

Mutterschutz und Beschäftigungsverbot

Inhalt	
1.	Allgemeines zum Mutterschutz 1
1.1	Aufgabe des Mutterschutzes 1
1.2	Für wen gilt das Mutterschutzgesetz? .. 1
2.	Beschäftigungsverbot 1
2.1	Generelles Beschäftigungsverbot 2
2.2	Individuelles Beschäftigungsverbot..... 2
2.3	Absolutes Beschäftigungsverbot..... 2
2.4	Teilbeschäftigungsverbot 3
2.5	Nachweis Beschäftigungsverbot..... 3
3.	Kündigungsverbot 3
4.	Entgeltfortzahlung im Mutterschutz..... 3
4.1	Mutterschaftsgeld 3
4.2	Zuschuss durch den Arbeitgeber 3
4.3	Dauer des Zuschusses 3
4.4	Berechnung und Höhe des Zuschusses 4
4.5	Erstattung der Zuschüsse 4
5.	Meldungen 4
5.1	Meldung bei Aufsichtsbehörde 4
5.2	Unterbrechungsmeldung 4
6.	Krankheit und Beschäftigungsverbot.. 4
7.	Mutterschaftsleistungen bei Kurzarbeit..... 5

Vor und nach der Geburt ihres Kindes sind Arbeitnehmerinnen im Arbeitsumfeld besonders geschützt. Dieser Mutterschutz geht per Gesetz mit einem Beschäftigungsverbot einher. Mit diesem Beratungsblatt informieren wir Sie über wichtige Regelungen und Pflichten, die Sie bei der Beschäftigung von schwangeren Mitarbeiterinnen wissen und beachten müssen.

Sie möchten das Beratungsblatt (erneut) herunterladen? Sie finden es unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2033334, als PDF zum Download.

Haben Sie noch Fragen? Dann beraten Sie unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Fachzentrum Mitgliedschaft und Beiträge gern.

Mit freundlichem Gruß
Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Allgemeines zum Mutterschutz

1.1 Aufgabe des Mutterschutzes

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

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

1.2 Für wen gilt das Mutterschutzgesetz?

Das Mutterschutzgesetz gilt für alle Arbeitnehmerinnen in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis während der Schwangerschaft und zu Beginn der Stillzeit. Dazu gehören auch Teilzeitbeschäftigte, Hausangestellte, Heimarbeiterinnen und Frauen, die sich in der beruflichen Ausbildung befinden und deren Ausbildungsverhältnis auf einem Arbeitsvertrag beruht. Frauen, die einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen, sind ebenfalls über das Mutterschutzgesetz abgesichert.

2. Beschäftigungsverbot

Während des Mutterschutzes gilt grundsätzlich ein Beschäftigungsverbot. Das heißt, der Arbeitgeber darf die betroffene Mitarbeiterin

- ab sechs Wochen vor dem mutmaßlichen Entbindungstermin und
- bis acht Wochen nach der Entbindung

nicht einsetzen.

Die Schutzfrist verlängert sich nach einer Früh- oder Mehrlingsgeburt oder wenn innerhalb von acht Wochen nach der Entbindung eine Behinderung beim neugeborenen Kind festgestellt wird. Ihre Mitarbeiterin dürfte dann zwölf Wochen nach der Entbindung nicht arbeiten.

Bei einer früheren Geburt verlängert sich die Schutzfrist um den Zeitraum, der vor der Geburt nicht in Anspruch genommen werden konnte.

Das heißt, alle Tage, die durch eine vorzeitige Entbindung "verloren gehen", werden an die Schutzfrist nach der Geburt angehängt. Darüber hinaus gibt es unterschiedliche Formen von Beschäftigungsverboten für schwangere und stillende Arbeitnehmerinnen, die wir Ihnen im Folgenden aufzeigen.

2.1 Generelles Beschäftigungsverbot

Generelle Beschäftigungsverbote gelten für alle werdenden oder stillenden Mütter ohne Rücksicht auf ihren persönlichen Gesundheitszustand oder ihre körperliche Verfassung. Sie sind mit der Bekanntgabe der Schwangerschaft sofort wirksam.

Demnach dürfen Arbeitgeber schwangere Mitarbeiterinnen nicht mit Arbeiten betrauen, bei denen sie schädlichen Einwirkungen in Form von gesundheitsgefährdenden Umständen (Stoffe, Strahlen, Staub, Gase, Dämpfe, Hitze, Kälte, Nässe, Erschütterung, Lärm) ausgesetzt sind.

Die Beschäftigung werdender oder stillender Mütter ist insbesondere dann untersagt, wenn

- die auszuführende Arbeit es erfordert, regelmäßig Lasten von mehr als fünf Kilogramm oder gelegentlich Lasten von mehr als zehn Kilogramm ohne mechanische Hilfsmittel von Hand zu heben, zu bewegen oder zu befördern. Sollen mithilfe mechanischer Hilfsmittel größere Lasten von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden, so darf die Beanspruchung der werdenden oder stillenden Mutter keinesfalls größer sein als die oben zuerst genannten Arbeiten.
- die auszuführende Arbeit es erfordert, nach Ablauf des fünften Schwangerschaftsmonats täglich mehr als vier Stunden zu stehen.
- es für die auszuführende Arbeit erforderlich ist, sich häufig strecken oder beugen zu müssen oder ein dauerndes Hocken oder Bücken dafür vonnöten ist.
- die auszuführende Arbeit in Bezug auf die Bedienung von Geräten und Maschinen aller Art einen Fußantrieb oder generell eine hohe Fußbeanspruchung erfordert.
- die auszuführende Arbeit das Schälen von Holz erfordert.
- solche Arbeiten auszuführen sind, die eine hohe Gefahr für die Schwangere darstellen, an einer Berufskrankheit zu erkranken, oder bei denen durch das Risiko der Entstehung einer Berufskrankheit eine erhöhte Gefährdung für sie oder das werdende Kind besteht.
- die Schwangere nach Ablauf des dritten Schwangerschaftsmonats von Beförderungsmitteln abhängig ist, um ihre Arbeit fortzuführen.
- die auszuführende Arbeit erhöhte Unfallgefahren, besonders solche auszugleiten, zu fallen oder abzustürzen, mit sich bringt.

Die Beschäftigung werdender Mütter ist untersagt bei

- Akkordarbeit und jeglichen Arbeiten, durch die bei einem höheren Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann.
- Fließarbeit unter einem vorgeschriebenen Arbeitstempo. Der Aufsichtsbehörde ist es hier erlaubt, Ausnahmen zu bewilligen, sofern die Art der Arbeit und das Arbeitstempo keine Beeinträchtigung von Mutter oder Kind befürchten lässt.

Ein teilweises Beschäftigungsverbot kann z.B. auch nur für bestimmte Tätigkeiten und Arbeitszeiten ausgesprochen werden. Hierzu gehören auch gesetzliche Regelungen zu den Verboten der Mehrarbeit, sowie Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit nach § 4 - 6 MuSchG.

2.2 Individuelles Beschäftigungsverbot

Individuelle Beschäftigungsverbote berücksichtigen den individuellen Gesundheitszustand der Schwangeren. Zum Beispiel können Komplikationen dazu führen, dass eine schwangere Mitarbeiterin bereits vor oder nach dem gesetzlichen Mutterschutz – also vor den sechs Wochen vor der Entbindung oder nach den acht Wochen danach – der Arbeit fern bleiben muss. Das individuelle Beschäftigungsverbot wird allerdings nur in Verbindung mit einem ärztlichen Attest wirksam. Auch hier gilt die Prämisse: Sind Leben oder Gesundheit der Mutter oder des Kindes gefährdet, ist eine Beschäftigung untersagt.

Teilweise Beschäftigungsverbote gelten zum Beispiel nur für bestimmte Tätigkeiten und während bestimmter Zeiten. Auch sie werden erst mit entsprechendem ärztlichem Attest wirksam.

2.3 Absolutes Beschäftigungsverbot

Das absolute Beschäftigungsverbot untersagt die Beschäftigung einer betroffenen Arbeitnehmerin überhaupt – zu jeder Zeit und mit jeder Tätigkeit. Es gilt für acht Wochen nach der Entbindung (beziehungsweise für zwölf Wochen bei einer Früh- oder Mehrlingsgeburt), ist ohne ärztliches Attest und ohne Ausnahme wirksam. Die Frist von acht Wochen verlängert sich auf zwölf Wochen, wenn bei dem Kind nach der Geburt (innerhalb der acht Wochen) eine Behinderung ärztlich festgestellt wird.

Auf Wunsch der Arbeitnehmerin kann sie sich in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung ausdrücklich für arbeitsfähig erklären. In dem Fall ist eine Beschäftigung theoretisch bis zur Entbindung möglich. Die betroffene Mitarbeiterin kann diese Erklärung jederzeit widerrufen.

2.4 Teilbeschäftigungsverbot

Nimmt Ihre sich im teilweisen Beschäftigungsverbot befindende Arbeitnehmerin Erholungsurlaub in Anspruch, liegt für diese Zeit kein Beschäftigungsverbot und damit kein Anspruch auf Mutterschutzlohn vor. Während des Erholungsurlaubs der Arbeitnehmerin besteht keine Notwendigkeit, sie völlig oder teilweise vor schwerer oder gesundheitsgefährdender Arbeit am Arbeitsplatz zu schützen. In dieser Zeit hat Ihre Mitarbeiterin Anspruch auf Urlaubsentgelt nach dem Bundesurlaubsgesetz.

2.5 Nachweis Beschäftigungsverbot

Möchten Sie uns einen Antrag für ein Beschäftigungsverbot (U2) übermitteln, benötigen wir von Ihnen einen Nachweis über das ausgestellte Beschäftigungsverbot.

Ein entsprechendes Dokument finden Sie unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2036328**, – "Nachweis Beschäftigungsverbot". Bitte fügen Sie für ein individuelles Beschäftigungsverbot die ärztliche Bescheinigung bei.

3. Kündigungsverbot

Von Beginn der Schwangerschaft bis zu den ersten vier Monaten nach der Geburt oder bei Fehlgeburten ab der 13. Schwangerschaftswoche sowie während der Elternzeit besteht bis auf wenige Ausnahmen Kündigungsschutz. Das Kündigungsverbot gilt allerdings nur, wenn dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft oder Entbindung bekannt war oder sie ihm innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird.

Wichtig: Die Schwangerschaft muss bei Zugang der Kündigung bereits bestehen. Erhalten schwangere Arbeitnehmerinnen dennoch eine Kündigung, müssen sie dem Arbeitgeber innerhalb von zwei Wochen mittels Attest die Schwangerschaft nachweisen. Sollte daraufhin die Kündigung aufrechterhalten bleiben, kann die Arbeitnehmerin das Arbeitsgericht oder das Gewerbeaufsichtsamt einschalten.

In Ausnahmen kann die Kündigung dennoch rechtmäßig sein, etwa bei einer Insolvenz oder einer teilweisen Betriebsstilllegung. Gleiches kann bei einer besonders schweren Pflichtverletzung durch die Schwangere gelten.

Während der Elternzeit besteht ebenfalls Kündigungsschutz. Wird eine Frau während der Elternzeit erneut schwanger, verlängert sich der Kündigungsschutz entsprechend. Sie selbst kann während der Schwangerschaft und während der Schutzfrist nach der Entbindung das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung kündigen.

4. Entgeltfortzahlung im Mutterschutz

4.1 Mutterschaftsgeld

Arbeitnehmerinnen im Mutterschutz bekommen grundsätzlich Mutterschaftsgeld. Voraussetzung dafür ist, dass sie bei Beginn der Schutzfrist

- als Mitglied versichert sind und
- in einem Beschäftigungsverhältnis stehen oder dieses während der Schutzfrist begonnen haben oder dass das Beschäftigungsverhältnis zulässig gekündigt wurde.

In diesen Fällen zahlt die Krankenkasse der schwangeren Arbeitnehmerin das Mutterschaftsgeld. Es beträgt in der Regel 13 EUR pro Tag.

Verdient die Schwangere in ihrer Beschäftigung weniger als 390 EUR, wird das Mutterschaftsgeld nur bis zu dieser Höhe gezahlt.

Eine schwangere Auszubildende, die beispielsweise 300 EUR netto verdient, bekommt von der gesetzlichen Krankenkasse während des Mutterschutzes ebenfalls monatlich 300 EUR als Mutterschaftsgeld.

Schwangere Arbeitnehmerinnen, die in der Familienversicherung einer gesetzlichen Krankenkasse versichert oder die privat versichert sind, erhalten das Mutterschaftsgeld vom Bundesamt für Soziale Sicherung.

4.2 Zuschuss durch den Arbeitgeber

Damit schwangere Frauen keine finanziellen Nachteile während der Schutzfrist haben, bekommen sie vom Arbeitgeber einen Zuschuss. Dieser beträgt die Differenz zwischen dem Mutterschaftsgeld und dem durchschnittlichen Nettoarbeitsentgelt der letzten drei Monate.

Dabei sind auch dauerhafte Änderungen in der Höhe des Arbeitsentgelts zu berücksichtigen, die während des Berechnungszeitraumes oder danach wirksam werden.

Arbeitnehmerinnen, die sich zu Beginn der Schutzfrist bereits in Elternzeit befinden, können diese beenden. Es entsteht dann ein neuer Anspruch auf Zahlung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld durch den Arbeitgeber.

Mehr zum Thema Elternzeit und die Elterngeldstellen finden Sie unter bmfsfj.de – der Internetseite des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

4.3 Dauer des Zuschusses

Der Anspruch auf den Zuschuss besteht für den gleichen Zeitraum, für den auch das Mutterschaftsgeld gewährt wird, also in der Regel für sechs Wochen vor der Entbindung und für acht Wochen beziehungsweise bei Mehrlings- und Frühgeburten und einer ärztlich festgestellten Behinderung nach der Geburt des Kindes (innerhalb der acht Wochen) für zwölf Wochen nach der Entbindung.

Bei allen vorzeitigen Entbindungen verlängert sich die Schutzfrist nach der Geburt um den Zeitraum, der vor der Entbindung nicht in Anspruch genommen wurde.

Den Zuschuss müssen Sie aber nur so lange zahlen, wie das Arbeitsverhältnis besteht. Der Zuschuss entfällt mit dem Tag, an dem das Beschäftigungsverhältnis rechtmäßig endet – etwa durch das Ende eines befristeten Arbeitsverhältnisses oder durch die Kündigung der Schwangeren.

4.4 Berechnung und Höhe des Zuschusses

Mehr zu diesem Thema und Praxisbeispiele finden Sie in unserem Lexikon TK-Lex unter tk-lex.tk.de unter dem Suchwort Mutterschaftsgeld.

4.5 Erstattung der Zuschüsse

Den während der Schutzfristen gezahlten Zuschuss zum Mutterschaftsgeld können Sie sich von der Krankenkasse über die Umlage U2 zu 100 Prozent erstatten lassen.

Dazu übermitteln Sie den elektronischen Antrag bitte mit einem zugelassenen Abrechnungsprogramm oder einer Ausfüllhilfe wie dem SV-Meldeportal.

Erstattet werden folgende Aufwendungen:

- der während der Schutzfristen vor und nach der Entbindung gezahlte Zuschuss des Arbeitgebers zum Mutterschaftsgeld (Differenz zwischen dem Mutterschaftsgeld der Krankenkasse und dem Nettoentgelt),
- das vom Arbeitgeber bei Beschäftigungsverboten gezahlte Arbeitsentgelt ohne Berücksichtigung der Beitragsbemessungsgrenze,
- die auf dieses Arbeitsentgelt entfallende Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung in tatsächlicher Höhe.

Einmalzahlungen, die während des Beschäftigungsverbotens ausgezahlt werden, werden nicht erstattet.

Eine Übersicht über die Höhe der Gesamt-Arbeitgeberanteile finden Sie unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2031732.

Entgeltbescheinigung

Ist Ihre Mitarbeiterin schwanger und erhält von ihrer Krankenkasse Mutterschaftsgeld, müssen Sie der Kasse mitteilen, wie viel Entgelt die Schwangere zuletzt erhalten hat – siehe hierzu auch "Berechnung des Zuschusses".

Aus diesen Angaben ermittelt die Krankenkasse die Höhe des Mutterschaftsgeldes.

Übermittlung

Diese Entgeltbescheinigung, häufig auch "Verdienstbescheinigung" genannt, ist von Ihnen auf elektronischem Weg an die Krankenkasse zu senden. Das maschinelle Verfahren ist seit dem 1. Juli 2011 verpflichtend.

Um die Daten zu übermitteln, benötigen Sie ein zugelassenes Abrechnungsprogramm. Oder Sie nutzen dafür das SV-Meldeportal.

Weitere Informationen finden Sie unter firmenkunden.tk.de: mehr zum SV-Meldeportal mit der Suchnummer 2150298 und zur Entgeltfortzahlungsversicherung mit der Suchnummer 2031358.

5. Meldungen

5.1 Meldung bei Aufsichtsbehörde

Als Arbeitgeber haben Sie die Pflicht, der zuständigen Aufsichtsbehörde – dem Arbeitsschutzamt oder dem Gewerbeaufsichtsamt – die Schwangerschaft Ihrer Mitarbeiterin mitzuteilen.

An diese Aufsichtsbehörde, die die Einhaltung der Mutterschutzvorschriften kontrolliert, können sich Frauen, aber auch Arbeitgeber mit allen Fragen wenden, die sich aus der Anwendung dieser Schutzvorschriften ergeben.

Arbeitgeber, die ihre Mitteilungspflicht verletzen, können mit einem Bußgeld belegt werden. Es ist zweckmäßig, in der Mitteilung an die zuständige Aufsichtsbehörde auch Angaben über die Art der Beschäftigung der Arbeitnehmerin zu machen, damit die Behörde das Vorliegen von Beschäftigungsverboten rechtzeitig prüfen kann.

5.2 Unterbrechungsmeldung

Wird die versicherungspflichtige Beschäftigung einer Arbeitnehmerin für mindestens einen Kalendermonat unterbrochen, weil der Anspruch auf Arbeitsentgelt entfällt (wegen Bezug von Mutterschaftsgeld), übermitteln Sie eine Unterbrechungsmeldung. Bitte geben Sie bei Ihrer Meldung den Meldegrund 51 an.

Eine Unterbrechungsmeldung geben Sie bitte innerhalb von zwei Wochen nach Ablauf des vollen Kalendermonats ab.

6. Krankheit und Beschäftigungsverbot

Eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit schließt den Anspruch auf Mutterschutzlohn grundsätzlich aus. Nur wenn eine Arbeitsunfähigkeit vorliegt, wie sie jede Arbeitnehmerin treffen kann, gilt allein das Entgeltfortzahlungsrecht bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit.

Ein Anspruch auf Mutterschutzlohn im Rahmen eines Beschäftigungsverbotens ist gegenüber dem Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall vorrangig, wenn

- die entscheidende Verschlechterung der Gesundheit erst durch die Fortführung der Beschäftigung eintreten würde und
- die Ursache für die Verschlechterung der Gesundheit ausschließlich in der Schwangerschaft begründet ist.

Wenn beispielsweise eine Arbeitnehmerin während der Schwangerschaft im Büro ständig dem Geruch von Lacken und Farben ausgesetzt ist und deswegen stark unter ständigem Unwohlsein (z. B. Übelkeit) leidet, ist ihre Gesundheit gefährdet und auch das Wohlergehen des noch ungeborenen Kindes.

In diesen Fällen gilt der Anspruch auf Mutterschutzlohn im Rahmen eines Beschäftigungsverbots als vorrangig gegenüber dem Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Wird neben der Schwangerschaft eine Arbeitsunfähigkeit festgestellt, müssen die Voraussetzungen für ein Beschäftigungsverbot geklärt werden. Zahlen Sie Mutterschutzlohn, erhalten Sie Ihre Aufwendungen in vollem Umfang über das Erstattungsverfahren U2 zurück. Dazu ist ein elektronischer Antrag notwendig (s. Punkt 4.5).

7. Mutterschaftsleistungen bei Kurzarbeit

- Bei einem zeitgleichen Vorliegen von Kurzarbeit und Beschäftigungsverboten vor und während der Schutzfristen nach § 3 Abs. 1 und 2 MuSchG sind Mutterschaftsleistungen in voller Höhe zu erbringen.
- Es erfolgt keine Kürzung der Leistungen aufgrund der bestehenden Kurzarbeit.
- Dies gilt auch in Fällen, in denen die Kurzarbeit bereits während des Berechnungszeitraums für die Mutterschaftsleistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG vorliegt (§ 21 Abs. 2 Nr. 2 SGB V).

Zugleich haben Sie als Arbeitgeber bei Kurzarbeit Anspruch auf Erstattung des gezahlten Zuschusses zum Mutterschaftsgeld (§ 20 MuSchG) und des bei Beschäftigungsverboten gezahlten Mutterschutzlohns (§ 18 MuSchG) über das U2-Verfahren gemäß § 1 Abs. 2 AAG.