

# Mutterschutz (Kurzfassung)

Für alle schwangeren und stillende Frauen in einem Beschäftigungsverhältnis (Teilzeit oder Vollzeitbeschäftigte, Minijob, Schülerinnen und Studentinnen mit vorgegebenen Praktikumseinsatz).

**Gilt nicht für:** Selbständige. Bei einem befristeten Beschäftigungsverhältnis verlängert sich die Beschäftigung nicht.

## 1. **Beginn und Ende:**

Sobald eine Schwangerschaft besteht. Bescheinigung stellt der Arzt oder die Hebamme aus. Der Arbeitgeber muss es aber wissen. Sonst kann er die erforderlichen Schutzmaßnahmen nicht umsetzen. Er endet mit der Stillzeit (mit dem max. 12 Lebensmonat des Kindes wenn gestillt) oder mit dem befristeten Arbeitsvertrag.

## 2. **Verantwortlich für die Umsetzung**

Der Arbeitgeber muss auf Grundlage der schon im Vorfeld vom ihm erstellte Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsbedingungen für dich und dein Baby die erforderlichen Schutzmaßnahmen ergreifen. Ein Betriebsarzt und / oder eine Fachkraft für Arbeitssicherheit hat ihn dabei unterstützen. Nutze hierzu ein persönliches Gespräch, Du hast einen gesetzlichen Anspruch auf mutterchutzgerechte Anpassung der Arbeitsbedingungen.

**Du kannst grundsätzlich nicht auf den Mutterschutz verzichten.** Wenn du Fragen hast kannst du unter der Nummer 030 – 20 17 91 30 (Mo-Do: 9 – 18 Uhr) beim Servicetelefon des Bundesministeriums anrufen. Oder du schickst eine E-Mail an [info@mbfsfj.service.bund.de](mailto:info@mbfsfj.service.bund.de)

## 3. **Vorgehen bei Schwangerschaftsfeststellung:**

Dein Arbeitgeber muss dir, nachdem du ihm gesagt hast, dass du schwanger bist, ein Gespräch anbieten, indem er dich über die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung und über die damit verbundenen erforderlichen Schutzmaßnahmen informiert. In dem Gespräch versucht ihr auf einen gemeinsamen Nenner zu kommen, was nicht immer reibungslos funktioniert.

Hier eine PDF-Datei die dich dabei unterstützt:

<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/95324/c175866091433125b9eb470bcf394a3d/so-sag-ich-s-meinen-vorgesetzten-data.pdf>

## 4. **Arbeitszeiten:**

- **Unter 18 Jahre:** Nicht mehr als 8 Std. täglich und nicht mehr als 80 Std. pro Doppelwoche.
- **Über 18 Jahre:** Nicht mehr als 8,5 Std. täglich und nicht mehr als 90 Std. pro Doppelwoche.
- Außerdem dürfen zwischen zwei Arbeitstagen (Arbeitsende bis nächsten Arbeitsbeginn) nicht weniger als 11 Stunden liegen.
- Arbeit zwischen 20 und 6 Uhr und an Sonn- und Feiertagen ist die Beschäftigung ohne deine Erlaubnis nicht erlaubt. Wenn du zustimmst, darfst du aber auch beschäftigt werden.
- Bei Nachtarbeit (22 – 6 Uhr) muss immer die zuständige Aufsichtsbehörde zustimmen.

## 5. Arbeitsplatzgestaltung:

- Die Gesundheit von dir und dem Ungeborenen muss ausreichend geschützt sein.
- Es muss möglich sein, dass du jederzeit deine Tätigkeit unterbrechen kannst, ohne dich oder Dritte gefährliche Situationen entstehen.
- Es ist erforderlich dir bei den Tätigkeitsunterbrechungen oder Pausen eine Möglichkeit zum hinsetzen, hinlegen und ausruhen zu können.
- Der Arbeitgeber muss dich für ärztliche Untersuchungen freistellen. Es darf keine Entgeltausfall eintreten.

## 6. Beschäftigungsverbote:

Wenn der Arbeitgeber den Arbeitsplatz nicht so gestalten kann wie es das Gesetz vorgibt, MUSS er das Beschäftigungsverbot teilweise oder vollständig aussprechen. Solange er die erforderlichen Schutzmaßnahmen nicht ergreift, darf er dich nicht beschäftigen (vorläufiges Beschäftigungsverbot).

Zu einem ärztlichen Beschäftigungsverbot kommt es dann, wenn der Arzt (Gynäkologe, Neurologe, Orthopäde) deine Gesundheit oder die deines Kindes durch deine Arbeit als gefährdet einstuft. Dabei kann er deine Beschäftigung ganz oder teilweise untersagen.

### **Schwangerschaftsbedingtes Beschäftigungsverbot:**

Lohnfortzahlung zeitlich unbegrenzt. Der Arbeitgeber bekommt den fortgezahlten Lohn zu 100 Prozent erstattet (sogenanntes U2-Verfahren).

### **Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit:**

Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zur Dauer von sechs Wochen.

## 7. Lohnfortzahlung:

Du musst keine finanziellen Nachteile befürchten. Der Arbeitgeber muss dir dein Entgelt in vollem Umfang fortzahlen (Mutterschutzlohn). Berechnet wird auf Grundlage deines Verdienstes in den letzten 3 Monaten vor dem eintreten der Schwangerschaft.

## 8. Schutzfrist vor und nach der Geburt:

6 Wochen vor (Kann-Regelung) und 8 Wochen nach der Geburt (Muss-Regelung). Bei medizinischen Frühgeburten, Mehrlingsgeburten und auf Antrag auch bei einem Kind mit einer Behinderung, sind es sogar 12 Wochen.

**Die Schutzfrist nach der Entbindung verlängert sich bei einer vorzeitigen Entbindung um den Zeitraum, der vor der Geburt nicht in Anspruch genommen werden konnte. Die Schutzfrist verkürzt sich aber auch nicht, wenn du über den Termin gehst. Es geht hier nur um die 6 Wochen vor dem Termin.**

## 9. Mutterschaftsgeld (Lohnersatzleistung):

Du bekommst bei deinem Gynäkologen oder deiner Hebamme eine Bescheinigung die du deiner Krankenkasse ausgefüllt zuschickst. Diese zahlt dir das Geld frühestens 50 Tage vor dem E.T. aus, am besten bei der eigenen KK anfragen, ab wann Du die Bescheinigung abgeben könnt. Ggf. komme ich mit der Bescheinigung bei euch vorbei, falls euer Gyn. sie nicht früher als 34+0 ausstellen möchte.

Als gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmerin bekommst Du sechs Wochen vor der Geburt und acht Wochen danach Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse, pro Tag bis zu 13 Euro. Dein Arbeitgeber stockt die

Zahlung auf, so dass Du auch während des Mutterschutzes auf Dein bisheriges Nettogehalt kommst. Das gleiche gilt, wenn du einen verlängerten Mutterschutz bekommst.

#### **9. Stillzeit:**

Innerhalb der ersten 12 Monate ist es gesichert, dass du mindestens zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal pro Tag eine Stunde Zeit zum Stillen bekommst.

#### **10. Kündigungsschutz:**

Der Arbeitgeber darf dich nicht kündigen wenn ihm zum Zeitpunkt der Kündigung deine Schwangerschaft bekannt ist oder du ihm innerhalb von 2 Wochen nach Zugang der Kündigung von deiner Schwangerschaft in Kenntnis setzt. Er darf dich auch nicht kündigen wenn du vorher von einer Schwangerschaft nichts wußtest oder noch nicht sicher warst, ob du es bist.

Nimmst du unmittelbar nach der Geburt des Kindes Elternzeit, so verlängert sich der besondere Kündigungsschutz bis zum Ablauf der angemeldeten Elternzeit.

Da diese Thema unglaublich komplex ist findest du weiter Informationen auf der folgenden Seite:

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/gesetze/gesetz-zur-neuregelung-des-mutterschutzrechts-73762>

dort ist auch die Infobroschüre verlinkt die auf fast 100 Seiten das ganze Thema genau unter die Lupe nimmt.