnahme der leistungsrechtlichen Regelungen der §§ 18 bis 22 MuSchG),

- Frauen, die in **Heimarbeit** beschäftigt sind, und ihnen Gleichgestellte im Sinne von § 1 Absatz 1 und 2 des Heimarbeitsgesetzes, soweit sie am Stück mitarbeiten, jedoch mit der Maßgabe, dass die §§ 10 und 14 MuSchG nicht und § 9 Absatz 1 bis 5 MuSchG entsprechend auf sie anzuwenden sind (siehe im Einzelnen dazu die Ausführungen unter 2.5.2), und
- Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als **arbeitnehmerähnliche Person** anzusehen sind (mit Ausnahme der leistungsrechtlichen Regelungen der §§ 18, 19 Absatz 2 und § 20 MuSchG). Die Frauen müssen im Verantwortungsbereich der nach dem Mutterschutz verpflichteten Person („Arbeitgeberin beziehungsweise Arbeitgeber“) tätig sein. Die Pflichten nach dem Mutterschutzgesetz gelten für die Arbeitgeberin beziehungsweise den Arbeitgeber nur insoweit, als sie in ihren/seinen Einflussbereich fallen.

1.4.4 Frauen, die nicht vom Mutterschutzgesetz erfasst werden

Das Mutterschutzgesetz gilt grundsätzlich nicht für Selbstständige (Ausnahme: Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen sind), Organmitglieder und Geschäftsführerinnen juristischer Personen oder Gesellschaften (soweit sie nicht überwiegend auch als Beschäftigte tätig sind).



Wichtiger Hinweis

*Sollten selbstständige erwerbstätige Frauen für Ihren Betrieb arbeiten, könnten Sie diese gegebenenfalls in **Ihre Informationsangebote** zum Mutterschutz für Ihre Beschäftigten einbeziehen und sie auf diese Weise über mögliche Gefährdungen unterrichten, die in Ihrem Betrieb für Frauen in Schwangerschaft und Stillzeit bestehen.*

Für **Beamtinnen, Richterinnen und Soldatinnen** gelten besondere Regelungen, die im Beamtenrecht beziehungsweise in der Mutterschutzverordnung für Soldatinnen festgelegt sind. Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst fallen dagegen unter das Mutterschutzgesetz.

Adoptivmütter werden nicht vom Mutterschutzgesetz erfasst, da diese nicht in den mutterschutzrechtlichen Schutzbereich fallen, der im Zusammenhang mit dem Verlauf von Schwangerschaft, Entbindung und Stillzeit besteht.

1.5 Wann beginnt der Mutterschutz und wie lange gilt er?

Das Mutterschutzgesetz schützt die Gesundheit der Frau und ihres Kindes am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz **während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit**. Damit Sie gut vorbereitet sind, müssen Sie bereits vor und unabhängig von der Mitteilung der Schwangerschaft Ihrer Mitarbeiterinnen im Rahmen des allgemeinen Arbeitsschutzes mutterschutzrechtlich tätig werden (siehe dazu 2.1).

Für die einzelne Frau beginnt der Mutterschutz ab Beginn der Schwangerschaft und dauert bis nach der Entbindung und bis zum Ende der Stillzeit. Der wirkungsvolle Schutz der Gesundheit Ihrer schwangeren oder stillenden Mitarbeiterin und ihrem Kind setzt voraus, dass Sie von der Schwangerschaft beziehungsweise der Stillzeit Kenntnis haben. Daher sollte Ihre Mitarbeiterin Sie möglichst frühzeitig über ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Entbindungstag oder darüber, dass sie stillt, informieren. Verpflichtet ist sie dazu allerdings nicht.

Sobald Ihnen Ihre Beschäftigte ihre **Schwangerschaft mitteilt**, sind Sie verpflichtet, die Arbeitsbedingungen konkret für die Beschäftigte mutterschutzgerecht auszugestalten (eingehender dazu unter 2.2).



Wichtiger Hinweis

Unabhängig von dieser Mitteilung gilt bereits ab Beginn der Schwangerschaft der besondere Kündigungsschutz für Ihre Mitarbeiterin (vergleiche dazu die Ausführungen unter 4).

Im Fall einer **Fehlgeburt** oder eines **Schwangerschaftsabbruchs** endet der Mutterschutz grundsätzlich mit dem Ende der Schwangerschaft. Sollte Ihre Mitarbeiterin nach der zwölften Schwangerschaftswoche eine Fehlgeburt erleiden, gilt der besondere Kündigungsschutz bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Fehlgeburt (vergleiche dazu die Ausführungen unter 4). Bei einer **Totgeburt** oder dem **Tod des Kindes** gelten die mutterschutzrechtlichen Schutzbestimmungen grundsätzlich in vollem Umfang (zu Besonderheiten im Hinblick auf die Schutzfrist nach der Entbindung vergleiche dazu die Ausführungen unter 2.3.3).

1.6 Weitere Regelungen mit Bezug zum Mutterschutz

Neben dem Mutterschutzgesetz hat der Gesetzgeber zahlreiche weitere Bestimmungen erlassen, um den gesundheitlichen Schutz gebärfähiger, schwangerer und stillender Frauen sowie ihres Kindes vor Gefährdungen, Überforderung und vor der Einwirkung von Gefahrstoffen am Arbeitsplatz zu gewährleisten.

Regelungen zum Schutz finden sich unter anderem in folgenden gesetzlichen Vorschriften:

- Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)
- Biostoffverordnung (BioStoffV)
- Gefahrstoffverordnung (GefStoffV)
- Röntgenverordnung (RöV)
- Strahlenschutzverordnung (StrlSchV)

2 Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

2.1 Vor Mitteilung einer Schwangerschaft

Bereits vor der Mitteilung der Schwangerschaft Ihrer Mitarbeiterinnen müssen Sie mutterschutzrechtlich tätig werden.

2.1.1 Allgemeine Gefährdungsbeurteilung

Unabhängig davon, ob Sie gerade eine schwangere oder stillende Frau beschäftigen, müssen Sie im Rahmen der allgemeinen arbeitsschutzrechtlichen Beurteilung der Arbeitsbedingungen auch **Gefährdungen prüfen**, denen eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind ausgesetzt ist oder sein kann, und ermitteln, ob mutterschutzrechtliche Schutzmaßnahmen erforderlich sind.

Der Ausschuss für Mutterschutz hat eine Regel zur Gefährdungsbeurteilung im Bereich des Mutterschutzes veröffentlicht. Sie soll Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dabei unterstützen, die mutterschutzrechtliche Gefährdungsbeurteilung durchzuführen. Die Regel findet sich auf folgender Internetseite: <https://www.ausschuss-fuer-mutterschutz.de/arbeitsergebnisse/regeln>.



Wichtiger Hinweis

Sie sind gesetzlich verpflichtet, die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung im Hinblick auf den Mutterschutz und den Bedarf an erforderlichen Schutzmaßnahmen zu dokumentieren und die gesamte Belegschaft, auch männliche Mitarbeiter, hierüber zu informieren. Damit soll sichergestellt werden, dass auch Vorgesetzte wissen, ob im Fall einer Schwangerschaft oder des Stillens Gefahren für die Frau oder ihr Kind bestehen, und entsprechend reagieren können.

2.1.2 Aushang des Mutterschutzgesetzes

Beschäftigen Sie in Ihrem Betrieb oder Verwaltung regelmäßig mehr als drei Frauen, ist es Ihre Aufgabe, eine Kopie des Mutterschutzgesetzes an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen. Alternativ können Sie das Gesetz in einem elektronischen Verzeichnis jederzeit für Ihre Beschäftigten zugänglich machen.

Sind Sie Auftraggeberin beziehungsweise Auftraggeber für eine in Heimarbeit beschäftigte Frau oder Zwischenmeisterin beziehungsweise Zwischenmeister für eine ihr Gleichgestellte, müssen Sie darauf achten, dass in den Räumen der Ausgabe oder Abnahme von Heimarbeit eine Kopie dieses Gesetzes an geeigneter Stelle zur Einsicht ausgelegt oder ausgehängt ist oder das Gesetz in einem elektronischen Verzeichnis jederzeit für Ihre Beschäftigten zugänglich gemacht wird.

2.2 Während der Schwangerschaft

Schwangerschafts- mitteilung Ihrer Mitarbeiterin

Ihre Mitarbeiterin sollte Sie **möglichst frühzeitig** über ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Entbindungstag oder darüber, dass sie stillt, informieren. Verpflichtet ist sie dazu allerdings nicht. Auch über den Zeitpunkt der Mitteilung kann Ihre Mitarbeiterin selbst entscheiden. Je früher sie Sie von ihrer Schwangerschaft oder der Tatsache, dass sie stillt, unterrichtet, desto besser können Sie einen wirkungsvollen Mutterschutz sicherstellen. Denn gerade in den ersten drei Monaten der Schwangerschaft können Gefährdungen für das ungeborene Kind bestehen.

Die Verpflichtung zur Festlegung und Umsetzung der konkreten Schutzmaßnahmen besteht für Sie grundsätzlich erst mit der **Mitteilung der schwangeren Frau** (auch eines Boten), und nicht bereits bei Gerüchten im Betrieb oder eigenen Wahrnehmungen (zum Beispiel bei einer mutmaßlich erkennbaren Schwangerschaft). **In Zweifelsfällen** sollten Sie die Frau jedoch in geeigneter, gegebenenfalls auch allgemein gehaltener Form über die **Folgen eines Versäumnisses der Schwangerschaftsmitteilung** unterrichten (zum Beispiel bei Gelegenheit in einem Mitarbeitergespräch oder auch im Rahmen einer an die gesamte Belegschaft gerichteten Unterrichtung über die anlassunabhängige Gefährdungsbeurteilung).



Wichtiger Hinweis

Wenn Ihnen die mündliche Information nicht genügt, können Sie ein ärztliches Zeugnis oder das Zeugnis einer Hebamme beziehungsweise eines Entbindungspflegers als Nachweis über Schwangerschaft und voraussichtlichen Entbindungstermin verlangen. Die Kosten für dieses Zeugnis müssen Sie als Arbeitgeberin beziehungsweise Arbeitgeber allerdings selbst übernehmen.

Die Vorlage des Mutterpasses dürfen Sie dagegen nicht verlangen, da dieser sensible Informationen über den Gesundheitszustand der Frau und ihres Kindes enthält, die für den Nachweis der Schwangerschaft nicht erforderlich sind. Die Vorlage des Mutterpasses zu verlangen, ist datenschutzrechtlich unzulässig.

Sie dürfen die Informationen über Schwangerschaft und Stillzeit Ihrer Mitarbeiterin nicht unbefugt an Dritte weitergeben. Tun Sie es fahrlässig oder vorsätzlich doch, kann dies mit einem Bußgeld bis zu 5.000 Euro geahndet werden. Zulässig und geboten ist hingegen die Weitergabe dieser Informationen an die Personen in Ihrem Betrieb, die mit der Ausführung und Umsetzung der Schutzmaßnahmen betraut sind, wie zum Beispiel Betriebsärztinnen beziehungsweise -ärzte, Fachkräfte für Arbeitsschutz sowie Vorgesetzte der schwangeren oder stillenden Frau.

Bei Bewerbungen müssen Frauen ihre Schwangerschaft allerdings auch auf Befragen im Bewerbungsgespräch oder -verfahren nicht offenbaren.

2.2.1 Mitteilung an die Aufsichtsbehörde

Sie sind durch Gesetz verpflichtet, der zuständigen Aufsichtsbehörde unverzüglich die Schwangerschaft Ihrer Mitarbeiterin mitzuteilen. Die zuständigen Aufsichtsbehörden sind zum Beispiel die Arbeitsschutz- oder Gewerbeaufsichtsämter in den einzelnen Bundesländern (vergleiche dazu auch die Ausführungen unter 5 und 6).



Wichtiger Hinweis

In der Mitteilung an die zuständige Aufsichtsbehörde können Sie auch Angaben über die Art und den zeitlichen Umfang der Beschäftigung Ihrer schwangeren Mitarbeiterin machen. Dies erspart unnötige Rückfragen der Aufsichtsbehörde.

2.2.2 Persönliches Gespräch mit Ihrer schwangeren Mitarbeiterin

Hat Ihre Mitarbeiterin Sie über ihre Schwangerschaft informiert, müssen Sie sie über die Ergebnisse Ihrer Gefährdungsbeurteilung und über die damit gegebenenfalls verbundenen erforderlichen Schutzmaßnahmen unterrichten. Zudem müssen Sie Ihrer Mitarbeiterin ein persönliches Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen, die ihren Bedürfnissen während der Schwangerschaft entsprechen, anbieten. Sollte Ihre Mitarbeiterin kein Interesse an einem solchen Gespräch haben, halten Sie Angebot und Ablehnung für das Gespräch schriftlich fest.



Wichtiger Hinweis

Das Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend informiert umfassend zum Thema familienfreundliche Personalpolitik. Praxisnahe Leitfäden zum Beispiel zu flexiblen Arbeitszeiten oder mobilem Arbeiten unterstützen Personalverantwortliche bei der Umsetzung. Informationen dazu gibt es unter www.erfolgsfaktor-familie.de.

2.2.3 Zulässige Arbeitszeiten während der Schwangerschaft

Der Mutterschutz soll es der schwangeren Frau erleichtern, ihre Berufstätigkeit mit den besonderen Anforderungen und ihrer besonderen Situation in der Schwangerschaft, nach der Entbindung und während der Stillzeit vereinbaren zu können. Ein wichtiger Bestandteil sind dabei die Regelungen zum **arbeitszeitlichen Gesundheitsschutz**.

Arbeitszeitlicher
Gesundheitsschutz

Zunächst stellt der Mutterschutz sicher, dass die Frau auch in ihrer Berufstätigkeit (**Vorsorge-Untersuchungen**) in Anspruch nehmen kann. Ihre Mitarbeiterin ist zwar gehalten, Termine dafür außerhalb der Arbeitszeit zu vereinbaren. Ist dies jedoch nicht möglich, kann sie von Ihnen als Arbeitgeberin beziehungsweise Arbeitgeber verlangen, dass sie für Untersuchungen freigestellt wird, die im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlich sind.

Freistellung für
Untersuchungen

Bei **Gleitzeitregelungen** sind die Zeiten zur Durchführung von Untersuchungen dann als Arbeitszeiten zu werten, wenn Ihrer Mitarbeiterin unter Berücksichtigung des jeweiligen Gleitzeitrahmens nicht zugemutet werden kann, die für die Untersuchungen aufgewendete Zeit vor- oder nachzuarbeiten.

Entgelt bei Freistellung

Durch die Freistellung darf bei der schwangeren Mitarbeiterin **kein Entgeltausfall** eintreten. Freistellungszeiten sind weder vor- noch nachzuarbeiten. Sie werden nicht auf Ruhepausen angerechnet, die im Arbeitszeitgesetz oder in anderen Vorschriften festgelegt sind.

Besondere Regelungen zur zulässigen Arbeitszeit

Das Mutterschutzgesetz beinhaltet zudem eine Reihe von Bestimmungen, die die **zulässige Arbeitszeit in der Schwangerschaft** regulieren. Diese Regelungen sollen die Schwangere vor körperlicher Überforderung, Erschöpfungserscheinungen und psychischen Belastungen schützen.

Dies geschieht insbesondere

- durch die Begrenzung der zulässigen Mehrarbeit,
- durch die Festlegung einer zwingend geltenden Mindestruhezeit und
- durch Vorgaben zur Lage der Arbeitszeiten insbesondere nach 20.00 Uhr und sonn- und feiertags.

Höchstarbeitszeit

Sie dürfen Ihre schwangere Mitarbeiterin nicht mehr als **maximal achteinhalb Stunden täglich** oder 90 Stunden pro Doppelwoche beschäftigen. Ist sie **jünger als 18 Jahre**, darf sie **höchstens acht Stunden täglich** oder 80 Stunden in der Doppelwoche arbeiten. In die Doppelwoche werden die Sonntage eingerechnet. Gesetzliche Ruhepausen sowie die Fahrzeit (Wohnung – Arbeitsstelle) sind grundsätzlich keine Arbeitszeit (Ausnahme: bei Beschäftigten ohne festen Arbeitsort). Zudem dürfen Sie Ihre schwangere Mitarbeiterin nicht in einem Umfang beschäftigen, der die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt des Monats übersteigt.

Mit dieser Regelung sollen bestehende Zeitarrangements für schwangere Frauen möglichst gewahrt bleiben, um während der Schwangerschaft Stressbelastungen zu vermeiden, die durch ungewohnte Zeitabläufe verursacht werden können.



Beispiel

Es besteht eine vertragliche Arbeitszeit von 20 Wochenstunden. Um ein Projekt abschließen zu können, vereinbaren Sie mit Ihrer Mitarbeiterin, dass sie für zwei Wochen in Folge 40 Wochenstunden arbeitet. Eine solche Vereinbarung ist grundsätzlich auch in der Schwangerschaft zulässig, wenn die Mitarbeiterin zum Ausgleich in zwei anderen Wochen des Monats frei hat. Denn dann übersteigt ihre Arbeitszeit im Durchschnitt des Monats nicht 20 Wochenstunden.

Bei der Ermittlung der vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit ist Folgendes zu beachten:

- Auch im **Rahmen von (qualifizierten) Gleitzeitmodellen** dürfen schwangere und stillende Frauen grundsätzlich keine Minusstunden abbauen oder Überstunden über den Kalendermonat hinaus aufbauen, da auch bei Gleitzeitvereinbarungen aus Gründen des Gesundheitsschutzes keine Überschreitung der vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit erlaubt ist.
- Gleiches gilt in der **Ansparphase bei Langzeit oder Lebensarbeitszeitkonten**, mit denen über einen begrenzten Zeitraum eine längere wöchentliche Arbeitszeit vertraglich vereinbart wird.
- **Arbeit auf Abruf** gilt als Teil der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit und nicht als Mehrarbeit.

- Soweit die bisher tatsächlich von Ihrer Mitarbeiterin geleistete Arbeitszeit (**nachweislich geübte Praxis**) regelmäßig die schriftlich vereinbarte Arbeitszeit überstiegen hat, kann in Einzelfällen die üblicherweise geleistete Arbeitszeit als vertraglich vereinbarte Arbeitszeit zu werten sein, wenn die Ausübung der Arbeit den Gepflogenheiten der Branche entspricht und damit nach der regelmäßig geübten Praxis für die schwangeren Frauen **tatsächlich keine höhere Mehrbelastung** vorliegt.

Ist Ihre Mitarbeiterin auch noch bei **anderen Arbeitgeberinnen beziehungsweise Arbeitgebern** beschäftigt, sind die Arbeitszeiten zusammenzurechnen. Über Arbeitszeiten bei anderen Arbeitgeberinnen beziehungsweise Arbeitgebern muss Ihre Mitarbeiterin Sie informieren.

Vorrangig sollte die Kürzung der Stundenanzahl in der Weise erfolgen, wie sich die Arbeitgeberinnen beziehungsweise Arbeitgeber unter Berücksichtigung des Wunsches der Mitarbeiterin geeinigt haben. Die Aufsichtsbehörde kann in Einzelfällen die erforderlichen Arbeitszeitkürzungen nach § 29 Absatz 3 Satz 1 MuSchG anordnen, die die Arbeitgeberinnen beziehungsweise Arbeitgeber zur Erfüllung ihrer Pflicht nach § 4 Absatz 1 Satz 5 MuSchG zu treffen haben.

Mindestruhezeiten

Sie müssen ferner Ihrer schwangeren Mitarbeiterin nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene **Ruhezeit von mindestens elf Stunden** gewähren.



Beispiel

Ihre Mitarbeiterin hat bis 20.00 Uhr gearbeitet. Am Folgetag dürfen Sie sie frühestens wieder um 7.00 Uhr mit der Arbeit beginnen lassen.

Schließlich gibt es im Mutterschutzgesetz verschiedene Vorschriften, die die **Lage der Arbeitszeiten** branchenunabhängig regulieren und den schwangeren Frauen zum Teil **gesetzliche Mitspracherechte** einräumen.

Schutzbestimmungen zur Lage der Arbeitszeiten



Wichtiger Hinweis

Vor allem die Schutzregelungen zur Beschäftigung zwischen 20.00 und 22.00 Uhr oder an Sonn- und Feiertagen haben sich mit dem Inkrafttreten des neuen Mutterschutzgesetzes zum 1. Januar 2018 geändert. Die zuständige Aufsichtsbehörde berät Sie gerne.

Grundsätzlich ist die Beschäftigung von schwangeren Frauen nach 20.00 Uhr nicht zulässig. Daher müssen Sie hierfür eine Genehmigung bei der zuständigen Aufsichtsbehörde beantragen und die hier nachfolgend aufgeführten Voraussetzungen erfüllen. Liegen diese vor, dürfen Sie Ihre Mitarbeiterin bereits ab Antragstellung zwischen 20.00 und 22.00 Uhr beschäftigen, solange der Antrag nicht abgelehnt oder die Beschäftigung von der Behörde vorläufig untersagt wird.

Zwischen **20.00 und 22.00 Uhr** dürfen Sie Ihre schwangere Mitarbeiterin nur beschäftigen, wenn

Arbeiten zwischen 20.00 und 22.00 Uhr Mitspracherecht und Gesundheitsschutz Schwangerer

- sie sich dazu ausdrücklich bereit erklärt,
- nach ärztlichem Zeugnis nichts gegen die Beschäftigung bis 22.00 Uhr spricht,
- insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Mitarbeiterin und ihr Kind durch **Alleinarbeit** ausgeschlossen ist,
- Sie einen vollständigen Antrag bei der zuständigen Aufsichtsbehörde gestellt haben.

Alleinarbeit liegt vor, wenn nicht gewährleistet ist, dass Ihre schwangere Beschäftigte jederzeit ihren Arbeitsplatz verlassen oder Hilfe erreichen kann. Dies gilt für Ihren gesamten räumlichen Verantwortungsbereich. Also zum Beispiel nicht nur innerhalb, sondern auch außerhalb Ihres Betriebsgeländes.

Alleinarbeit liegt dagegen nicht vor, wenn während der Beschäftigung jederzeit eine andere Person verfügbar ist, die der schwangeren Frau helfen kann. Frauen, die in Heimarbeit oder Telearbeit beschäftigt sind, sind von dieser Regelung ausgenommen. Sie können ihren Arbeitsplatz grundsätzlich jederzeit verlassen.



Wichtiger Hinweis

Dem Antrag sind die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsbedingungen, der festzulegenden Schutzmaßnahmen und das Gesprächsangebot mit der Mitarbeiterin beizufügen. Lehnt die Aufsichtsbehörde den Antrag nicht innerhalb von sechs Wochen nach Eingang des vollständigen Antrags ab, gilt die Genehmigung als erteilt. Auf Ihr Verlangen bescheinigt Ihnen dies die Aufsichtsbehörde.

Ihre schwangere Mitarbeiterin kann ihr Einverständnis, zwischen 20.00 und 22.00 Uhr arbeiten zu wollen, jederzeit mit Wirkung für die Zukunft **widerrufen**.

Verbot der Nachtarbeit

Eine Beschäftigung **nach 22.00 Uhr (bis 6.00 Uhr)** ist hingegen grundsätzlich verboten. Nur in besonders begründeten Einzelfällen kann die zuständige Aufsichtsbehörde dies bei Vorliegen der oben genannten Voraussetzungen bewilligen. Ohne die ausdrückliche Genehmigung darf die schwangere Frau nach 22.00 Uhr nicht beschäftigt werden.



Wichtiger Hinweis

Im Unterschied zur Beschäftigung nach 22.00 Uhr, die in vielen Fällen eine unverantwortbare Gefährdung für die Frau und ihr Kind darstellt und daher von der Aufsichtsbehörde nur in Einzelfällen genehmigt werden kann, wird bei der Beschäftigung zwischen 20.00 und 22.00 Uhr davon ausgegangen, dass die Aufsichtsbehörde diese in der Regel genehmigen kann. Nur in Einzelfällen wird eine vorläufige Untersagung der Beschäftigung beziehungsweise eine Ablehnung des Antrags auf Erteilung der Genehmigung in diesem Zeitraum erforderlich sein. Deswegen gilt seit dem 1. Januar 2018 ein vereinfachtes Genehmigungsverfahren für die Beschäftigung zwischen 20.00 und 22.00 Uhr.

An Sonn und Feiertagen dürfen Sie Ihre schwangere Mitarbeiterin nur dann beschäftigen, wenn

Arbeit an Sonn- und Feiertagen

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

Ihre schwangere Mitarbeiterin kann ihre Bereitschaft zur Arbeit an Sonn- und Feiertagen jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.



Wichtiger Hinweis

Wenn Sie beabsichtigen, Ihre Mitarbeiterin an Sonn- oder Feiertagen zu beschäftigen, müssen Sie dies der zuständigen Aufsichtsbehörde unverzüglich mitteilen. Sie können diese Mitteilung bereits zusammen mit der Mitteilung über die Schwangerschaft Ihrer Mitarbeiterin machen.

2.2.4 Mutterschutzgerechte Arbeitsbedingungen während der Schwangerschaft

Betrieblicher Gesundheitsschutz

Ein weiterer wichtiger Bestandteil des Mutterschutzes sind die Regelungen zum **betrieblichen Gesundheitsschutz**. Es ist Ihre Aufgabe, Ihre Mitarbeiterin so zu beschäftigen und deren Arbeitsplatz so einzurichten, dass sie und ihr Kind vor Gesundheitsgefährdungen ausreichend geschützt sind.

Unabhängig von der konkreten Tätigkeit müssen Sie dafür Sorge tragen, dass Ihre schwangere Mitarbeiterin ihre **Tätigkeit** am Arbeitsplatz, soweit es für sie erforderlich ist, jederzeit **kurz unterbrechen kann**, ohne dass dadurch gefährliche Situationen für sie oder Dritte entstehen oder die damit verbundene Unterbrechung von Arbeitsprozessen sie unangemessen in Stress versetzen kann.

Ruhemöglichkeiten

Darüber hinaus müssen Sie es ihr ermöglichen, sich während der Pausen und Arbeitsunterbrechungen unter geeigneten Bedingungen hinlegen, hinsetzen und **ausruhen** zu können. Diese zusätzlichen Unterbrechungen dürfen sich nicht mindernd auf ihr Einkommen auswirken und müssen auch nicht nachgearbeitet werden.

Sie müssen bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen alle aufgrund der Ergebnisse Ihrer Gefährdungsbeurteilung erforderlichen Maßnahmen für den Schutz der **physischen und psychischen Gesundheit** Ihrer Mitarbeiterin sowie der ihres Kindes treffen. Sie haben die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls den sich ändernden

Gegebenheiten anzupassen. Soweit es nach den Vorschriften des Mutterschutzgesetzes verantwortbar ist, müssen Sie Ihrer Mitarbeiterin auch während der Schwangerschaft ermöglichen, ihre **beruflichen Tätigkeiten** fortzusetzen. Nachteile aufgrund der Schwangerschaft sollen vermieden oder ausgeglichen werden.

Allgemein sind Sie gesetzlich verpflichtet, für Ihre schwangere Mitarbeiterin und deren Kind **unverantwortbare Gefährdungen auszuschließen**. Eine unverantwortliche Gefährdung besteht, wenn 1. eine Gefährdung im arbeitsschutzrechtlichen Sinne vorliegt, 2. diese einen hinreichenden Bezug zur Schwangerschaft aufweist und 3. sie unverantwortbar ist.

Ausschluss von unverantwortbaren Gefährdungen

- Wie im Arbeitsschutz versteht man unter Gefährdung die Möglichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung ohne bestimmte Anforderungen an ihr Ausmaß oder ihre Eintrittswahrscheinlichkeit.

Diese Gefährdung muss **einen hinreichenden Bezug zur ausgeübten beruflichen Tätigkeit** aufweisen. Dies setzt voraus, dass bei Frauen, die unter bestimmten Arbeitsbedingungen arbeiten, im Vergleich zu Frauen, die den betreffenden Arbeitsbedingungen nicht ausgesetzt sind, eine signifikant erhöhte Wahrscheinlichkeit des Eintritts einer gesundheitlichen Beeinträchtigung besteht. Gefährdungen, die außerhalb des Arbeitsumfelds und unabhängig von den beruflichen Tätigkeiten in gleicher Weise bestehen (allgegenwärtige Gefährdungen), werden nicht erfasst.

Bezug zur ausgeübten beruflichen Tätigkeit

Dementsprechend löst beispielsweise die Möglichkeit, dass Ihre Mitarbeiterin an einer Infektion erkrankt, keine mutterschutzrechtlichen Schutzmaßnahmen aus, soweit die Erkrankungswahrscheinlichkeit am Arbeitsplatz gegenüber der Erkrankungswahrscheinlichkeit außerhalb des Arbeitsumfelds (zum Beispiel beim Einkaufen) nicht erhöht ist. In diesen Fällen stellt sich die Gefährdung als **allgemeines Lebensrisiko** dar, deren Vermeidung grundsätzlich außerhalb Ihrer Verantwortlichkeit liegt.

Bezug zur Schwangerschaft

- Des Weiteren muss die Gefährdung einen hinreichenden **Bezug zur Schwangerschaft** aufweisen. Dieser Bezug ist dann gegeben, wenn die Gesundheit der Frau **mutterschutzspezifisch** oder die Gesundheit des Kindes beeinträchtigt werden könnte. Eine wissenschaftlich nachgewiesene Kausalität zwischen den Arbeitsbedingungen und der jeweiligen gesundheitlichen Beeinträchtigung ist dazu nicht erforderlich. Ausreichend ist eine signifikant erhöhte Wahrscheinlichkeit des Eintritts einer gesundheitlichen Beeinträchtigung bei schwangeren Frauen (zum Beispiel erhöhte Thrombosewahrscheinlichkeit bei langem Stehen infolge der schwangerschaftsbedingt veränderten Blutgerinnung) oder dass die etwaige Erkrankung nach Art, Ausmaß und Dauer während der Schwangerschaft besonders schwerwiegende Auswirkungen hätte (zum Beispiel besonders schwerer Verlauf einer Leberentzündung vom Typ Hepatitis E infolge des veränderten Immunstatus der Frau in der Schwangerschaft).

Unverantwortbarkeit

- Die Gefährdung muss schließlich unverantwortbar sein. Der Begriff der **Unverantwortbarkeit** umschreibt die Gefährdungsschwelle, ab deren Überschreitung die Tätigkeit nicht mehr mutterschutzgerecht ist. Eine Gefährdung ist unverantwortbar, wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere der möglichen Gesundheitsbeeinträchtigung nicht hinnehmbar ist.

Bewertung der Unverantwortbarkeit

Bei der Bewertung der Unverantwortbarkeit gilt: Je schwerwiegender die möglicherweise eintretende Gesundheitsbeeinträchtigung ist, desto geringer darf deren Eintrittswahrscheinlichkeit sein. Das heißt für Sie als Arbeitgeberin beziehungsweise Arbeitgeber, dass je schwerwiegender eine möglicherweise eintretende Gesundheitsbeeinträchtigung für die schwangere Frau ist, desto gewissenhafter müssen Sie Schutzmaßnahmen prüfen und durchsetzen und gegebenenfalls sogar ein Beschäftigungsverbot aussprechen.

Im Mutterschutzgesetz findet sich eine Reihe von **Beispielen** für Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen, die eine unverantwortbare Gefährdung darstellen können. So dürfen Sie Ihre schwangere Mitarbeiterin keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen eine unverantwortbare Gefährdung ihrer **physischen oder psychischen Gesundheit** oder der ihres Kindes besteht, etwa durch

Beispiele für unzulässige Tätigkeiten- und Arbeitsbedingungen

- Gefahrstoffe (chemische Stoffe, zum Beispiel fruchtbarkeits-schädigende Stoffe),
- Biostoffe (Viren, Bakterien, Pilze),
- physikalische Einwirkungen (ionisierende und nicht ionisierende Strahlungen, Erschütterungen, Vibrationen und Lärm sowie Hitze, Kälte und Nässe),
- eine belastende Arbeitsumgebung (in Räumen mit Überdruck oder mit sauerstoffreduzierter Atmosphäre),
- körperliche Belastung oder eine mechanische Einwirkung oder
- Tätigkeiten mit vorgeschriebenem Arbeitstempo.

Beim Umgang mit bestimmten Gefährdungen gibt es besondere Vorschriften, die dem Schutz Ihrer schwangeren Mitarbeiterin und ihres (ungeborenen) Kindes dienen.

Während der Schwangerschaft Ihrer Mitarbeiterin sind **insbesondere Tätigkeiten unzulässig**, bei denen sie

- ohne mechanische Hilfsmittel regelmäßig Lasten von mehr als fünf Kilogramm Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als zehn Kilogramm Gewicht von Hand heben, halten, bewegen oder befördern muss oder sie mit mechanischen Hilfsmitteln Lasten von Hand heben, halten, bewegen oder befördern muss und dabei ihre körperliche Beanspruchung der von solchen Arbeiten entspricht;

- nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft überwiegend bewegungsarm ständig steht und wenn diese Tätigkeit täglich vier Stunden überschreitet;
- sich häufig erheblich strecken, beugen, dauernd hocken, sich gebückt halten oder sonstige Zwangshaltungen einnehmen muss;
- auf Beförderungsmitteln eingesetzt wird, wenn dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt;
- der Gefahr von Unfällen, insbesondere durch Ausgleiten, Fallen oder Stürzen, ausgesetzt ist oder Tätlichkeiten zu befürchten sind, die für die Beschäftigte oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellen;
- eine Schutzausrüstung tragen muss und das Tragen eine Belastung darstellt oder
- einer Erhöhung des Drucks im Bauchraum ausgesetzt ist, insbesondere bei Tätigkeiten mit besonderer Fußbeanspruchung;
- in Räumen mit einem Überdruck im Sinne von § 2 der Druckluftverordnung, in Räumen mit sauerstoffreduzierter Atmosphäre oder im Bergbau unter Tage eingesetzt wird;
- Akkordarbeit, Fließarbeit oder getaktete Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo ausführen muss, wenn die Art der Arbeit oder das Arbeitstempo für sie oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.



Wichtiger Hinweis

*Wenn Sie beabsichtigen, Ihre Mitarbeiterin während der Schwangerschaft mit **getakteter Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo** zu beschäftigen, müssen Sie dies der zuständigen Aufsichtsbehörde mitteilen.*

Stellen Sie eine unverantwortbare Gefährdung für Ihre Mitarbeiterin oder ihr (ungeborenes) Kind fest, müssen Sie zunächst versuchen, die **Arbeitsbedingungen an ihrem Arbeitsplatz** so **umzugestalten**, dass diese Gefährdungen ausgeschlossen sind. Kann dies nicht durch die Umgestaltung ihrer Arbeitsbedingungen erreicht werden oder ist eine solche Umgestaltung wegen des nachweislich unverhältnismäßigen Aufwands nicht zumutbar, müssen Sie die Mitarbeiterin an einem **anderen geeigneten Arbeitsplatz** einsetzen, wenn ein solcher Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt werden kann und dieser Arbeitsplatz für die Beschäftigte zumutbar ist.



Wichtiger Hinweis

*Sie müssen den Lohn der Mitarbeiterin in vollem Umfang **fortzahlen**, wenn Sie sie zum **Ausschluss von unverantwortbaren Gefährdungen auf einen anderen Arbeitsplatz umsetzen**, sodass sie ihre Tätigkeit wechseln muss. Im Einzelnen vergleiche dazu die Ausführungen unter 2.2.6. Im Fall von **Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz** bekommen Sie den **fortgezahlten Lohn beziehungsweise den Arbeitgeberzuschuss zu 100 Prozent** erstattet (nach dem sogenannten U2-Verfahren).*

Bei Fragen zum betrieblichen Gesundheitsschutz können Sie sich zur Vergewisserung auch an die **Betriebsärztin beziehungsweise den Betriebsarzt** wenden. Wenn es aufgrund der besonderen Situation des Einzelfalles erforderlich ist, kann die Betriebsärztin beziehungsweise der Betriebsarzt für die Dauer der Schwangerschaft einen Arbeitsplatzwechsel vorschlagen.



Beispiel: Bildschirmarbeit

*Informieren Sie sich bei Ihrer Betriebsärztin oder Ihrem Betriebsarzt über **Faktoren für eine gesundheitsgerechte Arbeitsplatzgestaltung** (zum Beispiel Vermeidung lang andauernder einseitiger Körperhaltung, monotoner Tätigkeiten oder von Zeitdruck). Durch entsprechende Organisation des Arbeitsablaufs, zum Beispiel durch wechselnde Tätigkeiten und geeignete Pausenregelungen, können diese Belastungen für Ihre Mitarbeiterin an den Bildschirmarbeitsplätzen reduziert werden. Im Übrigen lassen wissenschaftliche Untersuchungen keinen Zusammenhang zwischen Gesundheitsstörungen und den elektrischen und magnetischen Feldern an modernen Bildschirmgeräten erkennen.*

2.2.5 Mutterschutzbedingte Arbeitsunterbrechung

Mutterschutzbedingte Arbeitsunterbrechungen liegen bei betrieblichen und ärztlichen Beschäftigungsverboten vor. In diesen Fällen ist es Ihnen verboten, Ihre Mitarbeiterin zu beschäftigen.

Bei der Beurteilung, ob ein Beschäftigungsverbot auszusprechen ist, werden etwaige **Gefährdungen aufgrund beschwerlicher An- und Abfahrwege** nicht berücksichtigt. Der Weg von der Wohnung zur Arbeit wird nicht vom Mutterschutzrecht erfasst, da das allgemeine Wegerisiko nicht dem vom MuSchG geschützten Arbeitsbereich unterfällt. An- und Abfahrwege liegen ausschließlich im Verantwortungsbereich Ihrer Mitarbeiterin, das heißt, Ihnen obliegt es nicht, hierauf Einfluss zu nehmen.



Wichtiger Hinweis

Ihre Beschäftigte hat Anspruch auf Lohnfortzahlung (Mutterschutzlohn) oder Lohnersatz (Mutterschaftsleistungen), wenn Sie sie aufgrund von teilweisen oder vollständigen Beschäftigungsverboten nicht mehr beschäftigen dürfen. Im Fall von Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz bekommen Sie den fortgezählten Lohn beziehungsweise den Arbeitgeberzuschuss zu 100 Prozent erstattet (nach dem sogenannten U2-Verfahren). Im Einzelnen vergleiche dazu die Ausführungen unter 2.2.6. Zu einem betrieblichen Beschäftigungsverbot kommt es nach dem Mutterschutzgesetz nur, wenn Sie unverantwortbare Gefährdungen für Ihre Mitarbeiterin oder deren Kind weder durch eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes noch durch einen Arbeitsplatzwechsel ausschließen können. Es müssen zunächst alle Möglichkeiten ausgeschöpft werden, um Ihre Mitarbeiterin weiterzubeschäftigen. Das Beschäftigungsverbot besteht nur in dem Umfang, wie es zur Vermeidung von Gefährdungen für Ihre Mitarbeiterin oder ihr Kind erforderlich ist. In Zweifelsfällen hilft die zuständige Aufsichtsbehörde weiter.

Betriebliches Beschäftigungsverbot

Haben Sie gegebenenfalls erforderliche Schutzmaßnahmen nicht ergriffen – etwa weil Sie zunächst noch die Gefährdungsbeurteilung im Hinblick auf mutterschutzrechtliche Vorgaben für die Tätigkeit der schwangeren Frau aktualisieren müssen –, dürfen Sie die Frau nicht beschäftigen, bis Sie gegebenenfalls erforderliche Schutzmaßnahmen umgesetzt haben. In diesen Fällen können Sie zur Klärung Kontakt mit Ihrer Aufsichtsbehörde aufnehmen.

Zu einem ärztlichen Beschäftigungsverbot kommt es, wenn die Ärztin beziehungsweise der Arzt Ihrer Mitarbeiterin die Gesundheit oder die ihres Kindes aufgrund ihres individuellen Gesund-

Ärztliches Beschäftigungsverbot

heitszustandes bei einer Weiterbeschäftigung als gefährdet einstuft. Die Ärztin oder der Arzt kann die Beschäftigung Ihrer Mitarbeiterin ganz oder teilweise untersagen. Sie dürfen sie dann in dem angegebenen Umfang nicht mehr beschäftigen.

Voraussetzung für dieses Beschäftigungsverbot ist ein entsprechendes ärztliches Zeugnis. Das entsprechende Attest kann jede Ärztin beziehungsweise jeder Arzt ausstellen, also nicht nur Gynäkologinnen beziehungsweise Gynäkologen, sondern beispielsweise auch Orthopädinnen beziehungsweise Orthopäden oder Neurologinnen beziehungsweise Neurologen sind hierzu berechtigt.

Das ärztliche Attest 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 die Art und Weise und der Umfang der Gefährdung für Ihre Beschäftigte und ihr Kind bei der Fortdauer der Beschäftigung für Sie erkennbar sind. Das Attest sollte erkennen lassen, welche Schilderungen hinsichtlich des Arbeitsplatzes und der Arbeitsbedingungen dem Beschäftigungsverbot zugrunde gelegt wurden. Medizinische Diagnosen gehören nicht in dieses Attest.



Wichtiger Hinweis

Das ärztliche Zeugnis muss ausdrücklich angeben, ob ein Beschäftigungsverbot oder eine Arbeitsunfähigkeit vorliegt. Zu unterscheiden ist das ärztliche Beschäftigungsverbot, das Sie zur Lohnfortzahlung im Rahmen des Mutterschutzgesetzes bis zum Ende des Beschäftigungsverbots verpflichtet, von dem Vorliegen einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, die zur Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz für einen Zeitraum von sechs Wochen verpflichtet.



Wichtiger Hinweis

*Haben Sie begründete Zweifel an der Richtigkeit des ärztlichen Zeugnisses, dürfen Sie eine **Nachuntersuchung** verlangen. Ihre Mitarbeiterin hat dabei allerdings das Recht auf freie Arztwahl. Sie dürfen daher nicht verlangen, dass eine bestimmte Ärztin beziehungsweise ein bestimmter Arzt die Nachuntersuchung vornimmt. Verlangen Sie eine Nachuntersuchung, so müssen Sie als Arbeitgeberin beziehungsweise Arbeitgeber die entsprechenden Kosten tragen.*

2.2.6 Entgeltfortzahlung bei mutterschutzbedingtem Arbeitsplatzwechsel oder Beschäftigungsverbot

Als Arbeitgeberin beziehungsweise Arbeitgeber sind Sie in der Pflicht, das Entgelt Ihrer Mitarbeiterin in vollem Umfang fortzuzahlen (**sogenannter Mutterschutzlohn**), wenn Sie sie außerhalb der Schutzfristen vor beziehungsweise nach der Entbindung (vergleiche zu den Schutzfristen die Ausführungen unter 2.3) aufgrund von teilweisen oder vollständigen Beschäftigungsverboten nicht mehr beschäftigen dürfen. Als Mutterschutzlohn wird das durchschnittliche Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft gezahlt (vergleiche zu den Leistungsansprüchen im Einzelnen unter 4).

2.3 Schutzfristen vor und nach der Entbindung

Länge der Schutzfristen

Das Mutterschutzgesetz schützt die Frau insbesondere während der Zeit unmittelbar vor und nach der Entbindung. Die Schutzfristen beginnen grundsätzlich **sechs Wochen** vor der Entbindung und enden im Regelfall **acht Wochen**, bei medizinischen Frühgeburten, bei Mehrlingsgeburten und auf Antrag auch bei der Geburt eines Kindes mit einer Behinderung **zwölf Wochen** nach der Entbindung. In dieser Zeit wird grundsätzlich davon ausgegangen, dass die Frau nicht mehr ihrer beruflichen Tätigkeit nachgehen kann.

2.3.1 Schutzfrist vor der Entbindung

Die **Schutzfrist vor der Entbindung** beginnt **sechs Wochen** vor dem voraussichtlichen Tag der Entbindung. Dieser ergibt sich aus einer Bescheinigung, die die Frauenärztin oder der Frauenarzt beziehungsweise die Hebamme oder der Entbindungspfleger Ihrer Mitarbeiterin ausstellt (sogenannter errechneter Entbindungstermin). Kommt das Kind nicht am errechneten Entbindungstermin zur Welt, verkürzt oder verlängert sich die Schutzfrist vor der Entbindung entsprechend.

In dieser Zeit darf Ihre Mitarbeiterin grundsätzlich nicht beschäftigt werden. **Auf ihren eigenen Wunsch** kann sie jedoch auch während der Schutzfrist bis zur Entbindung weiterarbeiten. Sie kann ihre Einwilligung zur Weiterbeschäftigung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

2.3.2 Schutzfrist nach der Entbindung

Die **Schutzfrist nach der Entbindung** endet im Normalfall **acht Wochen** nach der Geburt des Kindes. Während der Schutzfrist nach der Entbindung besteht ein **absolutes Beschäftigungsverbot**. In dieser Zeit darf Ihre Mitarbeiterin auch dann nicht beschäftigt werden, wenn sie dazu bereit wäre. Eine Ausnahme besteht nur im Falle einer Totgeburt (vergleiche dazu die Ausführungen unter 2.3.3).

Die Schutzfrist nach der Entbindung kann sich auf **zwölf Wochen verlängern**

- bei medizinischen Frühgeburten,
- bei Mehrlingsgeburten oder
- wenn beim Kind vor dem Ablauf von acht Wochen nach der Geburt eine Behinderung festgestellt und eine Verlängerung der Schutzfrist beantragt wurde.

Für die Feststellung, dass eine **Frühgeburt** im medizinischen Sinne vorliegt, ist ein ärztliches Zeugnis maßgebend. Um eine Frühgeburt 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.

Die Schutzfrist nach der Entbindung **verlängert** sich bei einer vorzeitigen Entbindung 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 beziehungsweise zwölf Wochen.

2.3.3 Besondere Situationen (Fehlgeburt, Totgeburt)

Wird ein Kind nicht lebend zur Welt gebracht, ist dies für die Betroffenen stets sehr belastend. Es stellt sich in diesen Fällen die Problematik der rechtlich erforderlichen Grenzziehung zwischen einer Totgeburt und einer Fehlgeburt.

Fehlgeburt,
Totgeburt, 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 Gramm beträgt und die 24. Schwangerschaftswoche nicht erreicht wurde. Eine Fehlgeburt löst grundsätzlich keine mutterschutzrechtlichen Folgen aus, insbesondere gilt die Schutzfrist nach der Entbindung nicht. Ein körperlicher Regenerationsbedarf, wie er bei einer Entbindung regelmäßig vorliegt, ist bei

einer Fehlgeburt typischerweise nicht gegeben. Frauen, die eine Fehlgeburt erlitten haben, sind allerdings nicht ungeschützt, sondern haben nach den allgemeinen Regelungen einen Anspruch auf ärztliche Betreuung und Behandlung.

Bei **Totgeburten** (Geburtsgewicht ab 500 Gramm) beziehungsweise beim **Tod des Kindes** gilt in der Regel die allgemeine Schutzfrist nach der Entbindung. Als Arbeitgeberin beziehungsweise Arbeitgeber dürfen Sie Ihre Mitarbeiterin in dieser Zeit grundsätzlich nicht beschäftigen. Sie können sie jedoch auf ihr ausdrückliches Verlangen schon vor Ablauf dieser Schutzfrist wieder beschäftigen (**frühestens** ab der **dritten Woche** nach der Entbindung), wenn nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegenspricht. Die Beschäftigte kann ihre Erklärung jederzeit widerrufen. Ob es sich um eine Fehl- oder um eine Totgeburt handelt, hängt von dem ärztlichen Zeugnis ab.

2.3.4 Entgeltersatz in den Schutzfristen

Während der Schutzfristen und für den Entbindungstag hat die schwangere Beschäftigte Anspruch auf Mutterschaftsleistungen, die insgesamt grundsätzlich ihren vollen Lohn vor der Schwangerschaft ersetzen: das **Mutterschaftsgeld nebst dem Zuschuss zum Mutterschaftsgeld (Arbeitgeberzuschuss)** (vergleiche dazu die Ausführungen unter 3.1.3 ff.).



Wichtiger Hinweis

Sie bekommen den Arbeitgeberzuschuss zu 100 Prozent erstattet (nach dem sogenannten U2-Verfahren).

2.4 Nach der Schutzfrist und während der Stillzeit

Nach dem Ende der acht- beziehungsweise zwölfwöchigen Schutzfrist nach der Entbindung kann Ihre Mitarbeiterin ihre vorherige Beschäftigung wiederaufnehmen oder direkt in Elternzeit gehen (Einzelheiten zur Elternzeit finden Sie in unserer **Informationsbroschüre „Elterngeld und Elternzeit“**, auch abrufbar unter <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/elterngeld-und-elternzeit--185102>).

Auch stillende Frauen sind durch das Mutterschutzgesetz besonders geschützt. Muttermilch ist aufgrund der Zusammensetzung und Verdaulichkeit der Inhaltsstoffe besonders vorteilhaft für die Ernährung des Kindes, zudem enthält sie Wirkstoffe, die gegen Bakterien wirken, Entzündungen hemmen und das Immunsystem des Säuglings stärken. Hilfreiche Hinweise zur Ernährung des Säuglings und der stillenden Mutter finden Sie auf den Seiten des Netzwerks „Gesund ins Leben“ (<https://gesund-ins-leben.de/>) sowie der Nationalen Stillkommission (<https://www.mri.bund.de/de/themen/nationale-stillkommission>).

Stillen hat sowohl für die Gesundheit des Kindes als auch für die Gesundheit der Mutter erhebliche Bedeutung, denn es senkt für Beide das Risiko für diverse Erkrankungen. Unterstützung durch die Arbeitgeberin beziehungsweise den Arbeitgeber für das Weiterstillen bei Rückkehr an den Arbeitsplatz ist deshalb ein wesentlicher Beitrag zur kurz- und langfristigen Gesunderhaltung.

Keht Ihre Mitarbeiterin nach der Geburt ihres Kindes (nach dem Ende der Schutzfristen oder nach dem Ende der Elternzeit) in ihre Beschäftigung zurück, während sie noch stillt, müssen Sie sie so beschäftigen und ihren Arbeitsplatz so einrichten, dass ihre Gesundheit ausreichend geschützt ist. Selbstverständlich setzt dies voraus, dass Ihre Mitarbeiterin Sie hierüber in Kenntnis setzt. Nur dann können Sie ihr einen wirkungsvollen Stillschutz gewährleisten.

Wie Stillen im Job gelingen kann, welche Regelungen gelten und welche Vorteile eine gute Vereinbarkeit von Stillen und Beruf auch für Arbeitnehmerinnen, Arbeitgeberinnen beziehungsweise Arbeitgeber und Kolleginnen beziehungsweise Kollegen hat, war 2023 Thema der Weltstillwoche.

Weitere Informationen dazu finden sich hier: <https://www.gesund-ins-leben.de/netzwerk-gesund-ins-leben/kommunikation-zur-stillfoerderung/stillen-und-beruf/>



Wichtiger Hinweis

Bei Rückkehr an den Arbeitsplatz haben Mitarbeiterinnen das Recht, entsprechend ihren Vertragsbedingungen weiterbeschäftigt zu werden (vergleiche dazu die Ausführungen unter 4).

2.4.1 Mitteilung an die Aufsichtsbehörde

Zunächst müssen Sie bei Rückkehr Ihrer Mitarbeiterin an ihren Arbeitsplatz die zuständige Aufsichtsbehörde unverzüglich darüber informieren, dass Ihre Mitarbeiterin stillt. Eine Mitteilung kann jedoch dann unterbleiben, wenn Sie die Aufsichtsbehörde bereits über die Schwangerschaft derselben Mitarbeiterin benachrichtigt haben.

2.4.2 Persönliches Gespräch mit Ihrer stillenden Mitarbeiterin

Wie bei Vorliegen einer Schwangerschaft müssen Sie Ihre Mitarbeiterin über die Ergebnisse Ihrer Gefährdungsbeurteilung und über die damit gegebenenfalls verbundenen erforderlichen Schutzmaßnahmen in der Stillzeit unterrichten. Zudem müssen Sie Ihrer Mitarbeiterin ein persönliches Gespräch über weitere Anpassungen der Arbeitsbedingungen anbieten. Dies erleichtert es, die Arbeitsbedingungen an die individuellen Bedürfnisse der stillenden Beschäftigten anzupassen.

Sprechen Sie von sich aus das Recht Ihrer Mitarbeiterin auf Freistellung zum Stillen bis zum ersten Geburtstag des Kindes an und dass Sie das Weiterstillen unterstützen. Dadurch können Sie Sorge und Druck von Ihrer Mitarbeiterin nehmen und Ihre Familienfreundlichkeit untermauern.



Wichtiger Hinweis

Das Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend informiert umfassend zum Thema familienfreundliche Personalpolitik. Praxisnahe Leitfäden, zum Beispiel zu flexiblen Arbeitszeiten oder mobilem Arbeiten, unterstützen Personalverantwortliche bei der Umsetzung. Informationen dazu gibt es unter www.erfolgsfaktor-familie.de.

2.4.3 Zulässige Arbeitszeiten während der Stillzeit

Das Mutterschutzgesetz schützt nicht nur die Gesundheit der schwangeren Frau und die ihres Kindes, sondern auch die Gesundheit der stillenden Frau. Daher gelten grundsätzlich die gleichen Vorschriften zum **arbeitszeitlichen Gesundheitsschutz** wie für schwangere Frauen (vergleiche dazu die Ausführungen zu den „Zulässigen Arbeitszeiten während der Schwangerschaft“ unter 2.2.3).

Arbeitszeitlicher
Gesundheitsschutz

Auch nach der Geburt müssen Sie Ihre Mitarbeiterin ebenfalls für Untersuchungen freistellen, die im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei der Mutterschaft erforderlich sind.

Freistellung für
Untersuchungen

Zudem ist die **Zeit zum Stillen** während der ersten zwölf Monate nach der Geburt gesetzlich geregelt. Auf Verlangen der stillenden Mitarbeiterin ist sie für die zum Stillen erforderliche Zeit freizustellen: **mindestens zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal pro Tag eine Stunde**. Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als acht Stunden soll auf ihr Verlangen zweimal eine

Freistellung
zum Stillen

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 mehr als zwei Stunden unterbrochen wird.

Das Stillen zu Randzeiten (das heißt zu Arbeitsbeginn oder zum Arbeitsende) ist jedenfalls dann als Arbeitszeit zu werten, wenn es innerhalb der von Ihnen festgelegten Arbeitszeit erforderlich ist. Bei den genannten Stillzeiten handelt es sich **ausdrücklich um Mindestvoraussetzungen**. Der Stillbedarf kann im Einzelfall höher liegen und weitere Stillzeiten erforderlich machen, insbesondere bei noch sehr jungen Kindern. Ausschlaggebend sind das **Alter des Kindes** und das **bisherige Stillverhalten**. In die Stillzeiten werden nicht die **Wegzeiten zwischen Arbeitsplatz und Stillort** einberechnet.

Die Freistellung für Stillzeiten können alle stillenden Frauen einfordern, auf die das MuSchG gemäß § 1 Absatz 2 anzuwenden ist. Von der Regelung profitieren daher zum Beispiel auch **Schülerinnen und Studentinnen** im Sinne des § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8 MuSchG, die während einer mehrstündigen Prüfungsleistung für eine Stillzeit freigestellt werden möchten.

Sie können von Ihrer Mitarbeiterin verlangen, eine **Stillbescheinigung** vorzulegen, aus der sich ergibt, dass sie stillt. Die Kosten für diese von Ihnen angeforderte Bescheinigung haben Sie gemäß § 9 Absatz 6 Satz 2 MuSchG zu tragen.

Bei **Gleitzeitregelungen** sind Stillzeiten dann als Arbeitszeiten zu werten, wenn Ihrer Mitarbeiterin unter Berücksichtigung des jeweiligen Gleitzeitrahmens nicht zugemutet werden kann, die für die Stillzeiten aufgewendete Zeit vor- oder nachzuarbeiten.

Entgelt bei Freistellung

Durch die Gewährung der Freistellung darf Ihrer stillenden Mitarbeiterin **kein Entgeltausfall** entstehen. Freistellungszeiten sind weder vor- noch nachzuarbeiten. Sie werden nicht auf Ruhepausen angerechnet, die im Arbeitszeitgesetz oder in anderen Vorschriften festgelegt sind.

Als Auftraggeberin beziehungsweise Auftraggeber oder Zwischenmeisterinnen beziehungsweise Zwischenmeister müssen Sie einer in Heimarbeit beschäftigten Frau und einer ihr Gleichgestellten für die Stillzeit ein Entgelt zahlen, das nach der Höhe des durchschnittlichen Stundenentgelts für jeden Werktag zu berechnen ist. Ist sie für mehrere Auftraggeberinnen beziehungsweise Auftraggeber oder Zwischenmeisterinnen beziehungsweise Zwischenmeister tätig, haben diese das Entgelt für die Stillzeit zu gleichen Teilen zu zahlen.



Wichtiger Hinweis

Auf das Entgelt finden die Vorschriften der §§ 23 bis 25 des Heimarbeitsgesetzes über den Entgeltschutz Anwendung.

Ebenso wie schwangere Frauen haben auch stillende Frauen ein gesetzlich eingeräumtes Mitspracherecht in Bezug auf die Lage ihrer Arbeitszeiten. So dürfen Sie Ihre stillende Mitarbeiterin zwischen 20.00 und 22.00 Uhr, nach 22.00 Uhr und an Sonn- und Feiertagen (vergleiche dazu im Einzelnen die Ausführungen unter 2.2.3) nur dann beschäftigen, wenn

Lage der Arbeitszeiten und Mitspracherechte

- sie sich dazu ausdrücklich bereit erklärt und nach ärztlichem Zeugnis nichts gegen ihre Beschäftigung bis 22.00 Uhr / nach 22.00 Uhr spricht beziehungsweise
- sie sich ausdrücklich dazu bereit erklärt, eine Ausnahme vom allgemeinen Verbot der Arbeit an Sonn- und Feiertagen nach § 10 des Arbeitszeitgesetzes zugelassen ist und ihr in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird.

Dabei bildet die **Alleinarbeit** für die Einsatzmöglichkeiten stillender Frauen allerdings kein Ausschlusskriterium. Während diese für Schwangere eine unverantwortbare Gefährdung darstellt,

die Sie ausschließen müssen, können Stillende grundsätzlich in Alleinarbeit beschäftigt werden. Dies ist in Bezug auf die Lage der Arbeitszeiten insofern relevant, als Alleinarbeit häufig in Randzeiten von Beschäftigungszeiten erfolgt.

2.4.4 Mutterschutzgerechte Arbeitsbedingungen während der Stillzeit

Betrieblicher
Gesundheitsschutz

Die im Hinblick auf die Schwangerschaft dargestellten Regelungen zum **betrieblichen Gesundheitsschutz** (vergleiche dazu die Ausführungen unter 2.2.4) gelten grundsätzlich auch während der gesamten Stillzeit nach der Geburt des Kindes.



Wichtiger Hinweis

Sie als Arbeitgeberin beziehungsweise Arbeitgeber müssen über die gesamte Stillzeit sicherstellen, dass Gesundheitsgefährdungen für die Beschäftigte und ihr Kind ausgeschlossen sind. Nur der Anspruch auf Freistellung während der Stillzeit ist auf zwölf Monate nach der Geburt des Kindes begrenzt (vergleiche dazu die Ausführungen unter 2.4.3).

Weitere Informationen finden Sie dazu unter den Ausführungen zu „Mutterschutzgerechten Arbeitsbedingungen während der Schwangerschaft“ unter 2.2.4 und zur „Mutterschutzbedingten Arbeitsunterbrechung“ unter 2.2.5. Die dort genannten Regelungen gelten für die stillende Frau entsprechend.

Sie dürfen die Beschäftigte folglich keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen eine unverantwortbare Gefährdung ihrer **physischen oder psychischen Gesundheit** besteht, etwa durch

- Gefahrstoffe (chemische Stoffe, zum Beispiel fruchtbarkeits-schädigende Stoffe),
- Biostoffe (Viren, Bakterien, Pilze),

- physikalische Einwirkungen (insbesondere ionisierende und nicht ionisierende Strahlungen),
- eine belastende Arbeitsumgebung (zum Beispiel in Räumen mit Überdruck),
- Tätigkeiten mit vorgeschriebenem Arbeitstempo (unter anderem Akkord und Fließbandarbeit sowie unter Umständen andere getaktete Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo).

Allerdings ist die Regelung zur unzulässigen Ausübung von Tätigkeiten mit körperlicher Belastung oder mechanischer Einwirkung (vergleiche Auflistung auf Seite 31 f.) aufgrund des fehlenden Schutzbedürfnisses für das ungeborene Kind **nicht** mehr auf die stillende Frau anwendbar.



Wichtiger Hinweis

Wenn Sie beabsichtigen, Ihre Mitarbeiterin während der Stillzeit mit getakteter Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo zu beschäftigen, müssen Sie dies der zuständigen Aufsichtsbehörde mitteilen.

Die Ärztin beziehungsweise der Arzt kann der Frau ein (teilweises) Beschäftigungsverbot bescheinigen, wenn sie in den ersten Monaten nach der Entbindung nicht voll leistungsfähig ist. 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 Beschäftigungsverbots möglichst genau und verständlich angibt. Entsprechende **ärztliche Beschäftigungsverbote** sind in der Regel bis zu einem Zeitraum von sechs Monaten nach der Geburt möglich.



Wichtiger Hinweis

Mit allen Fragen hierzu können Sie sich jederzeit an die für Sie zuständige Aufsichtsbehörde wenden. Nähere Ausführungen zu Beratungsmöglichkeiten finden Sie unter 6.

2.4.5 Entgeltfortzahlung bei mutterschutzbedingtem Arbeitsplatzwechsel oder Beschäftigungsverbot

Auch nach der Schutzfrist nach der Entbindung besteht für die Beschäftigte Anspruch auf den sogenannten **Mutterschutzlohn** (vergleiche dazu die Ausführungen unter 2.2.6).

2.5 Gesundheitsschutz in besonderen Rechtsverhältnissen

Für Frauen, die nicht in einem Beschäftigungsverhältnis tätig sind, bestehen besondere Regelungen zum Gesundheitsschutz.

2.5.1 Schülerinnen und Studentinnen

Im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung gelten die Regelungen des Mutterschutzes, soweit die Schule oder Hochschule Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt oder die Schülerin oder Studentin im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung ein verpflichtend vorgegebenes Praktikum ableistet. Zudem gibt es im Bereich der mutterschutzrechtlichen Vorschriften zur Arbeitszeit Besonderheiten:

- Für Schülerinnen oder Studentinnen ist die **Schutzfrist nach der Entbindung** im Unterschied zu Beschäftigten **nicht verbindlich**. Ihre Schule oder Hochschule darf sie ihre schulische oder hochschulische Ausbildung fortsetzen lassen, wenn sie dies ihr gegenüber ausdrücklich verlangen. Sie können diese Erklärung jedoch jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

- Schülerinnen und Studentinnen dürfen zwischen 20.00 und 22.00 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen tätig werden, wenn sie einwilligen und dies für die Ausbildungszwecke erforderlich ist. Es ist kein **behördliches Genehmigungsverfahren** erforderlich. Die Schule oder Hochschule hat die Teilnahme der Schülerin beziehungsweise Studentin an Ausbildungsveranstaltungen zwischen 20.00 und 22.00 Uhr der zuständigen Aufsichtsbehörde mitzuteilen.



Wichtiger Hinweis

Beschäftigen Sie eine Schülerin oder Studentin im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses (zum Beispiel in einem Minijob-Verhältnis), gelten die Mutterschutzbestimmungen ohne Besonderheiten (vergleiche hierzu die Ausführungen unter 1.4.2).

2.5.2 In Heimarbeit beschäftigte Frauen

Für Frauen, die in Heimarbeit beschäftigt sind, und ihnen Gleichgestellte im Sinne von § 1 Absatz 1 und 2 des Heimarbeitsgesetzes, soweit sie am Stück mitarbeiten, **gelten die Regelungen zum Gesundheitsschutz nur teilweise**. Im Unterschied zu Frauen, die im Betrieb ihrer Arbeitgeberin beziehungsweise ihres Arbeitgebers tätig sind, sind die in Heimarbeit beschäftigten Frauen für die Arbeitsbedingungen grundsätzlich selbst verantwortlich und damit auch für ihren eigenen Gesundheitsschutz, soweit die Gestaltung der Arbeitsbedingungen nicht im Einflussbereich des Auftraggebers liegt.

Dies entbindet Sie jedoch nicht von der grundsätzlichen Pflicht, die Gesundheit der Heimarbeiterin und die ihres Kindes zu schützen. So müssen Sie als Auftraggeberin beziehungsweise Auftraggeber oder Zwischenmeisterin beziehungsweise Zwischenmeister die besonderen arbeitszeitlichen Regelungen des § 8 MuSchG einhalten und die Arbeitsbedingungen so gestalten, dass unverantwortbare Gefährdungen ausgeschlossen werden, sofern die Arbeitsbedingungen in Ihrem Einflussbereich liegen.

Für konkrete Rückfragen stehen die zuständigen Arbeitsschutzbehörden zur Verfügung (vergleiche dazu die Ausführungen unter 6).

2.5.3 Arbeitnehmerähnliche Personen

Für eine selbstständig erwerbstätige Frau, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen ist, tritt an die Stelle des Beschäftigungsverbots die **Befreiung von der vertraglich vereinbarten Leistungspflicht** gegenüber ihrer Vertragspartnerin beziehungsweise ihrem Vertragspartner. Sie kann sich jedoch gegenüber ihrer Vertragspartnerin beziehungsweise ihrem Vertragspartner dazu bereit erklären, die vertraglich vereinbarte Leistung zu erbringen.

Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass Art und Umfang der sozialen Absicherung in der Entscheidung einer selbstständig erwerbstätigen Frau liegen. Vor diesem wirtschaftlichen Hintergrund soll ihr auch die Entscheidung über die Fortführung der Erwerbstätigkeit überlassen bleiben. Die Vertragspartnerin beziehungsweise der Vertragspartner darf in diesen Fällen nicht von ihr verlangen, die vertraglich vereinbarte Leistung zu erbringen. Erbringt sie diese Leistung nicht, muss sie oder er allerdings ihrerseits beziehungsweise seinerseits auch nicht die vereinbarte Vergütung bezahlen.



Wichtiger Hinweis

Frauen, die eine private Krankentagegeldversicherung abgeschlossen haben (insbesondere Selbstständige), werden während der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz finanziell besser abgesichert. Durch Änderungen des Versicherungsvertragsgesetzes haben diese Frauen während der Mutterschutzfristen einen Anspruch auf Zahlung des vereinbarten Krankentagegeldes, wenn sie in dieser Zeit nicht oder nur eingeschränkt beruflich tätig sind. Dabei sind gegebenenfalls die vertraglich vereinbarten Warte- und Karenzzeiten zu berücksichtigen.

3 Leistungen an die Frau vor und nach der Geburt

3.1 Entgelt- und Entgeltersatzansprüche

Um mutterschutzbedingte Einkommenseinbußen zu vermeiden, stehen schwangeren und stillenden Frauen folgende Ansprüche zu:

- bezahlte Freistellung für Vorsorgeuntersuchungen und zum Stillen,
- Zahlung von Mutterschutzlohn bei mutterschutzrechtlichen Schutzmaßnahmen und
- Entgeltersatz für die Zeit der Schutzfristen vor und nach der Entbindung sowie für den Entbindungstag (zum Beispiel Mutterschaftsgeld und Zuschuss zum Mutterschaftsgeld (sogenannter Arbeitgeberzuschuss)).



Wichtiger Hinweis

Als Arbeitgeberin beziehungsweise Arbeitgeber bekommen Sie Ihre Aufwendungen bei Mutterschaft Ihrer Mitarbeiterin (insbesondere Mutterschutzlohn und Arbeitgeberzuschuss) in vollem Umfang ausgeglichen. Sie nehmen dafür an einem allgemeinen Umlageverfahren der Krankenkassen (das sogenannte U2-Verfahren) teil.

Voll erstattet werden sowohl die Arbeitgeberzuschüsse zum Mutterschaftsgeld als auch das Entgelt, das als Mutterschutzlohn bei Beschäftigungsverboten gezahlt wird. Ebenfalls erstattet werden die darauf entfallenden von Ihnen zu tragenden Beiträge 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.*

Erstattungsfähig sind auch die Ausbildungsvergütungen, die wegen eines Beschäftigungsverbots weiterzuzahlen sind. Zusätzlich für die Erstattung sind die gesetzlichen Krankenkassen. Die Erstattung erfolgt auf Antrag.

3.1.1 Bezahlte Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen

Durch die Gewährung der Freistellungen für Untersuchungen und zum Stillen darf der schwangeren oder stillenden Frau kein Entgeltausfall entstehen. Die Freistellungszeiten müssen von ihr auch nicht vor- oder nachgearbeitet werden. Sie werden nicht auf die Ruhepausen angerechnet, die im Arbeitszeitgesetz oder in anderen Vorschriften festgelegt sind.

Entgelt bei Freistellung für Untersuchungen und Stillzeit

3.1.2 Zahlung von Mutterschutzlohn bei mutterschutzrechtlichen Schutzmaßnahmen

Bei einem mutterschutzbedingten Arbeitsplatzwechsel oder einem (teilweisen oder vollständigen) Beschäftigungsverbot außerhalb der Schutzfristen hat Ihre schwangere oder stillende Mitarbeiterin einen Anspruch auf den sogenannten **Mutterschutzlohn** und erhält damit mindestens ihren vor Beginn ihrer Schwangerschaft erzielten (Brutto-)Durchschnittsverdienst.

Mutterschutzlohn

Als **Mutterschutzlohn** wird das durchschnittliche Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft gezahlt. Dies gilt auch, wenn wegen dieses Verbots die Beschäftigung oder die Entlohnungsart wechselt. Beginnt das Beschäftigungsverhältnis erst nach Eintritt der Schwangerschaft, ist das durchschnittliche Arbeitsentgelt aus dem Arbeitsentgelt der ersten drei Monate der Beschäftigung zu berechnen. Übt die Mitarbeiterin während des Beschäftigungsverbots eine Nebentätigkeit aus, die von diesem nicht erfasst ist, und erzielt auf diese Weise einen Nebenverdienst zum Mutterschutzlohn, wird dieser Nebenverdienst auf den Mutterschutzlohn angerechnet.

Bemessungsgrundlage

Der Mutterschutzlohn gilt als normaler Lohn und ist damit **steuer- und sozialabgabenpflichtig**.



Wichtiger Hinweis

Sie bekommen den Brutto-Mutterschutzlohn nach dem sogenannten U2-Verfahren zu 100 Prozent erstattet.

3.1.3 Entgeltersatz während der mutterschutzrechtlichen Schutzfristen

Für die Arbeitsunterbrechungen während der Schutzfristen erhalten Ihre Mitarbeiterinnen grundsätzlich Entgeltersatzleistungen.

Bemessungsgrundlage

Bemessungsgrundlage für das Mutterschaftsgeld und den Arbeitgeberzuschuss ist im Unterschied zum Mutterschutzlohn das um die gesetzlichen Abzüge verminderte durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung.

Auf welche konkreten Leistungen Ihre Mitarbeiterinnen Anspruch haben, richtet sich insbesondere nach der Art des Beschäftigungsverhältnisses und danach, wie sie krankenversichert sind. Neben den Mutterschaftsleistungen (dem **Mutterschaftsgeld** sowie dem **Zuschuss zum Mutterschaftsgeld (Arbeitgeberzuschuss)**) kommen hier für privat versicherte Frauen auch Ansprüche auf **Krankentagegeld** in Betracht.

Umfang des Entgeltersatzes

Der **Umfang des Entgeltersatzes**, den die Beschäftigte insgesamt über die Mutterschaftsleistungen erhält, richtet sich nach ihrem Versicherten- und Beschäftigtenstatus:

Frauen, die Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind und in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, haben Anspruch auf **Mutterschaftsgeld** in Höhe von kalendertäglich höchstens 13 Euro.

Hinzu kommt der Arbeitgeberzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den 13 Euro Mutterschaftsgeld und dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung.

Arbeitgeberzuschuss

Den Arbeitgeberzuschuss erhalten Ihre Mitarbeiterinnen also dann, wenn ihr durchschnittliches kalendertägliches Arbeitsentgelt 13 Euro übersteigt. Im Ergebnis erhält Ihre Mitarbeiterin somit Leistungen in Höhe ihres monatlichen Nettolohns.



Wichtiger Hinweis

Beginnt das Beschäftigungsverhältnis während der Schutzfristen vor oder nach der Entbindung, müssen Sie als Arbeitgeberin beziehungsweise Arbeitgeber den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld von Beginn des Beschäftigungsverhältnisses an zahlen. Der Zuschuss ist zum gleichen Termin auszuzahlen wie vorher das Entgelt. Der Arbeitgeberzuschuss ist bei mehreren Beschäftigungsverhältnissen von den Arbeitgeberinnen beziehungsweise Arbeitgebern anteilig in dem Verhältnis zu zahlen, in dem die Nettobezüge zueinander stehen.



Rechenbeispiel

Eine Frau hat in den letzten drei Monaten vor Beginn der Schutzfrist einen gleichbleibenden monatlichen Brutto-lohn von 1.500 Euro. Der monatliche Nettolohn betrug 975 Euro. Der monatliche Nettolohn der letzten drei Mo-nate ($975 \text{ Euro} \times 3 = 2.925 \text{ Euro}$) wird auf den Kalender-tag (drei Kalendermonate zu 30 Tagen) umgerechnet ($2.925 \text{ Euro} : 90 \text{ Kalendertage} = 32,50 \text{ Euro pro Kalendertag}$). Der durchschnittliche kalendertägliche Nettolohn betrug also 32,50 Euro. Während der Schutzfristen vor und nach der Entbindung erhält die Frau pro Kalendertag diese 32,50 Euro, und zwar

als Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse 13 Euro,

als Arbeitgeberzuschuss 19,50 Euro.

- Frauen, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind und in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, erhalten das **Mutterschaftsgeld in Höhe von insgesamt bis zu 210 Euro** vom Bundesamt für Soziale Sicherung sowie den Arbeit-geberzuschuss entsprechend obigen Ausführungen. Die Begrenzung des Mutterschaftsgeldes hat keine Auswirkung auf die Höhe des Arbeitgeberzuschusses.
- Frauen, die Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind und bei Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankengeld haben, aber nicht (mehr) in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, sowie Frauen, deren Arbeitsverhältnis unmittelbar vor Beginn der vorgeburtlichen Schutzfrist endet, erhal-ten von ihrer Krankenkasse **Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes**. Da sie nicht (mehr) in einem Beschäfti-

gungsverhältnis stehen, haben sie keinen Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss. Das Krankengeld beträgt 70 Prozent des erzielten regelmäßigen Arbeitsentgelts und Arbeitsinkommens, soweit es der Beitragsberechnung unterliegt (Regelentgelt); es darf 90 Prozent des entsprechenden Nettoarbeitsentgelts jedoch nicht übersteigen.

- Frauen mit einer privaten **Krankentagegeldversicherung** erhalten das vereinbarte Krankentagegeld auch während der mutterschutzrechtlichen Schutzfristen, wenn sie in dieser Zeit nicht oder nur eingeschränkt beruflich tätig sind. Mutterschaftsgeld, Elterngeld und andere Ersatzansprüche werden auf das Krankentagegeld angerechnet. Gegebenenfalls vertraglich vereinbarte Warte- und Karenzzeiten sind hierbei zu berücksichtigen.

Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss sind nicht steuer- und sozialabgabenpflichtig. Sie werden aber in den steuerlichen **Progressionsvorbehalt** einbezogen. Wegen der Steuer- und Abgabenfreiheit bemisst sich die Höhe dieser Leistungen am Nettolohn.

3.1.4 Übersicht zum Mutterschaftsgeld und zum Arbeitgeberzuschuss

Frauen in bestehenden Beschäftigungsverhältnissen

Mitglieder einer **gesetzlichen** Krankenkasse mit Krankengeldanspruch

Pro Tag bis zu **13 Euro Mutterschaftsgeld** von der Krankenkasse **plus Arbeitgeberzuschuss** in Höhe der Differenz zum durchschnittlichen kalendertäglichen Nettoarbeitsentgelt

Minijobberinnen, die Mitglieder einer **gesetzlichen** Krankenkasse ohne Krankengeldanspruch (zum Beispiel Studentinnen) sind

Pro Tag bis zu **13 Euro Mutterschaftsgeld** von der Krankenkasse gegebenenfalls **Arbeitgeberzuschuss** in Höhe der Differenz zwischen 13 Euro und dem durchschnittlichen kalendertäglichen Nettoarbeitsentgelt

Minijobberinnen, die **nicht Mitglied** einer gesetzlichen Krankenkasse sind (zum Beispiel **Familienversicherte**)

Mutterschaftsgeld von einmalig bis zu insgesamt **210 Euro** durch das Bundesamt für Soziale Sicherung **plus Arbeitgeberzuschuss** in Höhe der Differenz zwischen 13 Euro und dem durchschnittlichen kalendertäglichen Nettoarbeitsentgelt

In der **privaten** Krankenversicherung versicherte Beschäftigte

Mutterschaftsgeld bis zu insgesamt **210 Euro** durch das Bundesamt für Soziale Sicherung **plus Arbeitgeberzuschuss** in Höhe der Differenz zwischen 13 Euro und dem durchschnittlichen Nettoarbeitsentgelt, **gegebenenfalls ergänzend vereinbartes Krankentagegeld**

Frauen, deren Beschäftigungsverhältnis in der Schwangerschaft oder in den Schutzfristen endet

Frauen, deren Beschäftigungsverhältnis während der Schwangerschaft oder in den Schutzfristen von der Arbeitgeberin beziehungsweise dem Arbeitgeber zulässig gekündigt wurde

Für Mitglieder einer gesetzlichen Krankenkasse: pro Tag bis zu **13 Euro Mutterschaftsgeld plus Arbeitgeberzuschuss** von der Krankenkasse

Für Frauen, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind: **Mutterschaftsgeld bis zu insgesamt 210 Euro** vom Bundesamt für Soziale Sicherung

Frauen, deren befristetes Beschäftigungsverhältnis in den Schutzfristen geendet hat

Für Mitglieder einer gesetzlichen Krankenkasse: **Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes** von der Krankenkasse

Für Frauen, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind: **Mutterschaftsgeld bis zu insgesamt 210 Euro** durch das Bundesamt für Soziale Sicherung

Frauen, deren Beschäftigungsverhältnis **unmittelbar vor Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung** endet, wenn sie am letzten Tag des Beschäftigungsverhältnisses Mitglied einer Krankenkasse waren

Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes von der Krankenkasse

Frauen, deren Beschäftigungsverhältnis **während der Schwangerschaft, jedoch vor Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung** endet

Mutterschaftsleistungen ab dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses wie bei Frauen ohne Erwerbstätigkeit

Frauen, deren Arbeitgeberin beziehungsweise Arbeitgeber während der Schwangerschaft oder in den Schutzfristen in **Insolvenz** geht

Mutterschaftsleistungen ab dem Insolvenzereignis wie nach einer zulässigen Kündigung

Selbstständig erwerbstätige und arbeitnehmerähnliche Frauen

Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung mit Krankengeldanspruch	Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes von der Krankenkasse
Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung ohne Krankengeldanspruch	Kein Mutterschaftsgeld
Privat krankenversicherte selbstständige Frauen, die eine Krankentagegeldversicherung abgeschlossen haben	Anspruch auf Zahlung des vereinbarten Krankentagegeldes besteht während der Mutterschutzfristen.

Frauen ohne Erwerbstätigkeit

Mitglieder einer gesetzlichen Krankenkasse mit Krankengeldanspruch (Arbeitslosengeld-I-Empfängerinnen)	Mutterschaftsgeld wird in Höhe des bisherigen Arbeitslosengeldes I von der Krankenkasse gezahlt.
Mitglieder einer gesetzlichen Krankenkasse ohne Krankengeldanspruch (Bürgergeld-Empfängerinnen)	Bürgergeld wird während der gesetzlichen Mutterschutzfristen unter Berücksichtigung eines Mehrbedarfs ab der 13. Schwangerschaftswoche weitergezahlt. Der Mehrbedarf wird nur bis einschließlich zum Entbindungstag gewährt.
Schülerinnen und Studentinnen ohne Erwerbstätigkeit	Keine Leistung

3.1.5 Bedingungen und Berechnung der Entgeltzahlung und des Entgeltsatzes

Im Hinblick auf die Bedingungen und Berechnung der Entgeltzahlung und des Entgeltsatzes ist Folgendes zu beachten:

Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts

Für die Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts gilt der Grundsatz, dass die Beschäftigte während des Mutterschutzes finanziell nicht schlechter, aber auch nicht besser behandelt werden soll als bei einer Weiterbeschäftigung ohne mutterschutzrechtliche Beschäftigungsverbote.

- Unberücksichtigt bleibt es, wenn wegen dieses Verbots die Beschäftigung oder die **Entlohnungsart wechselt**. Einbußen durch das Verbot der Akkord- und Fließbandarbeit oder der Mehrarbeit, der Sonntags- und Nachtarbeit wirken sich nicht negativ auf die Berechnung aus.

Veränderte Lohngruppen aufgrund Arbeitsplatzwechsel
- Bei **dauerhaften Verdiensterhöhungen oder -kürzungen**, zum Beispiel bei Lohn- und Gehaltserhöhungen beziehungsweise -kürzungen, die während des Berechnungszeitraums wirksam werden, ist für die Berechnung des Durchschnittsverdienstes für den gesamten Berechnungszeitraum von dem geänderten Verdienst auszugehen. Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass die Frau ohne Beschäftigungsverbot weitergearbeitet und das Arbeitsentgelt in der geänderten Höhe bezogen hätte. Wird die Veränderung nach Ablauf des Berechnungszeitraums wirksam, ist sie ab dem Zeitpunkt ihrer Wirksamkeit in die Berechnung einzubeziehen. **Vorübergehende Verdiensterhöhungen oder -kürzungen**, die im Berechnungszeitraum eintreten, bleiben für die Berechnung des Durchschnittsverdienstes außer Betracht.

Dauerhafte und vorübergehende Gehaltsänderungen
- Übt die Frau neben einer hauptberuflichen noch eine **Nebentätigkeit** aus, so sind auch die Bezüge der Nebentätigkeit für die Berechnung des Arbeitsentgelts zu berücksichtigen.

Nebentätigkeit
- Bei der Bestimmung des Berechnungszeitraums für die Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts bleiben Zeiten unberücksichtigt, in denen die Frau infolge **unverschuldeter Fehlzeiten kein Arbeitsentgelt** erzielt hat. War das Beschäftigungsverhältnis kürzer als drei Monate, ist der Berechnung der tatsächliche Zeitraum des Beschäftigungsverhältnisses zugrunde zu legen.

Nichtberücksichtigung unverschuldeter Fehlzeiten

- Bei der Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts bleiben **einmalig gezahltes Arbeitsentgelt und Kürzungen des Arbeitsentgelts**, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder **unverschuldetem Arbeitsversäumnis** eintreten, unberücksichtigt.
- Leistungsermittlung bei unzureichender Berechnungsgrundlage
- Ist die **Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts** nach den üblichen Regelungen **nicht möglich**, ist das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt einer vergleichbar beschäftigten Person zugrunde zu legen.
- Besonderheiten bei erneuter Schwangerschaft in der Elternzeit
- Befindet sich die Beschäftigte zum Zeitpunkt der Schwangerschaft in Elternzeit für ein älteres Kind, gilt Folgendes:
- Ihre Mitarbeiterin kann ihre Ansprüche auf Mutterschaftslohn und auf den Arbeitgeberzuschuss nur wahrnehmen, wenn sie ihre **Elternzeit vorzeitig beendet**. Erst mit der Beendigung der Elternzeit lebt das Beschäftigungsverhältnis wieder vollständig auf und damit auch der Anspruch gegenüber ihrer Arbeitgeberin beziehungsweise ihrem Arbeitgeber auf Zahlung des Arbeitgeberzuschusses für ihre Erwerbstätigkeit vor ihrer Elternzeit. Beendet sie ihre Elternzeit nicht vorzeitig und hat sie in der Elternzeit nicht in Teilzeit gearbeitet, hat sie nur einen Anspruch auf Mutterschaftsgeld.



Wichtiger Hinweis

Ihre Mitarbeiterin kann eine laufende Elternzeit vorzeitig – und ohne Ihre Zustimmung – beenden, um die vor- und nachgeburtlichen Mutterschutzfristen und die damit verbundenen Rechte (unter anderem Zuschuss der Arbeitgeberin beziehungsweise des Arbeitgebers zum Mutterschaftsgeld) in Anspruch zu nehmen. Sie können die vorzeitige Beendigung in diesem Fall nicht ablehnen. Dies ist im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz gesetzlich klargestellt.

Beendet die Beschäftigte die Elternzeit zur Inanspruchnahme der gesetzlichen Mutterschutzfristen vorzeitig, so sollte sie Ihnen dies rechtzeitig mitteilen. Eine rückwirkende Beendigung der Elternzeit ist nicht vorgesehen.

Ihnen entstehen dadurch keine Kosten, da Sie den zu leistenden Arbeitgeberzuschuss in vollem Umfang von der Krankenkasse erstattet bekommen (sogenanntes U2-Verfahren).

- Übt sie während der Elternzeit eine zulässige **Teilzeitbeschäftigung** aus und **beendet sie die laufende Elternzeit nicht**, und fällt zudem die Mutterschutzfrist in diese Teilzeittätigkeit, so hat sie Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss aus dieser Teilzeitarbeit. Für die Teilzeitbeschäftigung gilt das Mutterschutzgesetz uneingeschränkt.
- Hat sie eine **Elternzeit vorzeitig beendet**, in der sie in **Teilzeit gearbeitet** hat, gelten für die Berechnung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts Besonderheiten. Es muss geprüft werden, ob es für sie günstiger ist, die Berechnung anhand ihres Einkommens in der Elternzeit zu berechnen oder anhand des Einkommens vor der Elternzeit. Das Teilzeitentgelt, das sie vor der Beendigung ihrer Elternzeit während der Elternzeit erzielt hat, bleibt unberücksichtigt, wenn das durchschnittliche Entgelt ohne die Berücksichtigung der Zeiten,

in denen dieses Arbeitsentgelt erzielt wurde, höher ist. Damit wird vermieden, dass sie durch die Elternzeit für ihr älteres Kind im Hinblick auf den Mutterschutz für ihr weiteres Kind benachteiligt wird.

3.2 Erhaltungsansprüche Ihrer Beschäftigten

Im Übrigen stehen Ihrer Mitarbeiterin Erhaltungsansprüche zu. Sie soll nicht nur in Fragen des finanziellen Ausgleichs vor Benachteiligungen geschützt werden. Deswegen hat sie ergänzend folgende Rechte:

Erholungsurlaub

- Die Fehlzeiten aufgrund mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote und der Mutterschutzfristen gelten als Beschäftigungszeiten. Auch während dieser Zeiten entstehen Urlaubsansprüche. Eine Kürzung des Erholungsurlaubs wegen mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote ist nicht zulässig. Hat die Beschäftigte 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.

Vertragsgemäße Weiterbeschäftigung

- Mit dem Ende der Schutzfristen oder eines anderen mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbots hat die Beschäftigte das Recht, entsprechend ihren Vertragsbedingungen weiterbeschäftigt zu werden.

Vermögenswirksame Leistungen

- Ob die Beschäftigte während ihres Mutterschutzes Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen von Ihnen als Arbeitgeberin beziehungsweise Arbeitgeber hat, hängt vom Inhalt der jeweiligen Vereinbarung ab (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelarbeitsvertrag).

- Die Sparzulage nach dem Vermögensbildungsgesetz gibt es nur auf Zahlungen, die Sie vornehmen. Daher kann das Mutterschaftsgeld der gesetzlichen Krankenversicherung nicht vermögenswirksam angelegt werden. Jedoch kann die Beschäftigte Teile des Arbeitgeberzuschusses zum Mutterschaftsgeld vermögenswirksam anlegen lassen und dafür die staatliche Sparzulage erhalten.
- Beschäftigte, die während der Mutterschutzfristen keine vermögenswirksamen Leistungen von Ihnen erhalten, können auch vor Beginn oder nach Ablauf der Mutterschutzfristen aus dem Arbeitsentgelt von Ihnen die Beträge anlegen lassen, die zur vollen Ausnutzung der zulagebegünstigten Höchstbeträge noch fehlen. Denn die nach dem Vermögensbildungsgesetz zulagebegünstigten Beträge sind Jahresbeträge.
- Ob und in welcher Höhe Jahressonderleistungen gezahlt werden, ergibt sich im Einzelfall aus dem Inhalt der jeweiligen Vereinbarung (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelarbeitsvertrag). Das Mutterschutzgesetz trifft hierzu keine ausdrückliche Regelung. 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.

Sparzulage

13. Monatsgehalt und Sonderleistungen

3.3 Anspruch auf Elternzeit

Die bei Ihnen beschäftigten Väter und Mütter haben Ihnen gegenüber einen Anspruch auf Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG). Eltern können die Elternzeit ganz oder zeitweise auch gemeinsam nehmen.

Gegebenenfalls schließt die Elternzeit der Beschäftigten unmittelbar an die Schutzfrist nach der Entbindung an. Nach dem Ende der Schutzfrist kann Ihre Mitarbeiterin ihre Arbeit aber auch wiederaufnehmen und die Elternzeit erst zu einem späteren Zeitpunkt antreten. Die Elternzeit des beschäftigten Vaters kann direkt nach der Geburt des Kindes bereits während der Schutzfrist nach der Entbindung für die Frau beginnen. Ein späterer Zeitpunkt ist aber auch hier möglich.



Wichtiger Hinweis

*Ihre Beschäftigte muss die Elternzeit, die bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes in Anspruch genommen werden kann, **spätestens sieben Wochen vor ihrem Beginn bei Ihnen schriftlich anmelden**. Soweit ein wirksamer Antrag vorliegt, gilt auch in der Elternzeit ein besonderer Kündigungsschutz.*

*Ihre Beschäftigte hat grundsätzlich einen Anspruch darauf, auch während der Elternzeit bis zu 30 Wochenstunden in **Teilzeit** zu arbeiten, wenn die im BEEG genannten Voraussetzungen vorliegen. Der Arbeitgeberin beziehungsweise dem Arbeitgeber ist der Wunsch auf Teilzeitarbeit **sieben Wochen vor Beginn der Teilzeitarbeit schriftlich mitzuteilen**. Es besteht eine **Zustimmungsfiktion der Arbeitgeberin beziehungsweise des Arbeitgebers**. Das heißt, dass der Antrag als angenommen gilt, wenn Sie bei einer Elternzeit vor dem dritten Geburtstag des Kindes nicht binnen vier Wochen nach Zugang von der Arbeitgeberin beziehungsweise dem Arbeitgeber schriftlich abgelehnt wird.*

Nimmt die Frau im Anschluss an die Mutterschutzfrist Elternzeit oder Urlaub und dann Elternzeit, werden die Zeiten des Urlaubs und/oder der nachgeburtlichen Mutterschutzfrist auf den Zweijahreszeitraum angerechnet.

Wenn während der laufenden Elternzeit ein weiteres Kind geboren wird, führen die Mutterschutzfristen für das weitere Kind nicht zu einer automatischen Beendigung der Elternzeit. Die Elternzeit für das weitere Kind schließt sich an die abgelaufene erste Elternzeit an, es sei denn, die laufende Elternzeit wird vorzeitig beendet.

Einzelheiten zur Elternzeit finden Sie in unserer **Informationsbroschüre „Elterngeld und Elternzeit“**, auch abrufbar unter <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/elterngeld-und-elternzeit--185102>).

4 Kündigungsschutz

Kündigungsschutzfristen

Ihre Mitarbeiterin steht vom Beginn ihrer Schwangerschaft an bis zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung, mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung unter besonderem Kündigungsschutz. Eine Kündigung ist bis auf wenige Ausnahmen unzulässig. Der gleiche Kündigungsschutz gilt bis zum Ablauf von vier Monaten, wenn Ihre Mitarbeiterin eine Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche hatte.

Nimmt Ihre Mitarbeiterin unmittelbar nach der Geburt ihres Kindes Elternzeit, so verlängert sich der besondere Kündigungsschutz bis zum Ablauf der angemeldeten Elternzeit.

Während der Kündigungsschutzfristen dürfen Sie also grundsätzlich keine Kündigung aussprechen, auch wenn der Zeitpunkt, zu dem das Beschäftigungsverhältnis enden soll, nach dieser Frist liegt.

Welche Frauen werden geschützt?

Der Kündigungsschutz nach dem Mutterschutzgesetz gilt grundsätzlich für alle Frauen, die in einem Beschäftigungsverhältnis stehen (vergleiche dazu die Ausführungen unter 1.4). Unabhängig davon, ob ein Beschäftigungsverhältnis vorliegt, gilt der Kündigungsschutz auch für alle anderen unter 1.4 aufgezählten Personen; mit Ausnahme der Schülerinnen und Studentinnen.

Zwar beginnt der besondere Kündigungsschutz unabhängig von der Schwangerschaftsmitteilung Ihrer Mitarbeiterin. Allerdings besteht das Kündigungsverbot für Sie nur unter bestimmten Voraussetzungen:

(Nachträgliche)
Kenntnis und
Bestehen der
Schwangerschaft

- Ihnen muss zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft, Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder Entbindung Ihrer Mitarbeiterin bekannt sein oder innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt werden. Überschreitet Ihre Mitarbeiterin diese Frist, gilt der Kündigungsschutz nur dann, wenn Ihre Mitarbeiterin die Zweiwochenfrist unverschuldet versäumt hat und die Mitteilung an Sie unverzüglich nachholt.
- Die Schwangerschaft muss bei Zugang der Kündigung bereits bestehen. Wird Ihre Mitarbeiterin schwanger, nachdem Sie ihr gekündigt haben, so kann sie sich nicht auf den besonderen Kündigungsschutz nach dem Mutterschutzgesetz berufen.



Wichtiger Hinweis

Unzulässig ist sowohl jede außerordentliche als auch die ordentliche Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses. Auch Änderungskündigungen, Kündigungen eines Probebeschäftigungsverhältnisses oder Kündigungen bei Insolvenz sind grundsätzlich verboten.

Unzulässig sind nicht nur die Kündigungserklärung, sondern auch Vorbereitungsmaßnahmen, die Sie im Hinblick auf eine Kündigung Ihrer Mitarbeiterin treffen. Hierzu zählen zum Beispiel die Suche, Planung und Einstellung einer dauerhaften Ersatzkraft, die Ihre Mitarbeiterin auch nach ihrer Rückkehr ersetzen soll.

**Ausnahmen vom
Kündigungsverbot**

Ausnahmsweise ist eine Kündigung bei Vorliegen besonderer Gründe möglich. Diese dürfen aber nicht mit dem Zustand Ihrer Mitarbeiterin während ihrer Schwangerschaft oder ihrer Lage bis zum Ablauf der Kündigungsschutzfrist von in der Regel vier Monaten nach der Entbindung beziehungsweise der Fehlgeburt im Zusammenhang stehen.

Ein besonderer Grund kann im Einzelfall zum Beispiel bei einer Verlagerung des Betriebsstandorts vorliegen, bei der ganzen oder teilweisen Stilllegung des Betriebs (ohne die Möglichkeit der Umsetzung der schwangeren Mitarbeiterin auf einen anderen Arbeitsplatz) oder in Kleinbetrieben, wenn der Betrieb in Ermangelung einer qualifizierten Ersatzkraft nicht fortgeführt werden kann. Auch besonders schwere Pflichtverletzungen durch die Frau können im Ausnahmefall zu einer Kündigung berechtigen.



Wichtiger Hinweis

Beabsichtigen Sie Ihre Mitarbeiterin während der Kündigungsschutzfristen zu kündigen, müssen Sie zuerst bei der für den Arbeitsschutz zuständigen Landesbehörde einen Antrag stellen, die Kündigung ausnahmsweise aufgrund eines außergewöhnlichen Umstands für zulässig erklären zu lassen. Erst nach der Zustimmung der Behörde dürfen Sie Ihrer Mitarbeiterin rechtswirksam kündigen. Eine zuvor erklärte Kündigung ist unwirksam.

Die Kündigung muss schriftlich erfolgen und den Kündigungsgrund enthalten.

5 Wofür sind welche Behörden zuständig?

Die Aufsicht über die Ausführung des Mutterschutzgesetzes obliegt den nach Landesrecht zuständigen Behörden (Aufsichtsbehörden). In einigen Bundesländern sind für die Mutterschutzaufsicht die Gewerbeaufsichtsämter, in anderen Ländern staatliche Arbeitsschutzämter zuständig. Das jeweilige für den Mutterschutz zuständige Landesministerium teilt Ihnen gerne mit, welche staatlichen Stellen dafür zuständig sind. Die Anschriften sind auch auf der Homepage des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend veröffentlicht (www.bmfsfj.de). Die für Sie zuständige Behörde finden Sie unter:

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen/aufsichtsbehoerden-fuer-elterzeit-und-kuendigungsschutz--informationen-der-laender/122304>

Die jeweilige Aufsichtsbehörde berät Sie bei der Frage, ob der konkrete Arbeitsplatz und die konkreten Arbeitsbedingungen zu einer Gefährdung führen können und welche Maßnahmen zu ergreifen sind.



Wichtiger Hinweis

Die Nichtbeachtung der Vorschriften des Mutterschutzgesetzes bedeutet – je nach Tatbestand und Schwere der pflichtwidrigen Handlung – eine Ordnungswidrigkeit mit einer Geldbuße bis zu 30.000 Euro oder eine Straftat mit einer Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr.

Die Aufsichtsbehörde kann in Einzelfällen die erforderlichen Maßnahmen anordnen, die die Arbeitgeberin beziehungsweise der Arbeitgeber zur Erfüllung derjenigen Pflichten zu treffen hat, die sich aus Abschnitt 2 des Mutterschutzgesetzes und aus den aufgrund des § 31 Nummer 1 bis 5 MuSchG erlassenen Rechtsverordnungen ergeben. Insbesondere kann die Aufsichtsbehörde

- in besonders begründeten Einzelfällen Ausnahmen vom Verbot der Mehrarbeit und der Nacharbeit auch zwischen 22.00 und 6.00 Uhr bewilligen (vergleiche dazu die Ausführungen unter 2.2.3);
- Ihnen die Beschäftigung Ihrer Mitarbeiterin zwischen 20.00 und 22.00 Uhr oder an Sonn- und Feiertagen verbieten;
- Einzelheiten zur Freistellung zum Stillen und zur Bereithaltung von Räumlichkeiten, die zum Stillen geeignet sind, anordnen;
- Einzelheiten zur zulässigen Arbeitsmenge, zu den Schutzmaßnahmen sowie Art und Umfang der Beurteilung der Arbeitsbedingungen anordnen;
- bestimmte Tätigkeiten oder Arbeitsbedingungen verbieten;

- Ausnahmen vom Verbot der Akkord- und Fließarbeit für schwangere und stillende Frauen bewilligen, wenn die Art der Arbeit und das Arbeitstempo keine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere oder stillende Frau oder für ihr Kind darstellen und
- Einzelheiten zu Art und Umfang der Dokumentation und Information anordnen.

6 Wer berät Sie bei Fragen und Unklarheiten?

Bei Fragen und Unklarheiten können Sie sich je nach Themenbereich an folgende Stellen wenden:

- an die zuständigen Mutterschutz-Aufsichtsbehörden im Hinblick auf Gesundheits- und Kündigungsschutz,
- an die gesetzliche Krankenkasse im Hinblick auf mutterschutzrechtlichen Leistungsansprüche.

Für weitere Fragen nutzen Sie unser Servicetelefon:

Tel.: 030 20 179 130 oder

Fax: 030 18 555-4400

Montag–Donnerstag: 9–18 Uhr

E-Mail: info@bmfjservice.bund.de

Gerne nehmen wir auch Ihre Anregungen zum Mutterschutz auf!

7 Anhang: Wichtige Regelungen zum Mutterschutz

Mit dem Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz – MuSchG) traten zum 30. Mai 2017 im Wesentlichen folgende Änderungen in Kraft:

- Die Schutzfrist nach der Geburt eines Kindes mit Behinderung wurde von acht auf zwölf Wochen verlängert, weil die Geburt in vielen dieser Fälle für die Mutter mit besonderen körperlichen und psychischen Belastungen verbunden ist.
- Es wurde ein Kündigungsschutz für Frauen nach einer nach der zwölften Schwangerschaftswoche erfolgten Fehlgeburt neu eingeführt.

Die Neuregelungen zum 1. Januar 2018 sehen im Wesentlichen vor:

- Schülerinnen und Studentinnen werden dann in den Anwendungsbereich des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) einbezogen, wenn die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt oder die Schülerinnen und Studentinnen im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung ein verpflichtend vorgegebenes Praktikum ableisten.
- In den Anwendungsbereich fallen auch ausdrücklich die nach geltendem EU-Recht arbeitnehmerähnlichen Personen.

- Für Beamtinnen, Richterinnen und Soldatinnen gilt das gleiche Mutterschutzniveau, wie es auch für andere Beschäftigte nach dem MuSchG gilt. Der Mutterschutz wird für diese Sonderstatusgruppen jedoch wie bisher in gesonderten Verordnungen geregelt. Das Gesetz stellt zudem klar, dass entsprechend unionsrechtlichen Vorgaben auch für diese Personengruppen eine angemessene Kontrolle und Überwachung durch besondere Behörden sicherzustellen ist und daher eine „Eigenüberwachung“ durch die dienstvorgesetzte Stelle nicht ausreichend ist.
- Die Regelungen zum Verbot der Nacht- und Sonntagsarbeit werden branchenunabhängig gefasst. Die Regelungen zum Verbot der Mehrarbeit werden um eine besondere Regelung zur höchstzulässigen Mehrarbeit in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen ergänzt.
- Für die Arbeit nach 20.00 bis 22.00 Uhr wurde ein behördliches Genehmigungsverfahren eingeführt. Unter anderem muss die Frau sich ausdrücklich bereit erklären, nach 20.00 Uhr zu arbeiten. Während die Behörde den vollständigen Antrag prüft, kann die Arbeitgeberin beziehungsweise der Arbeitgeber die Frau grundsätzlich weiterbeschäftigen. Lehnt die Behörde den Antrag nicht innerhalb von sechs Wochen ab, gilt er als genehmigt.
- Durch die Integration der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV) in das MuSchG werden die Regelungen für Beschäftigte und Arbeitgeberinnen beziehungsweise Arbeitgeber sowie für die Aufsichtsbehörden klarer und verständlicher.
- Betriebe und Behörden werden durch die Einrichtung eines Ausschusses für Mutterschutz in Umsetzungsfragen beraten und begleitet.

7.1 Mutterschutzgesetz

Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz – MuSchG) vom 23. Mai 2017 (BGBl. I S. 1228), das durch Artikel 57 Absatz 8 des Gesetzes vom 12. Dezember 2019 (BGBl. I S. 2652) zuletzt geändert wurde.

Abschnitt 1 – Allgemeine Vorschriften

§1 Anwendungsbereich, Ziel des Mutterschutzes

- (1) Dieses Gesetz schützt die Gesundheit der Frau und ihres Kindes am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit. Das Gesetz ermöglicht es der Frau, ihre Beschäftigung oder sonstige Tätigkeit in dieser Zeit ohne Gefährdung ihrer Gesundheit oder der ihres Kindes fortzusetzen und wirkt Benachteiligungen während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit entgegen. Regelungen in anderen Arbeitsschutzgesetzen bleiben unberührt.
- (2) Dieses Gesetz gilt für Frauen in einer Beschäftigung im Sinne von § 7 Absatz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Unabhängig davon, ob ein solches Beschäftigungsverhältnis vorliegt, gilt dieses Gesetz auch für
 1. Frauen in betrieblicher Berufsbildung und Praktikantinnen im Sinne von § 26 des Berufsbildungsgesetzes,
 2. Frauen mit Behinderung, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt sind,
 3. Frauen, die als Entwicklungshelferinnen im Sinne des Entwicklungshelfer-Gesetzes tätig sind, jedoch mit der Maßgabe, dass die §§ 18 bis 22 auf sie nicht anzuwenden sind,
 4. Frauen, die als Freiwillige im Sinne des Jugendfreiwilligendienstgesetzes oder des Bundesfreiwilligendienstgesetzes tätig sind,
 5. Frauen, die als Mitglieder einer geistlichen Genossenschaft, Diakonissen oder Angehörige einer ähnlichen Gemeinschaft auf einer Planstelle oder aufgrund eines Gestellungsvertrages für diese tätig werden, auch während der Zeit ihrer dortigen außerschulischen Ausbildung,
 6. Frauen, die in Heimarbeit beschäftigt sind, und ihnen Gleichgestellte im Sinne von § 1 Absatz 1 und 2 des Heimarbeitsgesetzes, soweit sie am Stück mitarbeiten, jedoch mit der Maßgabe, dass die §§ 10 und 14 auf sie nicht anzuwenden sind und § 9 Absatz 1 bis 5 auf sie entsprechend anzuwenden ist,
 7. Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen sind, jedoch mit der Maßgabe, dass die §§ 18, 19 Absatz 2 und § 20 auf sie nicht anzu-

wenden sind, und

8. Schülerinnen und Studentinnen, soweit die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt oder die ein im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung verpflichtend vorgegebenes Praktikum ableisten, jedoch mit der Maßgabe, dass die §§ 17 bis 24 auf sie nicht anzuwenden sind.
- (3) Das Gesetz gilt nicht für Beamtinnen und Richterinnen. Das Gesetz gilt ebenso nicht für Soldatinnen, auch soweit die Voraussetzungen des Absatzes 2 erfüllt sind, es sei denn, sie werden aufgrund dienstlicher Anordnung oder Gestattung außerhalb des Geschäftsbereiches des Bundesministeriums der Verteidigung tätig.
- (4) Dieses Gesetz gilt für jede Person, die schwanger ist, ein Kind geboren hat oder stillt. Die Absätze 2 und 3 gelten entsprechend.

§2 Begriffsbestimmung

- (1) Arbeitgeber im Sinne dieses Gesetzes ist die natürliche oder juristische Person oder die rechtsfähige Personengesellschaft, die Personen nach § 1 Absatz 2 Satz 1 beschäftigt. Dem Arbeitgeber stehen gleich:
 1. die natürliche oder juristische Person oder die rechtsfähige Personengesellschaft, die Frauen im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 1 ausbildet oder für die Praktikantinnen im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 1 tätig sind,

2. der Träger der Werkstatt für behinderte Menschen im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 2,
 3. der Träger des Entwicklungsdienstes im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 3,
 4. die Einrichtung, in der der Freiwilligendienst nach dem Jugendfreiwilligendienstgesetz oder nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 4 geleistet wird,
 5. die geistliche Genossenschaft und ähnliche Gemeinschaft im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 5,
 6. der Auftraggeber und der Zwischenmeister von Frauen im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 6,
 7. die natürliche oder juristische Person oder die rechtsfähige Personengesellschaft, für die Frauen im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 7 tätig sind, und
 8. die natürliche oder juristische Person oder die rechtsfähige Personengesellschaft, mit der das Ausbildungs- oder Praktikumsverhältnis im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8 besteht (Ausbildungsstelle).
- (2) Eine Beschäftigung im Sinne der nachfolgenden Vorschriften erfasst jede Form der Betätigung, die eine Frau im Rahmen eines Beschäfti-

gungsverhältnisses nach § 1 Absatz 2 Satz 1 oder die eine Frau im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 im Rahmen ihres Rechtsverhältnisses zu ihrem Arbeitgeber nach § 2 Absatz 1 Satz 2 ausübt.

- (3) Ein Beschäftigungsverbot im Sinne dieses Gesetzes ist nur ein Beschäftigungsverbot nach den §§ 3 bis 6, 10 Absatz 3, § 13 Absatz 1 Nummer 3 und § 16. Für eine in Heimarbeit beschäftigte Frau und eine ihr Gleichgestellte tritt an die Stelle des Beschäftigungsverbots das Verbot der Ausgabe von Heimarbeit nach den §§ 3, 8, 13 Absatz 2 und § 16. Für eine Frau, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen ist, tritt an die Stelle des Beschäftigungsverbots nach Satz 1 die Befreiung von der vertraglich vereinbarten Leistungspflicht; die Frau kann sich jedoch gegenüber der dem Arbeitgeber gleichgestellten Person oder Gesellschaft im Sinne von Absatz 1 Satz 2 Nummer 7 dazu bereit erklären, die vertraglich vereinbarte Leistung zu erbringen.
- (4) Alleinarbeit im Sinne dieses Gesetzes liegt vor, wenn der Arbeitgeber eine Frau an einem Arbeitsplatz in seinem räumlichen Verantwortungsbereich beschäftigt, ohne dass gewährleistet ist, dass sie jederzeit den Arbeitsplatz verlassen oder Hilfe erreichen kann.
- (5) Arbeitsentgelt im Sinne dieses Gesetzes ist das Arbeitsentgelt, das nach § 14 des Vierten Buches Sozialgesetz-

buch in Verbindung mit einer aufgrund des § 17 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch erlassenen Verordnung bestimmt wird. Für Frauen im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 gilt als Arbeitsentgelt ihre jeweilige Vergütung.

Abschnitt 2 – Gesundheitsschutz

Unterabschnitt 1 – Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz

§3 Schutzfristen vor und nach der Entbindung

- (1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigen (Schutzfrist vor der Entbindung), soweit sie sich nicht zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklärt. Sie kann die Erklärung nach Satz 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen. Für die Berechnung der Schutzfrist vor der Entbindung ist der voraussichtliche Tag der Entbindung maßgeblich, wie er sich aus dem ärztlichen Zeugnis oder dem Zeugnis einer Hebamme oder eines Entbindungspflegers ergibt. Entbindet eine Frau nicht am voraussichtlichen Tag, verkürzt oder verlängert sich die Schutzfrist vor der Entbindung entsprechend.
- (2) Der Arbeitgeber darf eine Frau bis zum Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigen (Schutzfrist nach der Entbindung). Die Schutzfrist nach der Entbindung

verlängert sich auf zwölf Wochen

1. bei Frühgeburten,
2. bei Mehrlingsgeburten und,
3. wenn vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung im Sinne von § 2 Absatz 1 Satz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch ärztlich festgestellt wird.

Bei vorzeitiger Entbindung verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung nach Satz 1 oder nach Satz 2 um den Zeitraum der Verkürzung der Schutzfrist vor der Entbindung nach Absatz 1 Satz 4. Nach Satz 2 Nummer 3 verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung nur, wenn die Frau dies beantragt.

- (3) Die Ausbildungsstelle darf eine Frau im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8 bereits in der Schutzfrist nach der Entbindung im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung tätig werden lassen, wenn die Frau dies ausdrücklich gegenüber ihrer Ausbildungsstelle verlangt. Die Frau kann ihre Erklärung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.
- (4) Der Arbeitgeber darf eine Frau nach dem Tod ihres Kindes bereits nach Ablauf der ersten zwei Wochen nach der Entbindung beschäftigen, wenn
 1. die Frau dies ausdrücklich verlangt und
 2. nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht.

Sie kann ihre Erklärung nach Satz 1 Nummer 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

§4 Verbot der Mehrarbeit; Ruhezeit

- (1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau, die 18 Jahre oder älter ist, nicht mit einer Arbeit beschäftigen, die die Frau über achteinhalb Stunden täglich oder über 90 Stunden in der Doppelwoche hinaus zu leisten hat. Eine schwangere oder stillende Frau unter 18 Jahren darf der Arbeitgeber nicht mit einer Arbeit beschäftigen, die die Frau über acht Stunden täglich oder über 80 Stunden in der Doppelwoche hinaus zu leisten hat. In die Doppelwoche werden die Sonntage eingerechnet. Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nicht in einem Umfang beschäftigen, der die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt des Monats übersteigt. Bei mehreren Arbeitgebern sind die Arbeitszeiten zusammenzurechnen.
- (2) Der Arbeitgeber muss der schwangeren oder stillenden Frau nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewähren.

§5 Verbot der Nacharbeit

- (1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nicht zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigen. Er darf sie bis 22 Uhr beschäftigen, wenn die Voraussetzungen des § 28 erfüllt sind.
- (2) Die Ausbildungsstelle darf eine schwangere oder stillende Frau im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8 nicht zwischen 20 Uhr und 6 Uhr im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung tätig werden lassen. Die Ausbildungsstelle darf sie an Ausbildungsveranstaltungen bis 22 Uhr teilnehmen lassen, wenn
 1. sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt,
 2. die Teilnahme zu Ausbildungszwecken zu dieser Zeit erforderlich ist und
 3. insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Die schwangere oder stillende Frau kann ihre Erklärung nach Satz 2 Nummer 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

§6 Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit

- (1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigen. Er darf sie an Sonn- und Feiertagen nur dann beschäftigen, wenn
 1. sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt,
 2. eine Ausnahme vom allgemeinen Verbot der Arbeit an Sonn- und Feiertagen nach § 10 des Arbeitszeitgesetzes zugelassen ist,
 3. der Frau in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachtruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird und
 4. insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.Die schwangere oder stillende Frau kann ihre Erklärung nach Satz 2 Nummer 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

- (2) Die Ausbildungsstelle darf eine schwangere oder stillende Frau im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8 nicht an Sonn- und Feiertagen im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung tätig werden lassen. Die Ausbildungsstelle darf sie an Ausbildungsveranstaltungen an Sonn- und Feiertagen teilnehmen lassen, wenn

1. sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt,
2. die Teilnahme zu Ausbildungszwecken zu dieser Zeit erforderlich ist,
3. der Frau in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachtruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird und
4. insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Die schwangere oder stillende Frau kann ihre Erklärung nach Satz 2 Nummer 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

§7 Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen

- (1) Der Arbeitgeber hat eine Frau für die Zeit freizustellen, die zur Durchführung der Untersuchungen im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlich sind. Entsprechendes gilt zugunsten einer Frau, die nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist.
- (2) Der Arbeitgeber hat eine stillende Frau auf ihr Verlangen während der ersten zwölf Monate nach der Entbindung für die zum Stillen erforder-

liche Zeit freizustellen, mindestens aber zweimal täglich für eine halbe Stunde oder einmal täglich für 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 als zusammenhängend, wenn sie nicht durch eine Ruhepause von mehr als zwei Stunden unterbrochen wird.

§8 Beschränkung von Heimarbeit

- (1) Der Auftraggeber oder Zwischenmeister darf Heimarbeit an eine schwangere in Heimarbeit beschäftigte Frau oder an eine ihr Gleichgestellte nur in solchem Umfang und mit solchen Fertigungsfristen ausgeben, dass die Arbeit werktags während einer achtstündigen Tagesarbeitszeit ausgeführt werden kann.
- (2) Der Auftraggeber oder Zwischenmeister darf Heimarbeit an eine stillende in Heimarbeit beschäftigte Frau oder an eine ihr Gleichgestellte nur in solchem Umfang und mit solchen Fertigungsfristen ausgeben, dass die Arbeit werktags während einer siebenstündigen Tagesarbeitszeit ausgeführt werden kann.

Unterabschnitt 2 – Betrieblicher Gesundheitsschutz

§9 Gestaltung der Arbeitsbedingungen; unverantwortbare Gefährdung

- (1) Der Arbeitgeber hat bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen einer schwangeren oder stillenden Frau alle aufgrund der Gefährdungsbeurteilung nach § 10 erforderlichen Maßnahmen für den Schutz ihrer physischen und psychischen Gesundheit sowie der ihres Kindes zu treffen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls den sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Soweit es nach den Vorschriften dieses Gesetzes verantwortbar ist, ist der Frau auch während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit die Fortführung ihrer Tätigkeiten zu ermöglichen. Nachteile aufgrund der Schwangerschaft, der Entbindung oder der Stillzeit sollen vermieden oder ausgeglichen werden.
- (2) Der Arbeitgeber hat die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes möglichst vermieden werden und eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen wird. Eine Gefährdung ist unverantwortbar, wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist. Eine unverantwortbare Gefährdung gilt als ausgeschlossen, wenn der Arbeitgeber alle Vorgaben einhält, die aller Wahrscheinlichkeit nach dazu führen, dass die Gesundheit einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes nicht beeinträchtigt wird.
- (3) Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass die schwangere oder stillende Frau ihre Tätigkeit am Arbeitsplatz, soweit es für sie erforderlich ist, kurz unterbrechen kann. Er hat darüber hinaus sicherzustellen, dass sich die schwangere oder stillende Frau während der Pausen und Arbeitsunterbrechungen unter geeigneten Bedingungen hinlegen, hinsetzen und ausruhen kann.
- (4) Alle Maßnahmen des Arbeitgebers nach diesem Unterabschnitt sowie die Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10 müssen dem Stand der Technik, der Arbeitsmedizin und der Hygiene sowie den sonstigen gesicherten wissenschaftlichen Erkenntnissen entsprechen. Der Arbeitgeber hat bei seinen Maßnahmen die vom Ausschuss für Mutterschutz ermittelten und nach § 30 Absatz 4 im Gemeinsamen Ministerialblatt veröffentlichten Regeln und Er-

kenntnisse zu berücksichtigen; bei Einhaltung dieser Regeln und bei Beachtung dieser Erkenntnisse ist davon auszugehen, dass die in diesem Gesetz gestellten Anforderungen erfüllt sind.

- (5) Der Arbeitgeber kann zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, ihm obliegende Aufgaben nach diesem Unterabschnitt in eigener Verantwortung wahrzunehmen.
- (6) Kosten für Maßnahmen nach diesem Gesetz darf der Arbeitgeber nicht den Personen auferlegen, die bei ihm beschäftigt sind. Die Kosten für Zeugnisse und Bescheinigungen, die die schwangere oder stillende Frau auf Verlangen des Arbeitgebers vorzulegen hat, trägt der Arbeitgeber.

§10 Beurteilung der Arbeitsbedingungen; Schutzmaßnahmen

- (1) Im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes hat der Arbeitgeber für jede Tätigkeit
 1. die Gefährdungen nach Art, Dauer und Ausmaß zu beurteilen, denen eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind ausgesetzt ist oder sein kann, und
 2. unter Berücksichtigung des Ergebnisses der Beurteilung der Gefährdung nach Nummer 1 zu ermitteln, ob für eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind voraussichtlich

- a) keine Schutzmaßnahmen erforderlich sein werden,
- b) eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen nach § 13 Absatz 1 Nummer 1 erforderlich sein wird oder
- c) eine Fortführung der Tätigkeit der Frau an diesem Arbeitsplatz nicht möglich sein wird.

Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.

- (2) Sobald eine Frau dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist oder stillt, hat der Arbeitgeber unverzüglich die nach Maßgabe der Gefährdungsbeurteilung nach Absatz 1 erforderlichen Schutzmaßnahmen festzulegen. Zusätzlich hat der Arbeitgeber der Frau ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anzubieten.
- (3) Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nur diejenigen Tätigkeiten ausüben lassen, für die er die erforderlichen Schutzmaßnahmen nach Absatz 2 Satz 1 getroffen hat.

§11 Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen

- (1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie in einem Maß Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefähr-

dung darstellt. Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 liegt insbesondere vor, wenn die schwangere Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, bei denen sie folgenden Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann:

1. Gefahrstoffen, die nach den Kriterien des Anhangs I zur Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 2008 über die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und Gemischen, zur Änderung und Aufhebung der Richtlinien 67/548/EWG und 1999/45/EG und zur Änderung der Verordnung (EG) Nr. 1907/2006 (ABl. L 353 vom 31.12.2008, S. 1) zu bewerten sind
 - a) als reproduktionstoxisch nach der Kategorie 1A, 1B oder 2 oder nach der Zusatzkategorie für Wirkungen auf oder über die Laktation,
 - b) als keimzellmutagen nach der Kategorie 1A oder 1B,
 - c) als karzinogen nach der Kategorie 1A oder 1B,
 - d) als spezifisch zielorgantoxisch nach einmaliger Exposition nach der Kategorie 1 oder
 - e) als akut toxisch nach der Kategorie 1, 2 oder 3,

2. Blei und Bleiderivaten, soweit die Gefahr besteht, dass diese Stoffe vom menschlichen Körper aufgenommen werden, oder
3. Gefahrstoffen, die als Stoffe ausgewiesen sind, die auch bei Einhaltung der arbeitsplatzbezogenen Vorgaben möglicherweise zu einer Fruchtschädigung führen können.

Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 oder 2 gilt insbesondere als ausgeschlossen,

4. wenn
 - a) für den jeweiligen Gefahrstoff die arbeitsplatzbezogenen Vorgaben eingehalten werden und es sich um einen Gefahrstoff handelt, der als Stoff ausgewiesen ist, der bei Einhaltung der arbeitsplatzbezogenen Vorgaben hinsichtlich einer Fruchtschädigung als sicher bewertet wird, oder
 - b) der Gefahrstoff nicht in der Lage ist, die Plazentaschranke zu überwinden, oder aus anderen Gründen ausgeschlossen ist, dass eine Fruchtschädigung eintritt, und
5. wenn der Gefahrstoff nach den Kriterien des Anhangs I zur Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 nicht als reproduktionstoxisch nach der Zusatzkategorie für Wirkungen auf oder über die Laktation zu bewerten ist.

Die vom Ausschuss für Mutterschutz ermittelten wissenschaftlichen Erkenntnisse sind zu beachten.

- (2) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie in einem Maß mit Biostoffen der Risikogruppe 2, 3 oder 4 im Sinne von § 3 Absatz 1 der Biostoffverordnung in Kontakt kommt oder kommen kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 liegt insbesondere vor, wenn die schwangere Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, bei denen sie mit folgenden Biostoffen in Kontakt kommt oder kommen kann:
1. mit Biostoffen, die in die Risikogruppe 4 im Sinne von § 3 Absatz 1 der Biostoffverordnung einzu-stufen sind, oder
 2. mit Rötelnvirus oder mit Toxoplasma.

Die Sätze 1 und 2 gelten auch, wenn der Kontakt mit Biostoffen im Sinne von Satz 1 oder 2 therapeutische Maßnahmen erforderlich macht oder machen kann, die selbst eine unverantwortbare Gefährdung darstellen. Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 oder 2 gilt insbesondere als ausgeschlossen, wenn die schwangere Frau über einen ausreichenden Immunschutz verfügt.

- (3) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie physikalischen Einwirkungen in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Als physikalische Einwirkungen im Sinne von Satz 1 sind insbesondere zu berücksichtigen:
1. ionisierende und nicht ionisierende Strahlungen,
 2. Erschütterungen, Vibrationen und Lärm sowie
 3. Hitze, Kälte und Nässe.
- (4) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie einer belastenden Arbeitsumgebung in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau insbesondere keine Tätigkeiten ausüben lassen
1. in Räumen mit einem Überdruck im Sinne von § 2 der Druckluftverordnung,
 2. in Räumen mit sauerstoffreduzierter Atmosphäre oder
 3. im Bergbau unter Tage.
- (5) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie körperlichen

Belastungen oder mechanischen Einwirkungen in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau insbesondere keine Tätigkeiten ausüben lassen, bei denen

1. sie ohne mechanische Hilfsmittel regelmäßig Lasten von mehr als 5 Kilogramm Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 Kilogramm Gewicht von Hand heben, halten, bewegen oder befördern muss,
2. sie mit mechanischen Hilfsmitteln Lasten von Hand heben, halten, bewegen oder befördern muss und dabei ihre körperliche Beanspruchung der von Arbeiten nach Nummer 1 entspricht,
3. sie nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft überwiegend bewegungsarm ständig stehen muss und wenn diese Tätigkeit täglich vier Stunden überschreitet,
4. sie sich häufig erheblich strecken, beugen, dauernd hocken, sich gebückt halten oder sonstige Zwangshaltungen einnehmen muss,
5. sie auf Beförderungsmitteln eingesetzt wird, wenn dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt,

6. Unfälle, insbesondere durch Ausgleiten, Fallen oder Stürzen, oder Tötlichkeiten zu befürchten sind, die für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellen,

7. sie eine Schutzausrüstung tragen muss und das Tragen eine Belastung darstellt oder
8. eine Erhöhung des Drucks im Bauchraum zu befürchten ist, insbesondere bei Tätigkeiten mit besonderer Fußbeanspruchung.

(6) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau folgende Arbeiten nicht ausüben lassen:

1. Akkordarbeit oder sonstige Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann,
2. Fließarbeit oder
3. getaktete Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo, wenn die Art der Arbeit oder das Arbeitstempo für die schwangere Frau oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.

§12 Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für stillende Frauen

(1) Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie in einem Maß Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr

Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 liegt insbesondere vor, wenn die stillende Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, bei denen sie folgenden Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann:

1. Gefahrstoffen, die nach den Kriterien des Anhangs I zur Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 als reproduktionstoxisch nach der Zusatzkategorie für Wirkungen auf oder über die Laktation zu bewerten sind oder
 2. Blei und Bleiderivaten, soweit die Gefahr besteht, dass diese Stoffe vom menschlichen Körper aufgenommen werden.
- (2) Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie in einem Maß mit Biostoffen der Risikogruppe 2, 3 oder 4 im Sinne von § 3 Absatz 1 der Biostoffverordnung in Kontakt kommt oder kommen kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 liegt insbesondere vor, wenn die stillende Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, bei denen sie mit Biostoffen in Kontakt kommt oder kommen kann, die in die Risikogruppe 4 im Sinne von § 3 Absatz 1 der Biostoffverordnung einzustufen

sind. Die Sätze 1 und 2 gelten auch, wenn der Kontakt mit Biostoffen im Sinne von Satz 1 oder 2 therapeutische Maßnahmen erforderlich macht oder machen kann, die selbst eine unverantwortbare Gefährdung darstellen. Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 oder 2 gilt als ausgeschlossen, wenn die stillende Frau über einen ausreichenden Immunschutz verfügt.

- (3) Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie physikalischen Einwirkungen in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Als physikalische Einwirkungen im Sinne von Satz 1 sind insbesondere ionisierende und nicht ionisierende Strahlungen zu berücksichtigen.
- (4) Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie einer belastenden Arbeitsumgebung in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau insbesondere keine Tätigkeiten ausüben lassen
 1. in Räumen mit einem Überdruck im Sinne von § 2 der Druckluftverordnung oder
 2. im Bergbau unter Tage.

(5) Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau folgende Arbeiten nicht ausüben lassen:

1. Akkordarbeit oder sonstige Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann,
2. Fließarbeit oder
3. getaktete Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo, wenn die Art der Arbeit oder das Arbeitstempo für die stillende Frau oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.

§13 Rangfolge der Schutzmaßnahmen: Umgestaltung der Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzwechsel und betriebliches Beschäftigungsverbot

(1) Werden unverantwortbare Gefährdungen im Sinne von §9, §11 oder §12 festgestellt, hat der Arbeitgeber für jede Tätigkeit einer schwangeren oder stillenden Frau Schutzmaßnahmen in folgender Rangfolge zu treffen:

1. Der Arbeitgeber hat die Arbeitsbedingungen für die schwangere oder stillende Frau durch Schutzmaßnahmen nach Maßgabe des §9 Absatz 2 umzugestalten.
2. Kann der Arbeitgeber unverantwortbare Gefährdungen für die schwangere oder stillende Frau nicht durch die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen nach Nummer 1 ausschließen oder ist eine Umgestaltung wegen des nachweislich unverhältnismäßi-

gen Aufwandes nicht zumutbar, hat der Arbeitgeber die Frau an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz einzusetzen, wenn er einen solchen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen kann und dieser Arbeitsplatz der schwangeren oder stillenden Frau zumutbar ist.

3. Kann der Arbeitgeber unverantwortbare Gefährdungen für die schwangere oder stillende Frau weder durch Schutzmaßnahmen nach Nummer 1 noch durch einen Arbeitsplatzwechsel nach Nummer 2 ausschließen, darf er die schwangere oder stillende Frau nicht weiter beschäftigen.
- (2) Der Auftraggeber oder Zwischenmeister darf keine Heimarbeit an schwangere oder stillende Frauen ausgeben, wenn unverantwortbare Gefährdungen nicht durch Schutzmaßnahmen nach Absatz 1 Nummer 1 ausgeschlossen werden können.

§14 Dokumentation und Information durch den Arbeitgeber

- (1) Der Arbeitgeber hat die Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach §10 durch Unterlagen zu dokumentieren, aus denen Folgendes ersichtlich ist:
 1. das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung nach §10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und der Bedarf an Schutzmaßnahmen nach §10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2,
 2. die Festlegung der erforderlichen Schutzmaßnahmen nach §10

Absatz 2 Satz 1 sowie das Ergebnis ihrer Überprüfung nach § 9 Absatz 1 Satz 2 und

3. das Angebot eines Gesprächs mit der Frau über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen nach § 10 Absatz 2 Satz 2 oder der Zeitpunkt eines solchen Gesprächs.

Wenn die Beurteilung nach § 10 Absatz 1 ergibt, dass die schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind keiner Gefährdung im Sinne von § 9 Absatz 2 ausgesetzt ist oder sein kann, reicht es aus, diese Feststellung in einer für den Arbeitsplatz der Frau oder für die Tätigkeit der Frau bereits erstellten Dokumentation der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes zu vermerken.

- (2) Der Arbeitgeber hat alle Personen, die bei ihm beschäftigt sind, über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung nach § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und über den Bedarf an Schutzmaßnahmen nach § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 zu informieren.
- (3) Der Arbeitgeber hat eine schwangere oder stillende Frau über die Gefährdungsbeurteilung nach § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und über die damit verbundenen für sie erforderlichen Schutzmaßnahmen nach § 10 Absatz 2 Satz 1 in Verbindung mit § 13 zu informieren.

§15 Mitteilungen und Nachweise der schwangeren und stillenden Frauen

- (1) Eine schwangere Frau soll ihrem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald sie weiß, dass sie schwanger ist. Eine stillende Frau soll ihrem Arbeitgeber so früh wie möglich mitteilen, dass sie stillt.
- (2) Auf Verlangen des Arbeitgebers soll eine schwangere Frau als Nachweis über ihre Schwangerschaft ein ärztliches Zeugnis oder das Zeugnis einer Hebamme oder eines Entbindungspflegers vorlegen. Das Zeugnis über die Schwangerschaft soll den voraussichtlichen Tag der Entbindung enthalten.

Unterabschnitt 3 – Ärztlicher Gesundheitsschutz

§16 Ärztliches Beschäftigungsverbot

- (1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau nicht beschäftigen, soweit nach einem ärztlichen Zeugnis ihre Gesundheit oder die ihres Kindes bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist.
- (2) Der Arbeitgeber darf eine Frau, die nach einem ärztlichen Zeugnis in den ersten Monaten nach der Entbindung nicht voll leistungsfähig ist, nicht mit Arbeiten beschäftigen, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigen.

Abschnitt 3 – Kündigungsschutz

§17 Kündigungsverbot

- (1) Die Kündigung gegenüber einer Frau ist unzulässig
 1. während ihrer Schwangerschaft,
 2. bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche und
 3. bis zum Ende ihrer Schutzfrist nach der Entbindung, mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung, wenn dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft, die Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder die Entbindung bekannt ist oder wenn sie ihm innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Das Überschreiten dieser Frist ist unschädlich, wenn die Überschreitung auf einem von der Frau nicht zu vertretenden Grund beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für Vorbereitungsmaßnahmen des Arbeitgebers, die er im Hinblick auf eine Kündigung der Frau trifft.
- (2) Die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle kann in besonderen Fällen, die nicht mit dem Zustand der Frau in der Schwangerschaft, nach einer Fehlgeburt nach der zwölften

Schwangerschaftswoche oder nach der Entbindung in Zusammenhang stehen, ausnahmsweise die Kündigung für zulässig erklären. Die Kündigung bedarf der Schriftform und muss den Kündigungsgrund angeben.

- (3) Der Auftraggeber oder Zwischenmeister darf eine in Heimarbeit beschäftigte Frau in den Fristen nach Absatz 1 Satz 1 nicht gegen ihren Willen bei der Ausgabe von Heimarbeit ausschließen; die §§ 3, 8, 11, 12, 13 Absatz 2 und § 16 bleiben unberührt. Absatz 1 gilt auch für eine Frau, die der in Heimarbeit beschäftigten Frau gleichgestellt ist und deren Gleichstellung sich auch auf § 29 des Heimarbeitsgesetzes erstreckt. Absatz 2 gilt für eine in Heimarbeit beschäftigte Frau und eine ihr Gleichgestellte entsprechend.

Abschnitt 4 – Leistungen

§18 Mutterschutzlohn

Eine Frau, die wegen eines Beschäftigungsverbots außerhalb der Schutzfristen vor oder nach der Entbindung teilweise oder gar nicht beschäftigt werden darf, erhält von ihrem Arbeitgeber Mutterschutzlohn. Als Mutterschutzlohn wird das durchschnittliche Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft gezahlt. Dies gilt auch, wenn wegen dieses Verbots die Beschäftigung oder die Entlohnungs-

art wechselt. Beginnt das Beschäftigungsverhältnis erst nach Eintritt der Schwangerschaft, ist das durchschnittliche Arbeitsentgelt aus dem Arbeitsentgelt der ersten drei Monate der Beschäftigung zu berechnen.

§19 Mutterschaftsgeld

- (1) Eine Frau, die Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, erhält für die Zeit der Schutzfristen vor und nach der Entbindung sowie für den Entbindungstag Mutterschaftsgeld nach den Vorschriften des Fünften Buches Sozialgesetzbuch oder nach den Vorschriften des Zweiten Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte.
- (2) Eine Frau, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, erhält für die Zeit der Schutzfristen vor und nach der Entbindung sowie für den Entbindungstag Mutterschaftsgeld zu Lasten des Bundes in entsprechender Anwendung der Vorschriften des Fünften Buches Sozialgesetzbuch über das Mutterschaftsgeld, jedoch insgesamt höchstens 210 Euro. Das Mutterschaftsgeld wird dieser Frau auf Antrag vom Bundesamt für Soziale Sicherung gezahlt. Endet das Beschäftigungsverhältnis nach Maßgabe von § 17 Absatz 2 durch eine Kündigung, erhält die Frau Mutterschaftsgeld in entsprechender Anwendung der Sätze 1 und 2 für die Zeit nach dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses.

§20 Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

- (1) Eine Frau erhält während ihres bestehenden Beschäftigungsverhältnisses für die Zeit der Schutzfristen vor und nach der Entbindung sowie für den Entbindungstag von ihrem Arbeitgeber einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld. Als Zuschuss zum Mutterschaftsgeld wird der Unterschiedsbetrag zwischen 13 Euro und dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung gezahlt. Einer Frau, deren Beschäftigungsverhältnis während der Schutzfristen vor oder nach der Entbindung beginnt, wird der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld von Beginn des Beschäftigungsverhältnisses an gezahlt.
- (2) Ist eine Frau für mehrere Arbeitgeber tätig, sind für die Berechnung des Arbeitgeberzuschusses nach Absatz 1 die durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelte aus diesen Beschäftigungsverhältnissen zusammenzurechnen. Den sich daraus ergebenden Betrag zahlen die Arbeitgeber anteilig im Verhältnis der von ihnen gezahlten durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelte.
- (3) Endet das Beschäftigungsverhältnis nach Maßgabe von § 17 Absatz 2 durch eine Kündigung, erhält die Frau für die Zeit nach dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses den Zu-

schuss zum Mutterschaftsgeld nach Absatz 1 von der für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes zuständigen Stelle. Satz 1 gilt entsprechend, wenn der Arbeitgeber wegen eines Insolvenzereignisses im Sinne von § 165 Absatz 1 Satz 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch den Zuschuss nach Absatz 1 nicht zahlen kann.

§21 Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts

- (1) Bei der Bestimmung des Berechnungszeitraumes für die Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts für die Leistungen nach den §§ 18 bis 20 bleiben Zeiten unberücksichtigt, in denen die Frau infolge unverschuldeter Fehlzeiten kein Arbeitsentgelt erzielt hat. War das Beschäftigungsverhältnis kürzer als drei Monate, ist der Berechnung der tatsächliche Zeitraum des Beschäftigungsverhältnisses zugrunde zu legen.
- (2) Für die Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts für die Leistungen nach den §§ 18 bis 20 bleiben unberücksichtigt:
 1. einmalig gezahltes Arbeitsentgelt im Sinne von § 23a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch,
 2. Kürzungen des Arbeitsentgelts, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldetem Arbeitsversäumnis eintreten, und
 3. im Fall der Beendigung der Elternzeit nach dem Bundeselternzeitgesetz das Arbeitsentgelt aus Teilzeitschäftigung, das vor der Beendigung der Elternzeit während der Elternzeit erzielt wurde, soweit das durchschnittliche Arbeitsentgelt ohne die Berücksichtigung der Zeiten, in denen dieses Arbeitsentgelt erzielt wurde, höher ist.
- (3) Ist die Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts entsprechend den Absätzen 1 und 2 nicht möglich, ist das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt einer vergleichbar beschäftigten Person zugrunde zu legen.
- (4) Bei einer dauerhaften Änderung der Arbeitsentgelthöhe ist die geänderte Arbeitsentgelthöhe bei der Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts für die Leistungen nach den §§ 18 bis 20 zugrunde zu legen, und zwar
 1. für den gesamten Berechnungszeitraum, wenn die Änderung während des Berechnungszeitraums wirksam wird,
 2. ab Wirksamkeit der Änderung der Arbeitsentgelthöhe, wenn die Änderung der Arbeitsentgelthöhe nach dem Berechnungszeitraum wirksam wird.

§22 Leistungen während der Elternzeit

Während der Elternzeit sind Ansprüche auf Leistungen nach den §§ 18 und 20 aus dem wegen der Elternzeit ruhenden Arbeitsverhältnis ausgeschlossen. Übt die Frau während der Elternzeit eine Teilzeitarbeit aus, ist für die Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts nur das Arbeitsentgelt aus dieser Teilzeitarbeit zugrunde zu legen.

§23 Entgelt bei Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen

- (1) Durch die Gewährung der Freistellung nach § 7 darf bei der schwangeren oder stillenden Frau kein Entgeltausfall eintreten. Freistellungszeiten sind weder vor- noch nachzuarbeiten. Sie werden nicht auf Ruhepausen angerechnet, die im Arbeitszeitgesetz oder in anderen Vorschriften festgelegt sind.
- (2) Der Auftraggeber oder Zwischenmeister hat einer in Heimarbeit beschäftigten Frau und der ihr Gleichgestellten für die Stillzeit ein Entgelt zu zahlen, das nach der Höhe des durchschnittlichen Stundenentgelts für jeden Werktag zu berechnen ist. Ist eine Frau für mehrere Auftraggeber oder Zwischenmeister tätig, haben diese das Entgelt für die Stillzeit zu gleichen Teilen zu zahlen. Auf das Entgelt finden die Vorschriften der §§ 23 bis 25 des Heimarbeitsgesetzes über den Entgeltschutz Anwendung.

§24 Fortbestehen des Erholungsurlaubs bei Beschäftigungsverboten

Für die Berechnung des Anspruchs auf bezahlten Erholungsurlaub gelten die Ausfallzeiten wegen eines Beschäftigungsverbots als Beschäftigungszeiten. Hat eine Frau ihren Urlaub vor Beginn eines Beschäftigungsverbots nicht oder nicht vollständig erhalten, kann sie nach dem Ende des Beschäftigungsverbots den Resturlaub im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen.

§25 Beschäftigung nach dem Ende des Beschäftigungsverbots

Mit dem Ende eines Beschäftigungsverbots im Sinne von § 2 Absatz 3 hat eine Frau das Recht, entsprechend den vertraglich vereinbarten Bedingungen beschäftigt zu werden.

Abschnitt 5 – Durchführung des Gesetzes

§26 Aushang des Gesetzes

- (1) In Betrieben und Verwaltungen, in denen regelmäßig mehr als drei Frauen beschäftigt werden, hat der Arbeitgeber eine Kopie dieses Gesetzes an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen. Dies gilt nicht, wenn er das Gesetz für die Personen, die bei ihm beschäftigt sind, in einem elektronischen Verzeichnis jederzeit zugänglich gemacht hat.
- (2) Für eine in Heimarbeit beschäftigte Frau oder eine ihr Gleichgestellte

muss der Auftraggeber oder Zwischenmeister in den Räumen der Ausgabe oder Abnahme von Heimarbeit eine Kopie dieses Gesetzes an geeigneter Stelle zur Einsicht auslegen oder aushängen. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

§27 Mitteilungs- und Aufbewahrungspflichten des Arbeitgebers, Offenbarungsverbot der mit der Überwachung beauftragten Personen

- (1) Der Arbeitgeber hat die Aufsichtsbehörde unverzüglich zu benachrichtigen,
1. wenn eine Frau ihm mitgeteilt hat,
 - a) dass sie schwanger ist oder
 - b) dass sie stillt, es sei denn, er hat die Aufsichtsbehörde bereits über die Schwangerschaft dieser Frau benachrichtigt, oder
 2. wenn er beabsichtigt, eine schwangere oder stillende Frau zu beschäftigen
 - a) bis 22 Uhr nach den Vorgaben des § 5 Absatz 2 Satz 2 und 3,
 - b) an Sonn- und Feiertagen nach den Vorgaben des § 6 Absatz 1 Satz 2 und 3 oder Absatz 2 Satz 2 und 3 oder
 - c) mit getakteter Arbeit im Sinne von § 11 Absatz 6 Nummer 3 oder § 12 Absatz 5 Nummer 3.

Er darf diese Informationen nicht unbefugt an Dritte weitergeben.

- (2) Der Arbeitgeber hat der Aufsichtsbehörde auf Verlangen die Angaben zu machen, die zur Erfüllung der Aufgaben dieser Behörde erforderlich sind. Er hat die Angaben wahrheitsgemäß, vollständig und rechtzeitig zu machen.
- (3) Der Arbeitgeber hat der Aufsichtsbehörde auf Verlangen die Unterlagen zur Einsicht vorzulegen oder einzusenden, aus denen Folgendes ersichtlich ist:
 1. die Namen der schwangeren oder stillenden Frauen, die bei ihm beschäftigt sind,
 2. die Art und der zeitliche Umfang ihrer Beschäftigung,
 3. die Entgelte, die an sie gezahlt worden sind,
 4. die Ergebnisse der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10 und
 5. alle sonstigen nach Absatz 2 erforderlichen Angaben.
- (4) Die auskunftspflichtige Person kann die Auskunft auf solche Fragen oder die Vorlage derjenigen Unterlagen verweigern, deren Beantwortung oder Vorlage sie selbst oder einen ihrer in § 383 Absatz 1 Nummer 1 bis 3 der Zivilprozessordnung bezeichneten Angehörigen der Gefahr der Verfolgung wegen einer Straftat oder Ordnungswidrigkeit aussetzen würde. Die auskunftspflichtige Person ist darauf hinzuweisen.

- (5) Der Arbeitgeber hat die in Absatz 3 genannten Unterlagen mindestens bis zum Ablauf von zwei Jahren nach der letzten Eintragung aufzubewahren.
- (6) Die mit der Überwachung beauftragten Personen der Aufsichtsbehörde dürfen die ihnen bei ihrer Überwachungstätigkeit zur Kenntnis gelangten Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse nur in den gesetzlich geregelten Fällen oder zur Verfolgung von Rechtsverstößen oder zur Erfüllung von gesetzlich geregelten Aufgaben zum Schutz der Umwelt den dafür zuständigen Behörden offenbaren. Soweit es sich bei Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen um Informationen über die Umwelt im Sinne des Umweltinformationsgesetzes handelt, richtet sich die Befugnis zu ihrer Offenbarung nach dem Umweltinformationsgesetz.

§28 Behördliches Genehmigungsverfahren für eine Beschäftigung zwischen 20 Uhr und 22 Uhr

- (1) Die Aufsichtsbehörde kann abweichend von § 5 Absatz 1 Satz 1 auf Antrag des Arbeitgebers genehmigen, dass eine schwangere oder stillende Frau zwischen 20 Uhr und 22 Uhr beschäftigt wird, wenn
 1. sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt,
 2. nach ärztlichem Zeugnis nichts gegen die Beschäftigung der Frau bis 22 Uhr spricht und
3. insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Dem Antrag ist die Dokumentation der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 14 Absatz 1 beizufügen. Die schwangere oder stillende Frau kann ihre Erklärung nach Satz 1 Nummer 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.
- (2) Solange die Aufsichtsbehörde den Antrag nicht ablehnt oder die Beschäftigung zwischen 20 Uhr und 22 Uhr nicht vorläufig untersagt, darf der Arbeitgeber die Frau unter den Voraussetzungen des Absatzes 1 beschäftigen. Die Aufsichtsbehörde hat dem Arbeitgeber nach Eingang des Antrags unverzüglich eine Mitteilung zu machen, wenn die für den Antrag nach Absatz 1 erforderlichen Unterlagen unvollständig sind. Die Aufsichtsbehörde kann die Beschäftigung vorläufig untersagen, soweit dies erforderlich ist, um den Schutz der Gesundheit der Frau oder ihres Kindes sicherzustellen.
- (3) Lehnt die Aufsichtsbehörde den Antrag nicht innerhalb von sechs Wochen nach Eingang des vollständigen Antrags ab, gilt die Genehmigung als erteilt. Auf Verlangen ist dem Arbeitgeber der Eintritt der Genehmigungsfiktion (§ 42a des Verwaltungsverfahrensgesetzes) zu bescheinigen.
- (4) Im Übrigen gelten die Vorschriften des Verwaltungsverfahrensgesetzes.

§29 Zuständigkeit und Befugnisse der Aufsichtsbehörden, Jahresbericht

- (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 wie die nach § 22 Absatz 2 und 3 des Arbeitsschutzgesetzes mit der Überwachung beauftragten Personen. Das Grundrecht der Unverletzlichkeit der Wohnung (Artikel 13 des Grundgesetzes) wird insoweit eingeschränkt.
- (3) Die Aufsichtsbehörde kann in Einzelfällen die erforderlichen Maßnahmen anordnen, die der Arbeitgeber zur Erfüllung derjenigen Pflichten zu treffen hat, die sich aus Abschnitt 2 dieses Gesetzes und aus den aufgrund des § 31 Nummer 1 bis 5 erlassenen Rechtsverordnungen ergeben. Insbesondere kann die Aufsichtsbehörde:
 1. in besonders begründeten Einzelfällen Ausnahmen vom Verbot der Mehrarbeit nach § 4 Absatz 1 Satz 1, 2 oder 4 sowie vom Verbot der Nacharbeit auch zwischen 22 Uhr und 6 Uhr nach § 5 Absatz 1 Satz 1 oder Absatz 2 Satz 1 bewilligen, wenn
 - a) sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt,
 - b) nach ärztlichem Zeugnis nichts gegen die Beschäftigung spricht und
 - c) in den Fällen des § 5 Absatz 1 Satz 1 oder Absatz 2 Satz 1 insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist,
2. verbieten, dass ein Arbeitgeber eine schwangere oder stillende Frau
 - a) nach § 5 Absatz 2 Satz 2 zwischen 20 Uhr und 22 Uhr beschäftigt oder
 - b) nach § 6 Absatz 1 Satz 2 oder nach § 6 Absatz 2 Satz 2 an Sonn- und Feiertagen beschäftigt,
3. Einzelheiten zur Freistellung zum Stillen nach § 7 Absatz 2 und zur Bereithaltung von Räumlichkeiten, die zum Stillen geeignet sind, anordnen,
4. Einzelheiten zur zulässigen Arbeitsmenge nach § 8 anordnen,
5. Schutzmaßnahmen nach § 9 Absatz 1 bis 3 und nach § 13 anordnen,
6. Einzelheiten zu Art und Umfang der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10 anordnen,
7. bestimmte Tätigkeiten oder Arbeitsbedingungen nach § 11 oder nach § 12 verbieten,
8. Ausnahmen von den Vorschriften des § 11 Absatz 6 Nummer 1 und 2 und des § 12 Absatz 5 Nummer 1 und 2 bewilligen, wenn die Art der Arbeit und das Arbeits tempo kei-

ne unverantwortbare Gefährdung für die schwangere oder stillende Frau oder für ihr Kind darstellen, und

9. Einzelheiten zu Art und Umfang der Dokumentation und Information nach § 14 anordnen.

Die schwangere oder stillende Frau kann ihre Erklärung nach Satz 2 Nummer 1 Buchstabe a jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

- (4) Die Aufsichtsbehörde berät den Arbeitgeber bei der Erfüllung seiner Pflichten nach diesem Gesetz sowie die bei ihm beschäftigten Personen zu ihren Rechten und Pflichten nach diesem Gesetz; dies gilt nicht für die Rechte und Pflichten nach den §§ 18 bis 22.
- (5) Für Betriebe und Verwaltungen im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung wird die Aufsicht nach Absatz 1 durch das Bundesministerium der Verteidigung oder die von ihm bestimmte Stelle in eigener Zuständigkeit durchgeführt.
- (6) Die zuständigen obersten Landesbehörden haben über die Überwachungstätigkeit der ihnen unterstellten Behörden einen Jahresbericht zu veröffentlichen. Der Jahresbericht umfasst auch Angaben zur Erfüllung von Unterrichtspflichten aus internationalen Übereinkommen oder Rechtsakten der Europäischen Union, soweit sie den Mutterschutz betreffen.

§30 Ausschuss für Mutterschutz

- (1) Beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird ein Ausschuss für Mutterschutz gebildet, in dem geeignete Personen vonseiten der öffentlichen und privaten Arbeitgeber, der Ausbildungsstellen, der Gewerkschaften, der Studierendenvertretungen und der Landesbehörden sowie weitere geeignete Personen, insbesondere aus der Wissenschaft, vertreten sein sollen. Dem Ausschuss sollen nicht mehr als 15 Mitglieder angehören. Für jedes Mitglied ist ein stellvertretendes Mitglied zu benennen. Die Mitgliedschaft im Ausschuss für Mutterschutz ist ehrenamtlich.
- (2) Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beruft im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, dem Bundesministerium für Gesundheit und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung die Mitglieder des Ausschusses für Mutterschutz und die stellvertretenden Mitglieder. Der Ausschuss gibt sich eine Geschäftsordnung und wählt die Vorsitzende oder den Vorsitzenden aus seiner Mitte. Die Geschäftsordnung und die Wahl der oder des Vorsitzenden bedürfen der Zustimmung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Die Zustimmung erfolgt im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem Bundesministerium für Gesundheit.

- (3) Zu den Aufgaben des Ausschusses für Mutterschutz gehört es,
 1. Art, Ausmaß und Dauer der möglichen unverantwortbaren Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau und ihres Kindes nach wissenschaftlichen Erkenntnissen zu ermitteln und zu begründen,
 2. sicherheitstechnische, arbeitsmedizinische und arbeitshygienische Regeln zum Schutz der schwangeren oder stillenden Frau und ihres Kindes aufzustellen und
 3. das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in allen mutterschutzbezogenen Fragen zu beraten.

Der Ausschuss arbeitet eng mit den Ausschüssen nach § 18 Absatz 2 Nummer 5 des Arbeitsschutzgesetzes zusammen.
 - (4) Nach Prüfung durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, durch das Bundesministerium für Gesundheit und durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung kann das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Einvernehmen mit den anderen in diesem Absatz genannten Bundesministerien die vom Ausschuss für Mutterschutz nach Absatz 3 aufgestellten Regeln und Erkenntnisse im Gemeinsamen Ministerialblatt veröffentlichen.
 - (5) Die Bundesministerien sowie die obersten Landesbehörden können zu den Sitzungen des Ausschusses für Mutterschutz Vertreterinnen oder Vertreter entsenden. Auf Verlangen ist ihnen in der Sitzung das Wort zu erteilen.
 - (6) Die Geschäfte des Ausschusses für Mutterschutz werden vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben geführt.
- §31 Erlass von Rechtsverordnungen**
- Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates Folgendes zu regeln:
1. nähere Bestimmungen zum Begriff der unverantwortbaren Gefährdung nach § 9 Absatz 2 Satz 2 und 3,
 2. nähere Bestimmungen zur Durchführung der erforderlichen Schutzmaßnahmen nach § 9 Absatz 1 und 2 und nach § 13,
 3. nähere Bestimmungen zu Art und Umfang der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10,
 4. Festlegungen von unzulässigen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen im Sinne von § 11 oder § 12 oder von anderen nach diesem Gesetz unzulässigen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen,
 5. nähere Bestimmungen zur Dokumentation und Information nach § 14,

6. nähere Bestimmungen zur Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts im Sinne der §§ 18 bis 22 und
7. nähere Bestimmungen zum erforderlichen Inhalt der Benachrichtigung, ihrer Form, der Art und Weise der Übermittlung sowie die Empfänger der vom Arbeitgeber nach § 27 zu meldenden Informationen.

Abschnitt 6 – Bußgeldvorschriften, Strafvorschriften

§32 Bußgeldvorschriften

(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

1. entgegen § 3 Absatz 1 Satz 1, auch in Verbindung mit Satz 4, entgegen § 3 Absatz 2 Satz 1, auch in Verbindung mit Satz 2 oder 3, entgegen § 3 Absatz 3 Satz 1, § 4 Absatz 1 Satz 1, 2 oder 4 oder § 5 Absatz 1 Satz 1, § 6 Absatz 1 Satz 1, § 13 Absatz 1 Nummer 3 oder § 16 eine Frau beschäftigt,
2. entgegen § 4 Absatz 2 eine Ruhezeit nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig gewährt,
3. entgegen § 5 Absatz 2 Satz 1 oder § 6 Absatz 2 Satz 1 eine Frau tätig werden lässt,
4. entgegen § 7 Absatz 1 Satz 1, auch in Verbindung mit Satz 2, oder entgegen § 7 Absatz 2 Satz 1 eine Frau nicht freistellt,
5. entgegen § 8 oder § 13 Absatz 2 Heimarbeit ausgibt,
6. entgegen § 10 Absatz 1 Satz 1, auch in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 31 Nummer 3, eine Gefährdung nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig beurteilt oder eine Ermittlung nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig durchführt,
7. entgegen § 10 Absatz 2 Satz 1, auch in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 31 Nummer 3, eine Schutzmaßnahme nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig festlegt,
8. entgegen § 10 Absatz 3 eine Frau eine andere als die dort bezeichnete Tätigkeit ausüben lässt,
9. entgegen § 14 Absatz 1 Satz 1 in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 31 Nummer 5 eine Dokumentation nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erstellt,
10. entgegen § 14 Absatz 2 oder 3, jeweils in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 31 Nummer 5, eine Information nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig gibt,
11. entgegen § 27 Absatz 1 Satz 1 die Aufsichtsbehörde nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig benachrichtigt,
12. entgegen § 27 Absatz 1 Satz 2 eine Information weitergibt,

13. entgegen § 27 Absatz 2 eine Angabe nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig macht,
 14. entgegen § 27 Absatz 3 eine Unterlage nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig vorlegt oder nicht oder nicht rechtzeitig einsendet,
 15. entgegen § 27 Absatz 5 eine Unterlage nicht oder nicht mindestens zwei Jahre aufbewahrt,
 16. einer vollziehbaren Anordnung nach § 29 Absatz 3 Satz 1 zuwiderhandelt oder
 17. einer Rechtsverordnung nach § 31 Nummer 4 oder einer vollziehbaren Anordnung aufgrund einer solchen Rechtsverordnung zuwiderhandelt, soweit die Rechtsverordnung für einen bestimmten Tatbestand auf diese Bußgeldvorschrift verweist.
- (2) Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Absatzes 1 Nummer 1 bis 5, 8, 16 und 17 mit einer Geldbuße bis zu dreißigtausend Euro, in den übrigen Fällen mit einer Geldbuße bis zu fünftausend Euro geahndet werden.

§ 33 Strafvorschriften

Wer eine in § 32 Absatz 1 Nummer 1 bis 5, 8, 16 und 17 bezeichnete vorsätzliche Handlung begeht und dadurch die Gesundheit der Frau oder ihres Kindes gefährdet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

Abschnitt 7 – Schlussvorschriften

§ 34 Evaluationsbericht

Die Bundesregierung legt dem Deutschen Bundestag zum 1. Januar 2021 einen Evaluationsbericht über die Auswirkungen des Gesetzes vor. Schwerpunkte des Berichts sollen die Handhabbarkeit der gesetzlichen Regelung in der betrieblichen und behördlichen Praxis, die Wirksamkeit und die Auswirkungen des Gesetzes im Hinblick auf seinen Anwendungsbereich, die Auswirkungen der Regelungen zum Verbot der Mehr- und Nachtarbeit sowie zum Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit und die Arbeit des Ausschusses für Mutterschutz sein. Der Bericht darf keine personenbezogenen Daten enthalten.

7.2 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB V) – Auszüge

§24i Mutterschaftsgeld

- (1) Weibliche Mitglieder, die bei Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankengeld haben oder denen wegen der Schutzfristen nach § 3 des Mutterschutzgesetzes kein Arbeitsentgelt gezahlt wird, erhalten Mutterschaftsgeld. Mutterschaftsgeld erhalten auch Frauen, deren Arbeitsverhältnis unmittelbar vor Beginn der Schutzfrist nach § 3 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes endet, wenn sie am letzten Tag des Arbeitsverhältnisses Mitglied einer Krankenkasse waren.
- (2) Für Mitglieder, die bei Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung nach § 3 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes in einem Arbeitsverhältnis stehen oder in Heimarbeit beschäftigt sind oder deren Arbeitsverhältnis nach Maßgabe von § 17 Absatz 2 des Mutterschutzgesetzes gekündigt 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 1 des Mutterschutzgesetzes gezahlt. Es beträgt höchstens 13 Euro für den Kalendertag. Für die Ermittlung des durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelts gilt § 21 des Mutterschutzgesetzes entsprechend. Übersteigt das durchschnittliche 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 Frauen nach Absatz 1 Satz 2 sowie für andere Mitglieder wird das Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes gezahlt.
- (3) Das Mutterschaftsgeld wird für die letzten sechs Wochen vor dem voraussichtlichen Tag der Entbindung, den Entbindungstag und für die ersten acht Wochen nach der Entbindung gezahlt. Bei Früh- und Mehrlingsgeburten sowie in Fällen, in denen vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung im Sinne von § 2 Absatz 1 Satz 1 des Neunten Buches ärztlich festgestellt und ein Antrag nach § 3 Absatz 2 Satz 4 des Mutterschutzgesetzes gestellt wird, verlängert sich der Zeitraum der Zahlung des Mutterschaftsgeldes nach Satz 1 auf die ersten zwölf Wochen nach der

Entbindung. Wird bei Frühgeburten und sonstigen vorzeitigen Entbindungen der Zeitraum von sechs Wochen vor dem voraussichtlichen 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 voraussichtliche Tag der Entbindung angegeben ist. Bei Entbindungen nach dem voraussichtlichen Tag der Entbindung verlängert sich die Bezugsdauer bis zum Tag der Entbindung entsprechend. Für Mitglieder, deren Arbeitsverhältnis während der Schutzfristen nach § 3 des Mutterschutzgesetzes beginnt, wird das Mutterschaftsgeld von Beginn des Arbeitsverhältnisses an gezahlt.

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

Stichwortverzeichnis

A

Adoptivmütter	14
Akkordarbeit	32, 47, 61, 73, 87, 89
Alleinarbeit	25 ff., 45 f., 79, 81 f., 96 f.
Arbeitgeber/Arbeitgeberin	
Verantwortung	84
den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin informieren	14, 18, 24
Arbeitgeberzuschuss	5, 33, 40, 51, 54–57, 59, 62 f., 65, 92
Mutterschaftsgeld	5, 40, 51 f., 54 ff., 58 ff., 63, 65, 92 f., 102 f.
während der Schutzfristen	40, 50, 54 ff., 92, 103
arbeitnehmerähnliche	
Personen	13, 50
Selbstständige	13, 50
Arbeitnehmerin → Beschäftigte	
Arbeitsbedingungen	5, 7, 14, 16, 20, 26, 28–31, 33, 36, 42, 46, 49, 71 f., 83–90, 95 f., 97, 99, 110 f.
Arbeitsentgelt	5, 37, 53 ff., 57 f., 60–65, 79, 91–94, 100, 102 f.
Arbeitslose	
Arbeitslosengeld I	60
Bürgergeld	60
Arbeitslosengeld	60
Arbeitslosenversicherung	52
Arbeitsplatzwechsel	34 f., 37, 48, 53, 61, 89, 111
Entgeltfortzahlung	36 f., 48
Arbeitsunfähigkeit	36, 56, 102
Arbeitsunterbrechung	7, 28, 34, 46, 54, 83, 111

Arbeitsvertrag	
Ausbildungsverhältnis	10, 11
Befristeter	59
Frauen ohne Erwerbstätigkeit	59 f.
geringfügige Beschäftigung, Minijob	9, 49, 58
Probearbeitsverhältnis	10, 69
Teilzeit	9, 62 f., 66, 76, 93 f.
Weiterbeschäftigung	6 f., 36, 38, 60, 64, 111
Arbeitszeiten	21 f., 24 f., 36, 43–46, 80
Aufsichtsbehörde	12, 20, 25–28, 33, 35, 42, 47 ff., 71 f., 74, 76, 95–98, 100, 110
behördliches Genehmigungsverfahren	49, 76, 96
Beschäftigungsverhältnis	55
Mitteilung an die	20, 42
Zustimmung der	70
Ausbildungsverhältnis	10, 11
Ausruhen	7, 28, 83
Ausschluss	29, 33
unverantwortbare Gefährdung	25, 27, 29, 31 f.

B

Beförderungsmittel	32, 87
befristete Verträge	59
Behinderung	
Frauen mit	11, 77
Kind mit	38, 39, 75, 80, 102
Beschäftigte	5, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 17, 22, 26, 32, 33, 35, 36, 40, 42, 46, 48, 49, 52, 54, 58, 60, 62, 63, 64, 65, 66, 76, 111
Beschäftigungsverbote	5, 33, 34, 35, 37, 47, 52, 60, 64, 65, 94
Beschäftigungsverhältnis	4, 8, 9, 10, 12, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 56, 58, 59, 61, 62, 68, 69, 77, 78, 92, 93

Bewerbung	19
Bildschirmarbeit	34
Bundesamt für Soziale Sicherung	56, 58, 59, 92

D

Druckluft	32, 86, 88
-----------	------------

E

Elterngeld	41, 57, 63, 66, 93
Elternzeit	9, 41, 62 ff., 66 ff., 93 f.
erneute Schwangerschaft in der Elternzeit	62
Entgelt	22, 37, 44 f., 51 f., 55, 63, 87, 89, 94 f.
Entgeltersatz → Mutterschaftsgeld	
Entgeltfortzahlung → Mutterschutzlohn	
Entwicklungshelferinnen	12, 77
Erholungsurlaub	64, 94
Erschütterungen	31, 86
Erwerbstätigkeit	4, 12, 50, 59 f., 62
Frauen ohne	59 f.

F

Fehlgeburt	15, 39 f., 68 ff., 75, 91
Feiertagsarbeit	81, 101
Fließbandarbeit	47, 61
Freistellung	7, 21 f., 43 f., 46, 53, 72, 82, 94, 97, 111
Freiwillige	11, 77
Bundesfreiwilligendienstgesetz	11, 77 f.
Jugendfreiwilligendienstgesetz	11, 77 f.
Frühgeburt	38 f., 80, 103

G

Gefährdung	5, 7 f., 13, 15, 25, 27, 29–33, 36, 46, 71, 73, 77, 81–90, 96–100
Ausschluss	29
unverantwortbare Gefährdung	25, 27, 31 ff., 35, 46, 49, 73, 81–89, 96 ff.
Gefahrstoffe	15, 31, 46, 84 f., 87 f.

Genehmigung	26 f., 96
Aufsichtsbehörde	12, 20, 25–28, 33, 35, 42, 47 ff., 71 f., 95–98, 100, 110
behördliches Genehmigungsverfahren	49, 76

H

Heimarbeit	13, 17, 45, 49, 77, 79, 82, 89, 91, 94 f., 100, 102
Hitze	31, 86
Hocken	32, 87

I

Insolvenz	59, 69, 93
-----------	------------

K

Kälte	31, 86
Krankengeld	56–60, 102
Krankentagegeld	50, 54, 57 f., 60
Kündigung	69, 91
Kündigungsverbot	69 f., 91
Ausnahmen vom Kündigungsverbot	70
Zustimmung der Aufsichtsbehörde	70

L

Lärm	31, 86
Lasten	31, 87, 92

M

Mehrarbeit	22 f., 61, 72, 76, 80, 97
Mehrlingsgeburten	38 f., 80, 102
Mutterschaftsgeld	5, 40, 51 f., 54–60, 62 f., 65, 92 f., 102 f.
Abgaben	53, 57
Arbeitgeberzuschuss	5, 33, 35, 40, 51 f., 54–59, 62 f.
Insolvenz	59, 69
privat krankenversichert	60
Voraussetzungen	25 f., 66, 69, 78, 81, 96
Mutterschutzgesetz	4 f., 8–15, 17, 22, 25, 29, 31, 33, 35 f., 38, 41, 43, 50, 63, 65, 68 f., 71 f., 75, 77, 102 f., 110
Mutterschutzlohn	35, 37, 48, 51–54, 91
Entgeltfortzahlung	36 f., 48

N

Nachtarbeit	26, 61, 72, 81, 97, 101
Nässe	31, 86

O

Ordnungswidrigkeit	72, 95, 101
--------------------	-------------

P

Pausen	7, 28, 34, 83
Praktikantinnen	11 f., 77 f.
privat krankenversicherte Beschäftigte	60
Probearbeitsverhältnis	10, 69

R

Rentenversicherung	9
--------------------	---

S

Schülerinnen	6, 11 f., 48 f., 60, 68, 75, 78
Schutzfrist	9, 15, 38–41, 48, 54 ff., 59, 66, 68, 75, 79 f., 91 f., 102, 111
Schutzfristen	37 f., 40 f., 50 f., 53–57, 59, 64, 79, 91 f., 102 f.
Entgeltersatz	40, 51, 54
vor und nach der Entbindung	56, 79, 92
Schwangerschaftsabbruch	15
Selbstständige	
Mutterschaftsgeld	55 f., 58 ff., 103
Sonderleistungen	65
13. Monatsgehalt	65
Sonntagsarbeit	76
ständig stehen	87
Stillen	4, 6 f., 10, 12, 14–17, 19, 23, 41–44, 51, 53, 72, 82, 94, 97, 110 f.
Freistellungen zum Stillen	43
Stillzeit	4, 5, 7, 13 f., 19, 21, 41–47, 53, 77, 82 f., 94, 111
Straftat	6, 72, 95
Strahlen	15
Studentinnen	6, 11 f., 44, 48 f., 58, 60, 68, 75, 78

T

Teilzeitbeschäftigte	9, 62 f., 66, 93 f.
Tod des Kindes	15, 39 f.
Totgeburt	15, 38 ff.

U

U2-Verfahren/Umlageverfahren	33, 35, 40, 52, 54, 63
Untersuchungen	7, 21, 34, 43, 53, 82, 94, 111
Unverantwortbare Gefährdungen	16, 18, 27, 29, 31, 33 ff., 83 f., 99, 110
Ausschluss von	29, 33
Urlaub	64, 67, 94

V

Verträge	65
Ausbildungsverhältnis	10 f.
befristete	59
Vorsorgeuntersuchungen	51, 111

W

Weiterbeschäftigung	6 f., 36, 38, 60, 64, 111
wirtschaftlich Unselbstständige	13, 50, 77, 79
Selbstständige	60

Z

Zustimmung der Aufsichtsbehörde	
Kündigung	59, 68 ff., 91 f.

Checkliste

1 Vor der Schwangerschaft

- Erstellung der **Mutterschutzgefährdungsbeurteilung** im Rahmen einer allgemeinen arbeitsschutzrechtlichen Beurteilung der Arbeitsbedingungen. Prüfung von Gefährdungen, denen eine schwangere oder stillende Frau oder deren Kind ausgesetzt ist oder sein kann, sowie Ermittlung der Erforderlichkeit mutterschutzrechtlicher Schutzmaßnahmen
- **Aushängen beziehungsweise Auslegen des Mutterschutzgesetzes oder Gewährung elektronischer Einsicht** bei Beschäftigung von dauerhaft mehr als drei Frauen
- Information der Belegschaft über die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung

2 Während der Schwangerschaft

- **Mitteilung** der Schwangerschaft an die zuständige Aufsichtsbehörde
- **Information der Mitarbeiterin** über die Gefährdungsbeurteilung an ihrem Arbeitsplatz und die mutterschutzrechtlich erforderlichen Maßnahmen
- Angebot eines **individuellen Informations- und Planungsgesprächs** an die Mitarbeiterin unterbreiten

- Umsetzung von **Schutzmaßnahmen** (Anpassung der Arbeitsbedingungen, gegebenenfalls Arbeitsplatzwechsel) auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung
- Gewährung von **Ruhemöglichkeiten**, kurzen Arbeitsunterbrechungen und Freistellungen für erforderliche Vorsorgeuntersuchungen
- **Besonderen Kündigungsschutz** ab Beginn der Schwangerschaft beachten
- **Keine Beschäftigung** der Mitarbeiterin ab **sechs Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin (Schutzfrist vor der Entbindung)**; Weiterbeschäftigung auf eigenen Wunsch der Mitarbeiterin jedoch möglich

3 Nach der Geburt

- In der **Regel acht Wochen, in besonderen Fällen zwölf Wochen nach der Geburt**, keine Beschäftigung der Mitarbeiterin (**Schutzfrist nach der Entbindung**) auch nicht auf eigenen Wunsch
- **Rückkehrgespräch** mit der Beschäftigten
- Umsetzung der in der Stillzeit erforderlichen Schutzmaßnahmen
- Gewährung von Ruhe- und Stillmöglichkeiten, kurzen Arbeitsunterbrechungen und gegebenenfalls Freistellungen zum Stillen und Untersuchungen beachten

Impressum

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



Bezugsstelle:

Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09, 18132 Rostock
Tel.: 030 18 272 2721
Fax: 030 18 10 272 2721
Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bundesregierung.de
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
www.bmfsfj.de

Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 030 20 179 130
Montag–Donnerstag: 9–18 Uhr
Fax: 030 18 555-4400
E-Mail: info@bmfsfj-service.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115*

Artikelnummer: 2BR231

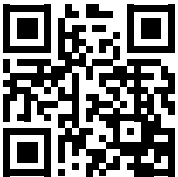
Stand: Januar 2024, 2. Auflage

Gestaltung: www.zweiband.de

Bildnachweis: Titel © istock/Zinkevych


Druck: MKL Druck GmbH & Co. KG


* Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche Behördenrufnummer 115 zur Verfügung. In den teilnehmenden Regionen erreichen Sie die 115 von Montag bis Freitag zwischen 8 und 18 Uhr. Die 115 ist sowohl aus dem Festnetz als auch aus vielen Mobilfunknetzen zum Orts- und damit kostenlos über Flatrates erreichbar. Gehörlose haben die Möglichkeit, über die SIP-Adresse 115@gebaerdentelefon.d115.de Informationen zu erhalten. Ob in Ihrer Region die 115 erreichbar ist und weitere Informationen zur einheitlichen Behördenrufnummer finden Sie unter <http://www.115.de>.




www.bmfsfj.de

 facebook.com/bmfsfj

 x.com/bmfsfj

 linkedin.com/company/bmfsfj

 youtube.com/@familienministerium

 instagram.com/bmfsfj