

Ihre Webinar-FAQs im Überblick: TK-Fachwebinar Mutterschutzgesetz kompakt – zwischen Mutterpass und Gefährdungsbeurteilung

Damit Sie die Webinarinhalte noch besser nutzen können, finden Sie hier die häufigsten Fragen aus dem Webinar kompakt beantwortet. Bei Fragen stehen wir gerne zur Verfügung – und freuen uns schon jetzt auf ein Wiedersehen in einer unserer nächsten Veranstaltungen!

Stillbeschäftigungsverbot: Immer mehr Mitarbeiterinnen möchten anstatt Elternzeit ein Stillbeschäftigungsverbot von uns als Arbeitgeber. Wie sieht es hier rechtlich aus? Wenn wir die Voraussetzungen schaffen, dass Stillzeiten eingehalten werden können, müssen wir doch kein Stillbeschäftigungsverbot erteilen – richtig? Wie wird dies seitens der Krankenkassen geprüft?

Ein Still-Beschäftigungsverbot wird ausgesprochen, wenn der Arbeitsplatz trotz aller Schutzmaßnahmen eine Gefahr für die Frau oder das zu stillende Kleinkind darstellt (z. B. durch schädliche Stoffe oder Infektionen). Daher gilt auch hier (wie für ein Beschäftigungsverbot bei Schwangerschaft): Gefährdungsbeurteilung durchführen (Arbeitgeber), können die Gefahren vermieden oder so reduziert werden, dass eine Gefährdung ausgeschlossen ist, dann entfällt ein Beschäftigungsverbot. Kann eine Gefahr für das Stillen nicht ausgeschlossen werden, entsteht ein Anwendungsfall für ein Stillbeschäftigungsverbot; die Wirkung ist dann wie bei einem Beschäftigungsverbot während der Schwangerschaft. Im Mittelpunkt steht immer die Frage der Gefährdung und der Auftrag für die Vermeidung einer Gefährdung. Die

Krankenkasse hat hier keinen Beurteilungsspielraum, denn für den Ausschluss der Gefährdung ist der Arbeitgeber verantwortlich.

Sind werdende Mütter rechtlich verpflichtet, ihrem Arbeitgeber eine Bescheinigung zum voraussichtlichen Geburtsdatum zu geben?

In § 15 MuSchG steht wörtlich: „Eine schwangere Frau soll ihrem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung mitteilen“. Der Gesetzgeber verwendet also eine Soll-Vorschrift, keine strenge Pflicht. Aber: Nur wenn der Arbeitgeber Kenntnis von der Schwangerschaft hat, kann er seinen Schutzauftrag erfüllen, es gibt daher durchaus eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht, damit der Arbeitgeber nicht gegen das Schutzgesetz verstößt. Es liegt aber auch im Eigeninteresse der Schwangeren, dass die Schutzvorschriften Anwendung finden. Ein „Nicht-Melden“ ist nicht sanktioniert.

Zählt als Schwangerschaftsnachweis auch die Kopie aus dem Mutterpass?

Ja, das reicht aus – allerdings sollte nicht der gesamte Mutterpass kopiert werden, da dieser auch sensible Gesundheitsdaten enthält, die den Arbeitgeber nichts angehen. Daher auszugsweise kopieren geht.

Muss der Arbeitgeber die Kosten für die ärztliche Bescheinigung der Schwangerschaft rückerstatten?

In § 9 Abs. 6 MuSchG ist eindeutig formuliert: „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 Frau, die Frau nach der Entbindung oder die stillende Frau auf Verlangen des Arbeitgebers vorzulegen hat, trägt der Arbeitgeber“.

Inwiefern zählt der ET bzw. der tatsächliche Geburtstag zu den Schutzvorschriften? Wird der Tag der Entbindung eingerechnet oder zählt dieser nicht zu den 6 bzw. 8 Wochen?

Die Fristenrechnung geht wie folgt:
Ist der ET ein Donnerstag, beginnt der Mutterschutz genau 6 Wochen zuvor ebenfalls an einem Donnerstag. Der erste Tag des Mutterschutzes ist dann der darauffolgende Freitag (also der Tag nach dem Ereignis). Kommt das Kind an einem Dienstag zur Welt, endet die Schutzfrist genau 8 Wochen später an einem Dienstag. Ab dem Folgetag, also dem Mittwoch beginnt wieder die Arbeitspflicht.
Rechtsgrundlage für Fristenberechnungen sind § 198 BGB. Da steht in § 198 BGB Abs. 1: „Ist für den Anfang einer Frist ein Ereignis oder ein in den Lauf eines Tages fallender Zeitpunkt maßgebend, so wird bei der Berechnung der Frist der Tag nicht mitgerechnet, in welchen das Ereignis oder der Zeitpunkt fällt.“ § 198 Abs. 2 BGB: „Ist der Beginn eines Tages der für den Anfang einer Frist maßgebende Zeitpunkt, so wird dieser Tag bei der Berechnung der Frist mitgerechnet. Das Gleiche gilt von dem Tage der Geburt bei der Berechnung des Lebensalters“.

Zur Gesundheitsgefährdung: Muss auch bei Büroarbeit ohne Gefahren eine Gefährdungsbeurteilung gemacht werden?

Ja, es gibt keine Ausnahme bestimmter Arbeitsplätze, aber man kann gleichartige Arbeitsplätze zusammenfassen. Im Gesetz steht in § 10 MuSchG: „Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend“.

Folie 16: Welchen Nachweis brauche ich wegen Abbruch 13.–16. SSW? Glaubt die TK auch so den Antrag auf U2 vom AG?

Zum Nachweis der Fehlgeburt gegenüber den Krankenkassen und auch gegenüber den Arbeitgebern zur Durchsetzung des Beschäftigungsverbots hatten die Kassenärztliche Bundesvereinigung und der Spitzenverband der Gesetzlichen Krankenkassen GKV eine Bescheinigung vereinbart („Bescheinigung einer Fehlgeburt, Frühgeburt oder Behinderung des Kindes“ – Bescheinigung 9 und seit 1.1.2026 anzuwenden).

Eine Mitarbeiterin reicht bei uns den Mutterpass als Nachweis für den voraussichtlichen Geburtstermin ein und schwärzt alle anderen Angaben, außer den Geburtstermin. Dürfen wir den Mutterpass unter diesen Voraussetzungen bei uns abspeichern oder muss zwingend die Bescheinigung vom Frauenarzt angefordert werden?

Der Mutterpass ist ausreichend.

Folie 15 Beschäftigungsverbot/Schutzfrist-Verlängerung: Gibt es hierzu entsprechend ein Dokument seitens Krankenhaus (z.B.) auf dem eine Frühgeburt bescheinigt wird?

Zum Nachweis gegenüber den Krankenkassen und auch gegenüber den Arbeitgebern zur Durchsetzung des Beschäftigungsverbots hatten die Kassenärztliche Bundesvereinigung und der Spitzenverband der Gesetzlichen Krankenkassen GKV eine Bescheinigung vereinbart („Bescheinigung einer Fehlgeburt, Frühgeburt oder Behinderung des Kindes“ – Bescheinigung 9 und seit 1.1.2026 anzuwenden).

Folie 19 Unzulässige Tätigkeiten: Wenn eine Frau nach dem Mutterschutz wieder arbeitet, ist dem Arbeitgeber doch nicht bekannt, ob die Mutter stillt oder nicht.

Die Stillende soll dem Arbeitgeber das mitteilen. Der Gesetzgeber verlangt in § 15 MuSchG: „Eine stillende Frau soll ihrem Arbeitgeber so früh wie möglich mitteilen, dass sie stillt“. Nur dann kann sie auch die Schutzmaßnahmen einfordern.

Folie 17 Beschäftigungsverbot: Wenn ich ein ärztliches Zeugnis und eines von einer Hebamme habe über den voraussichtlichen Geburtstermin und diese weichen voneinander ab – welches ist dann maßgeblich?

Beide Bescheinigungen sind jeweils für sich genommen „gültig“. Ggf. kann das Datum genommen werden, dass früher vorgelegt wurde. Aus der Frage des Schutzbedarfs allerdings ist die längere Schutzfrist (also das spätere Datum) maßgeblich. Alle voraussichtlichen Geburtstermine sind errechnet und daher vage. Daher im Zweifel die am weiter gehende Schutzfassung verwenden. Die Schutzfrist nach der Geburt rechnet jedenfalls ab dem tatsächlichen Geburtstermin.

Folie 19 Unzulässige Tätigkeiten: Gibt es für stillende Frauen nach der Geburt ein Beschäftigungsverbot unter Fortzahlung des vollen Entgelts bei unzulässigen Tätigkeiten? Man nimmt dann keine Elternzeit, sondern ist im Beschäftigungsverbot, da man stillt?

Das Beschäftigungsverbot ist in diesen Fällen vorrangig.

Wie verhält es sich, wenn die Arbeitnehmerin in der Probezeit gekündigt werden soll und im Kündigungsgespräch sagt, dass sie schwanger ist?

§ 17 MuSchG ist eindeutig: Die Kündigung gegenüber einer Frau ist unzulässig während ihrer Schwangerschaft (...), wenn dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft, bekannt ist oder wenn sie ihm innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Also klarer Fall: Die Kündigung ist unzulässig.

Muss man die Gefährdungsbeurteilung auch beim zweiten Kind ausfüllen? Z.B. Elternzeit wurde vorzeitig beendet und dann fängt gleich der Mutterschutz an. Muss man trotzdem eine Gefährdungsbeurteilung ausfüllen?

Die Gefährdungsbeurteilung bezieht sich immer auf den konkreten Arbeitsplatz.

Kann während eines Stillbeschäftigungsverbots gekündigt werden?

In § 17 MuSchG ist geregelt, dass eine Kündigung nur unzulässig ist bis zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung, mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung. Danach kann gekündigt werden. Das

Beschäftigungsverbot ist kein Kündigungsschutz, es entbindet nur von der Arbeitsleistung.

Folie 27 Gefährdungsbeurteilung: D.h., wenn z.B. kurzfristig vor dem Betriebsgelände eine Baustelle eingerichtet wird und der Fußweg nur über schmale Bohlen erreichbar ist – ist dies eine Gefährdung?

Das kommt auf den konkreten Fall an und ist durch Besichtigung und Begehung zu ermitteln. Aber es spricht einiges dafür, dass es keine spezielle Gefährdung für Schwangere ist, sondern allgemein gefährlicher als ein ebener Weg. Der Betreiber einer Baustelle hat die vorgeschriebenen Absicherungen und Baustelleneinrichtungen vorzunehmen.

Werdende Mutter arbeitet im Lager. Laut Gefährdungsprotokoll ist sie nicht in Gefahr. Wir wollen aber auf Nummer sicher gehen (Unfallgefahr) und trotzdem ein Betriebliches Beschäftigungsverbot aussprechen. Geht das?

Das wäre ein mögliches und zulässiges betriebliches Beschäftigungsverbot nach § 13 MuSchG. Aber abwägen: Der Gesetzgeber will die Teilhabe an Arbeit ermöglichen, also keine übertriebene Handlung, die eine Grenze zur Diskriminierung überschreitet.

Welche Arbeitsbereiche fallen unter die Tätigkeit mit vielen Kontakten? (z.B. Steuerkanzlei?)

Das kommt auf die konkrete Situation an. Der Publikumsverkehr dürfte sich in Grenzen halten, anders als z. B. in der Schalterhalle einer Bank oder im Supermarkt. Genauer ergibt sich dann aus der Gefährdungsbeurteilung und möglichen Schutzmaßnahmen (Abstand, Trennscheibe etc.)

Wie verhält es sich mit der Stillzeit bei Gleitzeit? Ist für die Stillzeit Gleitzeit zu nehmen?

Der Arbeitgeber darf nicht verlangen, dass die genommenen Stillzeiten durch Gleitzeitguthaben ausgeglichen werden, Minusstunden aufgebaut werden oder die Stillende länger im Betrieb bleiben muss. Der Arbeitgeber muss sicherstellen, dass diese Zeiten als bezahlte Arbeitszeit gutgeschrieben werden und darf das auch nicht mit anderen Pausen verrechnen.

Muss man die anlassbezogene Gefährdungsbeurteilung bei Bekanntgabe der Schwangerschaft durchführen UND erneut nach Aufnahme der Tätigkeit in gleicher Stelle (nach Elternzeit), wenn die Mitarbeiterin noch stillt?

Ja, auch für eine Stillende muss eine Gefährdungsbeurteilung vorgenommen werden, allerdings kann man die aus der Schwangerschaft verwenden und aktualisieren bzw. die spezifischen Still-Themen berücksichtigen.

Reicht denn die Mitteilung von dem MA in einfacher Sprache, sprich über Telefon, E-Mail, Whatsapp oder benötigen wir wenigstens ein beglaubigtes Schriftstück?

Im Zweifel müssen Sie nachweisen, dass die vorgeschriebenen Informationen nach § 14 MuSchG erfolgt sind.

Wie ist eine Erkrankung während der Mutterschutzfrist zu berücksichtigen, wenn sie länger als 42 Tage andauert und die Mitarbeiterin auch zu Beginn der Elternzeit noch krank ist?

Krankheit während der Schutzfristen hat keine Auswirkung, die Schutzfrist verlängert sich nicht. Das Mutterschaftsgeld wird ohne Rücksicht auf Erkrankung gezahlt, man wechselt nicht aus Mutterschaftsgeld in Krankengeld. Ist nach Ende der Schutzfrist die Krankheit immer noch gegeben, dann gilt § 49 Abs. 1 Ziff. 2 SGB V: Das Krankengeld ruht.

Wir haben Gleitzeit von 7 bis 22 Uhr. Die Wahrnehmung der Vorsorgetermine ist also außerhalb der Arbeitszeit möglich. Muss trotzdem eine zusätzliche Freistellung/Zeitgutschrift erfolgen?

Viele Tarifverträge und auch die gesetzliche Zielsetzung spricht von einer „Notwendigkeit“, also dass die Arzttermine nicht anders als in der Arbeitszeit gelegt werden können. Das ist bei arbeitsfreien Zeiten eher schwierig einzufordern vom Arbeitnehmer. Das führt zu entsprechenden Konflikten und Diskussionen. Daher im Dialog regeln.

Aus welchem Paragraphen ergibt sich die Verpflichtung, Schwangere BEZAHLT freizustellen für Schwangerschaftsuntersuchungen?

In § 7 Abs. 1 MuSchG ist geregelt: „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.“

Gilt die Freistellung zum Stillen auch zum Abpumpen, wenn das Baby nicht selbst vor Ort ist? Oder muss das Baby zu diesen Zeiträumen an den Arbeitsplatz gebracht werden?

Ja, die gesetzliche Freistellung gilt absolut gleichwertig für das Abpumpen von Muttermilch. Das Baby muss dafür keineswegs an den Arbeitsplatz gebracht werden. Das Gesetz schützt den biologischen Vorgang der Milchbildung und die Versorgung des Kindes. Der Begriff „Milchgewinnung“ ist rechtlich dem eigentlichen Stillen an der Brust zu 100 % gleichgestellt.

Wie ist das mit der Arbeitszeit, wenn die schwangere Frau sich in der Firma mal 30 Minuten hinlegt? Ist das (bezahlte) Arbeitszeit, weil sie zu diesem Zeitpunkt „arbeitsunfähig“ ist oder muss sie das als Pause geltend machen?

In § 9 Abs. 3 MuSchG ist geregelt: „Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass die schwangere oder stillende Frau ihre Tätigkeit am Arbeitsplatz, soweit es für sie erforderlich ist, kurz unterbrechen kann“. Der Gesetzgeber geht also von kurzen Unterbrechungen aus, die das Austauschverhältnis (Geld gegen Arbeit) nicht wesentlich berühren. Daher sind längere Ruhezeiten keine Arbeitszeit und nicht zu vergüten.

Zum Thema Gefährdungsbeurteilung: Ist es richtig, dass neben der schwangeren Person auch alle Mitarbeitenden über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung informiert werden müssen?

In § 14 MuSchG ist eindeutig geregelt: „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.“ Daher muss die Information an ALLE erfolgen.

Müssen Väter immer mindestens 2 Monate Elternzeit beantragen?

Das ist eine Frage des Elterngeldes, nicht der Elternzeit. Ein einzelner Elternteil muss immer für mindestens zwei Lebensmonate Elterngeld (egal ob Basiselterngeld oder ElterngeldPlus) beantragen. Für nur einen Monat wird kein Elterngeld bewilligt.

Folie 59 Antrag auf Elternzeit im Anschluss an die Mutterschutzfrist: Ist der Antrag ab dem Geburtstag des Kindes zu stellen oder ab 1. Tag nach Ende der Mutterschutzfrist?

Elterngeld und Elternzeit sind zwei verschiedene Ansprüche. Wer die Voraussetzungen erfüllt und die Elternzeit fristgerecht erklärt, bittet den Arbeitgeber nicht um Zustimmung zur Elternzeit. Der Elternteil nimmt Elternzeit. Die Erklärung muss spätestens sieben Wochen vor Beginn beim Arbeitgeber zugehen. Entscheidend ist also der Zugang beim Arbeitgeber. Wenn die Mutter direkt nach dem nachgeburtlichen Mutterschutz (= 8 Wochen) in Elternzeit gehen möchte, muss die Erklärung spätestens sieben Wochen vor Beginn dieser Elternzeit beim Arbeitgeber zugehen. Da der Mutterschutz nach der Geburt mindestens acht Wochen dauert, bleibt nach der Geburt mindestens eine Woche Zeit, um die Elternzeit rechtzeitig zu erklären.

Berechnung des Mutterschutzlohns bei einem betrieblichen Beschäftigungsverbot: Bei einer Mitarbeiterin mit schwankendem Arbeitsentgelt (z.B. Schichtzulagen, Zuschläge, variable Vergütung) habe ich gelernt, dass für die Berechnung des Mutterschutzlohns nicht immer die letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn des Beschäftigungsverbots maßgeblich sind. Ist es richtig, dass stattdessen die letzten drei Kalendermonate vor Eintritt der Schwangerschaft heranzuziehen sind? Wie ist zu verfahren, wenn die Schwangerschaft erst später mitgeteilt wird?

In § 19 MuSchG ist geregelt: „Eine Frau, die Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, erhält für die Zeit der Schutzfristen vor und nach der Entbindung sowie für den Entbindungstag Mutterschaftsgeld“. Die Bezeichnung „Mutterschutzlohn“ ist nicht korrekt.

Mutterschaftsgeld wird für die Mutterschutzfristen und für den Entbindungstag geleistet und bemisst sich nach dem Durchschnitt der drei Monate vor Beginn der Schutzfrist.

Gemeint ist in der Frage wohl der Mutterschutzlohn. Den bekommt die Schwangere, wenn sie vor Beginn und nach Ende der Mutterschutzfristen wegen eines Beschäftigungsverbots, zum Beispiel wegen

eines ärztlichen Beschäftigungsverbots, nicht arbeiten darf. Der Mutterschutzlohn ist so hoch wie der durchschnittliche Bruttolohn vor dem Beginn der Schwangerschaft.

Folie 54 Erstattung der AG-Kosten während der Mutterschutzfrist: Wir überweisen die bisherigen Beiträge zu einer vom AG finanzierten betr. Altersversorgung (Direktversicherung) weiter an die Versicherung. Erhält der AG die weiter gezahlten Versicherungsbeiträge von der U2 refinanziert? Auf welchem Weg? Im U2-Antrag ist dies nicht vorgesehen.

Ja, der Arbeitgeber erhält die weitergezahlten Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung (bAV) über das U2-Umlageverfahren refinanziert – allerdings nur unter bestimmten Bedingungen und getrennt nach den gesetzlichen Mutterschutzphasen. Das Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) regelt die genaue Erstattung. Damit die bAV-Beiträge über die U2 erstattet werden, müssen zwei Kriterien erfüllt sein: Laufende monatliche Zahlung: Die Beiträge zur Direktversicherung müssen monatlich laufend abgeführt werden. Handelt es sich um eine jährliche Einmalzahlung (oder viertel-/halbjährliche Raten), sind diese Beiträge nicht erstattungsfähig. Hinzu kommt eine arbeitsrechtliche Verpflichtung: Der Arbeitgeber muss aufgrund des Arbeitsvertrags, einer Betriebsvereinbarung oder eines Tarifvertrags verpflichtet sein, den Beitrag auch ohne tatsächliche Arbeitsleistung weiterzuzahlen.

Mutterschutzphasen:

Während eines Beschäftigungsverbots (vor/nach den Schutzfristen): Der Arbeitgeber zahlt den vollen Mutterschutzlohn. Laufende monatliche Arbeitgeberbeiträge zur bAV zählen zum arbeitsrechtlichen Entgeltbegriff und werden dem Arbeitgeber voll erstattet.

Während der gesetzlichen Schutzfristen (6 Wochen vor / 8 bzw. 12 Wochen nach der Geburt): Hier zahlt der Arbeitgeber lediglich den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld (Differenz zum Netto). Da die bAV-Beiträge den Netto-Lohn im Referenzzeitraum gemindert haben, fließen sie indirekt in den Zuschuss ein. Eine zusätzliche, separate Erstattung der reinen bAV-Beiträge über die U2 findet im Regelfall nicht statt, da das Beschäftigungsverhältnis in dieser Zeit in Bezug auf die Hauptleistungspflichten ruht.

Wie ist es mit Kündigungsverbot bei befristeten Arbeitsverträgen mit Option auf evtl. Verlängerung?

Das Kündigungsverbot verhindert nicht, dass ein befristeter Arbeitsvertrag zum vereinbarten Datum automatisch ausläuft. Der Ablauf eines Vertrags ist rechtlich keine Kündigung, sondern das Erreichen des vertraglichen Endes. Der Arbeitgeber muss den Vertrag wegen einer Schwangerschaft nicht verlängern. Er läuft ganz regulär aus, selbst wenn das Ende in die Mutterschutzfrist oder die Elternzeit fällt. Bei Optionen ist genau zu prüfen, wie diese formuliert ist. Wird eine Option einseitig nicht gezogen wegen der Schwangerschaft, kommt eine Diskriminierung in Betracht.