

Mutterschutz und Beschäftigungsverbot

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.

Inhaltsverzeichnis

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

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

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 sowie einige Zeit nach der Geburt zu schützen. Hierbei sollen **folgende Dinge** vermieden werden: Gefährdungen der Gesundheit, eine Überforderung am Arbeitsplatz, finanzielle Einbußen und der Verlust des Arbeitsplatzes.

Das Mutterschutzgesetz enthält hierzu besondere Vorschriften zur Arbeitsplatzgestaltung, zum Kündigungsschutz und zu Beschäftigungsverboten (unter Weiterzahlung des Arbeitsentgelts). Außerdem gibt es Vorschriften 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 bedeutet: Der Arbeitgeber darf die betroffene Mitarbeiterin in folgendem Zeitraum nicht einsetzen:

- ab **6 Wochen** vor dem mutmaßlichen Entbindungstermin
- bis **8 Wochen** nach der Entbindung

Die Schutzfrist verlängert sich nach einer Früh- oder Mehrlingsgeburt oder wenn innerhalb von **8 Wochen** nach der Entbindung eine Behinderung beim neugeborenen Kind festgestellt wird. Ihre Mitarbeiterin dürfte dann **12 Wochen** nach der Entbindung nicht arbeiten.

Welche Frist gilt, wenn das Kind früher zur Welt kommt?

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

Das bedeutet: Es werden alle Tage an die Schutzfrist nach der Geburt angehängt, die

durch eine vorzeitige Entbindung "verloren gehen".

Darüber hinaus gibt es unterschiedliche Formen von Beschäftigungsverboten für schwangere und stillende Arbeitnehmerinnen. Auf diese Verbote gehen wir in den nächsten Punkten genauer ein.

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 nach **§ 11 MuSchG** 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 in folgenden Fällen untersagt:

- Die auszuführende Arbeit erfordert es, **regelmäßig** Lasten von mehr als **5 Kilogramm** oder **gelegentlich** Lasten von mehr als **10 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 5. Schwangerschaftsmonats täglich mehr als **4 Stunden** zu stehen.
- Die auszuführende Arbeit in der Zeit von **20 Uhr abends bis 6 Uhr morgens** oder

an **Sonn- und Feiertagen** durchgeführt wird.

Hinweis: Die Arbeitnehmerin kann nach **§ 4-6 MuSchG** auf diesen Schutz verzichten.

- Ihre Arbeitnehmerin muss sich häufig **strecken, beugen** bzw. dauerhaft **hocken** oder **bücken**, um die Arbeit auszuführen.
- Die auszuführende Arbeit erfordert bei der Bedienung von Geräten und Maschinen aller Art einen **Fußantrieb** oder generell eine **hohe Fußbeanspruchung**.
- Die auszuführende Arbeit erfordert das **Schälen von Holz**.
- Die auszuführende Arbeit stellt eine hohe Gefahr für die Schwangere oder das Kind dar: Die Schwangere könnte an einer Berufskrankheit erkranken. Oder es besteht durch das Risiko einer entstehenden Berufskrankheit eine erhöhte Gefährdung für sie oder das werdende Kind.
- Die Schwangere ist nach Ablauf des 3. Schwangerschaftsmonats von **Beförderungsmitteln** abhängig, um ihre Arbeit fortzuführen.
- Die auszuführende Arbeit bringt erhöhte Unfallgefahren mit sich – besonders solche **auszurutschen, zu fallen** oder **abzustürzen**.

Die Beschäftigung **werdender Mütter** ist für diese Arbeitsformen untersagt:

- **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 6 Wochen vor der Entbindung oder nach den 8 Wochen danach) der Arbeit fern bleiben muss.

Das **individuelle Beschäftigungsverbot** wird allerdings nur in Verbindung mit einem **ärztlichen Attest** wirksam.

Auch hier gilt: 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 **8 Wochen** nach der Entbindung (bzw. für 12 Wochen bei einer Früh- oder Mehrlingsgeburt) und ist ohne ärztliches Attest sowie ohne Ausnahme wirksam.

Die Frist von 8 Wochen verlängert sich auf 12 Wochen, wenn bei dem Kind nach der Geburt (innerhalb der 8 Wochen) eine Behinderung ärztlich festgestellt wird.

Auf Wunsch der Arbeitnehmerin kann sie sich in den letzten 6 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 Teilzeitbeschäftigungsverbot

Möchte Ihre Arbeitnehmerin während des teilweisen Beschäftigungsverbots einen Erholungsurlaub nehmen? Dann 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 daher Anspruch auf Urlaubsentgelt nach dem Bundesurlaubsgesetz.

2.5 Nachweis Beschäftigungsverbot

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

Das Dokument "Nachweis Beschäftigungsverbot" finden Sie unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2036328**. Für ein individuelles Beschäftigungsverbot schicken Sie uns bitte zusätzlich eine ärztliche Bescheinigung zu.

3. Kündigungsverbot

Ab dem Beginn der Schwangerschaft besteht (bis auf wenige Ausnahmen) hierfür ein Kündigungsschutz:

- bis zu den ersten **4 Monaten nach der Geburt**
- bei **Fehlgeburten** ab der **13. Schwangerschaftswoche**
- während der **Elternzeit**

Das Kündigungsverbot gilt allerdings nur dann, wenn dem Arbeitgeber **zum Zeitpunkt der Kündigung** die Schwangerschaft oder Entbindung bekannt war oder sie ihm innerhalb von **2 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 2 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 rechtens sein, etwa bei einer Insolvenz oder einer teilweisen Betriebsstilllegung. Gleiches kann bei einer besonders schweren Pflichtverletzung durch die Schwangere gelten.

Kündigungsschutz während der Elternzeit

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

Eine Arbeitnehmerin im Mutterschutz bekommt grundsätzlich Mutterschaftsgeld –

vorausgesetzt, bei Beginn der Schutzfrist wird Folgendes erfüllt:

- Die Arbeitnehmerin ist bei einer gesetzlichen Krankenkasse als **Mitglied** versichert.
- Sie steht bereits in einem **Beschäftigungsverhältnis** bzw. hat dieses **während der Schutzfrist begonnen**.
- Das Beschäftigungsverhältnis wurde **zulässig gekündigt**.

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.

Ein Beispiel: Eine schwangere Auszubildende verdient **300 EUR netto**. Sie bekommt von der gesetzlichen Krankenkasse während des Mutterschutzes monatlich **300 EUR** als **Mutterschaftsgeld**.

Was gilt bei einer Familienversicherung oder privaten Versicherung?

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

Ausweitung des Mutterschutzes ab Juni 2025

Ab dem **1. Juni 2025** gelten gestaffelte Schutzfristen bei Fehlgeburten **ab** der 13. Schwangerschaftswoche. Mehr Informationen finden Sie dazu unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2191170**.

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 Netto-Arbeitsentgelt der letzten 3 Monate.

Dabei müssen auch dauerhafte Änderungen in der Höhe des Arbeitsentgelts berücksichtigt werden, 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.

Die zuständigen Elterngeldstellen sowie Informationen zum Thema Elternzeit finden Sie auf der Seite des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: [bmfsfj.de](https://www.bmfsfj.de).

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 **6 Wochen vor** der Entbindung und für **8 Wochen nach** der Entbindung. Bei Mehrlings- und Frühgeburten und bei einer ärztlich festgestellten Behinderung nach der Geburt des Kindes (innerhalb der 8 Wochen) für **12 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 bei [TK-Lex](#) 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 Netto-Entgelt)
- das vom Arbeitgeber bei Beschäftigungsverboten gezahlte **Arbeitsentgelt** ohne Berücksichtigung der Beitragsbemessungsgrenze
- die auf dieses Arbeitsentgelt entfallende **Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung** in tatsächlicher Höhe

Wichtig

Einmalzahlungen, die während des Beschäftigungsverbots 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?

Dann müssen Sie der Kasse mitteilen, wie viel Entgelt die Schwangere zuletzt erhalten hat. Mehr Infos dazu finden Sie bei [TK-Lex](#).

Aus diesen Angaben ermittelt die Krankenkasse die Höhe des Mutterschaftsgeldes.

Übermittlung

Diese Entgeltbescheinigung (Verdienstbescheinigung) schicken Sie **elektronisch** über das maschinelle Verfahren an die Krankenkasse. Dieses Verfahren ist seit dem 1. Juli 2011 **verpflichtend**.

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

Weitere Informationen finden Sie auf [firmenkunden.tk.de](#). Zum Thema SV-Meldeportal geben Sie dort einfach die **Suchnummer 2150298** ins Suchfeld ein. Und zur Entgeltfortzahlungsversicherung die **Suchnummer 2031358**.

5. Meldungen

5.1 Meldungen 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 sinnvoll, in der Mitteilung an die zuständige Aufsichtsbehörde auch Angaben über die Art der Beschäftigung der Arbeitnehmerin zu machen. Dann kann die

Behörde rechtzeitig prüfen, ob Beschäftigungsverbote bestehen.

5.2 Unterbrechungsmeldung

Wird die versicherungspflichtige Beschäftigung einer Arbeitnehmerin für mindestens einen Kalendermonat unterbrochen, weil der Anspruch auf Arbeitsentgelt entfällt (wegen Bezug von Mutterschaftsgeld)?

Dann übermitteln Sie eine **Unterbrechungsmeldung** und geben dabei den **Meldegrund 51** an.

Eine Unterbrechungsmeldung geben Sie bitte innerhalb von 2 Wochen nach Ablauf des vollen Kalendermonats ab.

6. Mutterschaftsleistungen bei Kurzarbeit

Wenn zeitgleich Kurzarbeit und ein Beschäftigungsverbot vorliegt (vor und während der Schutzfristen nach **§ 3 Abs. 1 und 2 MuSchG**), müssen Sie in voller Höhe Mutterschaftsleistungen zahlen.

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 **§§ 18-20 MuSchG** vorliegt (**§ 21 Abs. 2 Nr. 2 SGB V**).

Ihr Anspruch auf Erstattung

Gleichzeitig 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**.