



## Mutterschutz – Informationen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

Die Schwangerschaft einer Mitarbeiterin ist für Unternehmen häufig eine besondere Herausforderung. Neben der Freude für die Mitarbeiterin wirft diese für die Arbeitgebenden viele Fragen auf – denn auch für kleine Unternehmen und Betriebe gilt das Mutterschutzgesetz vollumfänglich.

Mit dieser Checkliste helfen wir Ihnen, den Überblick zu bewahren und Schritt für Schritt die notwendigen Aufgaben umzusetzen.

Bitte beachten Sie: Folgende Liste bietet einen Überblick, ohne jeden Anspruch auf Vollständigkeit und Ausschließlichkeit der Inhalte. Die zur Verfügung gestellten Inhalte ersetzen keine individuelle juristische Beratung.

Check	<input checked="" type="checkbox"/>	Material/Hinweise
<b>Vor der Schwangerschaft</b>		
Gefährdungsbeurteilung jedes Arbeitsplatzes auch mit Blick auf schwangere/stillende Beschäftigte nach Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) (unabhängig davon, ob tatsächlich schwangere/stillende oder überhaupt weibliche Beschäftigte im Unternehmen sind)	<input type="checkbox"/>	<u>Mutterschutzgesetz (MuSchG) § 10 MuSchG</u> <u>Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG §5 ArbSchG</u> <u>Bayerische Gewerbeaufsicht:</u> <u>Gefährdungsbeurteilungen</u>
<b>Bei regelmäßig mehr als drei weiblichen Beschäftigten im Betrieb</b>		
Bereitstellung des Mutterschutzgesetzes in der aktuell gültigen Fassung (Aushang oder elektronisch)	<input type="checkbox"/>	<u>Mutterschutzgesetz (MuSchG) § 26</u>
<b>Mitteilungspflicht gegenüber dem der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber</b>		
Die schwangere Beschäftigte soll ihrer Arbeitgeberin/ihrem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald sie weiß, dass sie schwanger ist. Zudem soll die stillende Beschäftigte ihrer Arbeitgeberin/ihrem Arbeitgeber so früh wie möglich mitteilen, dass sie stillt. Eine mündliche Information ist ausreichend. Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber können ein ärztliches Zeugnis oder ein Zeugnis einer Hebamme als Nachweis über die Schwangerschaft und den voraussichtlichen Entbindungstermin verlangen. Die Kosten für dieses Zeugnis muss die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber übernehmen.	<input type="checkbox"/>	<u>Mitteilungen und Nachweise der schwangeren und stillenden Frauen § 15</u>
<b>Ab Kenntnisnahme der Schwangerschaft/Stillzeit</b>		
Unverzügliche Festlegung der erforderlichen Schutzmaßnahmen durch die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber nach Maßgabe der Gefährdungsbeurteilung. Zusätzlich das Angebot an die Arbeitnehmerin zu einem Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen.	<input type="checkbox"/>	<u>Mutterschutzgesetz (MuSchG) § 10 MuSchG</u> <u>Mutterschutzgesetz (MuSchG) § 27</u> <u>Die Bayerischen Gewerbeaufsichtämter</u>
Unverzügliche Mitteilung der Schwangerschaft an das Gewerbeaufsichtsamt	<input type="checkbox"/>	<u>Mitteilung über die Beschäftigung bzw. Tätigkeit einer schwangeren oder stillenden Beschäftigten</u>
→ Einleiten der Arbeitsschutzmaßnahmen	<input type="checkbox"/>	

## Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz

<p>Schutzfristen rund um den Geburtstermin:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 6 Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin</li> <li>• 8 Wochen nach der Entbindung bzw. 12 Wochen bei einer Mehrlings- oder medizinischen Frühgeburt oder bei einer ärztlich festgestellten Behinderung</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<p><a href="#">Mutterschutzgesetz (MuSchG) § 3</a></p> <p><a href="#">Mutterschutzgesetz (MuSchG) § 4</a></p> <p><a href="#">Mutterschutzgesetz (MuSchG) § 5</a></p>
<p>Verbot von Mehrarbeit (max. 8,5 Stunden/Tag bzw. 90 Stunden/Doppelwoche, unter 18-jährige dürfen max. 8 Stunden bzw. 80 Stunden/Doppelwoche arbeiten) und Einhaltung von Ruhezeiten (mind. 11 Stunden)</p>	<input type="checkbox"/>	<p><a href="#">Antrag auf Beschäftigung zwischen 20 und 22 Uhr</a></p> <p><a href="#">Antrag auf Teilnahme an Ausbildungsveranstaltung bis 22 Uhr und an Sonn- und Feiertagen</a></p>
<p>Verbot von Nachtarbeit (20.00–06.00 Uhr, zwischen 20.00 und 22.00 Uhr nur möglich nach behördlichem Genehmigungsverfahren), Sonn- und Feiertagsarbeit nur unter besonderen Bedingungen</p>	<input type="checkbox"/>	<p><a href="#">Mutterschutzgesetz (MuSchG) § 6</a></p> <p><a href="#">Antrag auf Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen oder mit getakteter Arbeit</a></p>
<p>(bezahlte) Freistellung für ärztliche Untersuchungen und Stillzeiten</p>	<input type="checkbox"/>	<p><a href="#">Mutterschutzgesetz (MuSchG) § 7</a></p>

## Betrieblicher Gesundheitsschutz

<p>Überprüfung und Beurteilung des Arbeitsplatzes mit Hilfe der bereits erstellten Gefährdungsbeurteilung</p>	<input type="checkbox"/>	
<p>Sind unzulässige Tätigkeiten und unverantwortbare Gefährdungen (Gefahrstoffe, körperliche Belastung) ausgeschlossen?</p>	<input type="checkbox"/>	
<p>Sind Schutzmaßnahmen erforderlich, sind sie in folgender <b>Rangfolge</b> vorzunehmen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Umgestaltung der Arbeitsbedingungen nach Maßgabe des § 9. Absatz 2</li> <li>2. Ist eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen nicht möglich oder ist eine Umgestaltung wegen des nachweislich unverhältnismäßigen Aufwandes nicht zumutbar, muss die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber die Frau an einem anderen zumutbaren und geeigneten Arbeitsplatz einsetzen.</li> <li>3. Können unverantwortbare Gefährdungen weder nach 1. noch durch einen Arbeitsplatzwechsel, nach 2. nicht ausgeschlossen werden, darf die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber die Schwangere/Stillende nicht weiter beschäftigen.</li> </ol>	<input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>	<p><a href="#">Mutterschutzgesetz (MuSchG) §§ 9–15</a></p> <p><a href="#">Detaillierte Infos zu Beschäftigungsverboten etc. bei der bayerischen Gewerbeaufsicht</a></p> <p><a href="#">Mutterschutzgesetz (MuSchG) §19</a></p> <p><a href="#">Mutterschutzgesetz (MuSchG) § 23</a></p>
<p>Unabhängig von der konkreten Tätigkeit muss sichergestellt sein, dass...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• die Beschäftigte ihre Tätigkeit jederzeit kurz unterbrechen kann,</li> <li>• es eine Möglichkeit zum Ausruhen/Hinlegen gibt,</li> <li>• die Schwangere für notwendige Vorsorgeuntersuchungen freigestellt wird und dadurch kein Entgeltausfall entsteht. Freistellungszeiten sind weder vor- noch nachzuarbeiten. Sie werden nicht auf Ruhepausen angerechnet.</li> </ul>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	

## Dokumentation und Information durch die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber

Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber hat die Beurteilung der Arbeitsbedingungen durch Unterlagen zu dokumentieren, aus denen Folgendes ersichtlich ist:

- das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und der Bedarf an Schutzmaßnahmen,
- die Festlegung der erforderlichen Schutzmaßnahmen sowie das Ergebnis ihrer Überprüfung,
- das Angebot eines Gesprächs mit der Frau über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen oder der Zeitpunkt eines solchen Gesprächs.




Wenn die Beurteilung ergibt, dass die schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind keiner Gefährdung im Sinne des MuSchG ausgesetzt ist oder sein kann, genügt es, diese Feststellung in einer für den Arbeitsplatz der Frau oder für die Tätigkeit der Frau bereits erstellten Dokumentation der Beurteilung der Arbeitsbedingungen zu vermerken.

Mutterschutzgesetz (MuSchG) § 14

Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber hat alle Personen, die bei ihm beschäftigt sind, über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und über den Bedarf an Schutzmaßnahmen zu informieren.

Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber hat eine schwangere oder stillende Frau über die Gefährdungsbeurteilung und über die damit verbundenen für sie erforderlichen Schutzmaßnahmen zu informieren.

## Ärztlicher Gesundheitsschutz

Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber darf die Mitarbeiterin nicht beschäftigen, wenn nach ärztlichem Zeugnis ihre Gesundheit oder die ihres Kindes bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist (= ärztliches Beschäftigungsverbot, für Zeiten vor oder nach den gesetzlichen Mutterschutzfristen).

Mutterschutzgesetz (MuSchG) § 16

## Finanzielle Leistungen während Schutzfristen und Beschäftigungsverboten

Arbeitgebende übernehmen für die Zeit des Mutterschutzes vorab folgende Kosten, die sie auf Antrag über das Umlageverfahren U2 von den gesetzlichen Krankenkassen wieder erstattet bekommen:

### • Zuschuss zum Mutterschaftsgeld:

Während der Schutzfristen erhält die anspruchsberechtigte Beschäftigte auf Antrag von der Krankenversicherung max. 13 € kalendertäglich. Arbeitgebende zahlen den Unterschiedsbetrag zwischen den 13 € und dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelt der letzten 3 abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung.

Zuschuss zum Mutterschutzlohn: §18

Zuschuss zum Mutterschaftsgeld: §19 und §20

### • Mutterschutzlohn:

Eine Beschäftigte, welche aufgrund eines (betrieblichen oder ärztlichen) Beschäftigungsverbotes außerhalb der Schutzfristen teilweise oder gar nicht beschäftigt werden darf, erhält Mutterschutzlohn. Als Berechnungsgrundlage dienen die letzten 3 abgerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft.

Die gesetzlichen Krankenkassen erstatten **auf Antrag** den Arbeitgebenden über das Umlageverfahren U2 in vollem Umfang den während der Schutzfristen gezahlten Zuschuss zum Mutterschaftsgeld sowie bei Beschäftigungsverboten das gezahlte Arbeitsentgelt einschließlich darauf entfallender Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung.

Beantragung der Erstattung für gezahltes Entgelt

Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG)  
§ 1: Erstattungsanspruch

Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG)  
§ 2: Erstattung

## Kündigungsschutz

Einer Schwangeren darf während der Schwangerschaft bis zum Ablauf der Schutzfristen bzw. mind. 4 Monate nach Entbindung nicht gekündigt werden (gilt auch bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche).

Mutterschutzgesetz (MuSchG) § 17:  
Kündigungsverbot

**Ausnahmen vom Kündigungsverbot:** Eine Kündigung darf **nach Zulässigkeitserklärung durch das Gewerbeaufsichtsam**t ausgesprochen werden. Die Kündigung kann in Sonderfällen auf Antrag für zulässig erklärt werden, wenn sie nicht mit der Schwangerschaft in Verbindung steht, z. B. bei

- Insolvenz
- (teilweiser) Stilllegung des Betriebs
- Kleinbetrieb kann ohne qualifizierte Ersatzkraft nicht fortgeführt werden
- bei besonders schwerer Pflichtverletzung

Beantragung der Zustimmung zur Kündigung

## Weitere Informationen

- Mutterschutzgesetz (MuSchG)
- Faltblatt „Mutter werden – sicher arbeiten“
- BMFSFJ: Arbeitgeberleitfaden zum Mutterschutz
- BMFSFJ: Leitfaden zum Mutterschutz (für Beschäftigte)
- BMFSFJ: Familienportal (für Beschäftigte)
- Freistaat Bayern: Übersicht Formulare und Anträge