

## ARBEITSRECHT – A06

Stand: März 2018

Ihr Ansprechpartner  
Ass. Heike Cloß

E-Mail  
heike.closs@saarland.ihk.de

Tel.  
(0681) 9520-600

Fax  
(0681) 9520-690

# Mutterschutz, Kündigungsschutz

## Neuerungen 2018

Das Mutterschutzgesetz wurde zu Beginn des neuen Jahres umfassend geändert. Die Neuregelungen sind am **01.01.2018** in Kraft getreten:

- **Ausweitung der Zielgruppe**

Das Gesetz knüpft nicht mehr an ein „Arbeitsverhältnis“ an, sondern an den Begriff des **Beschäftigungsverhältnisses** i.S.d. § 7 SGB IV. Das Gesetz ist aber auch unabhängig vom Bestehen eines solchen Beschäftigungsverhältnisses anwendbar.

Das Gesetz zählt dabei verschiedene Personenkreise, wie z.B. Schülerinnen, Praktikantinnen und Studentinnen, auf. Schülerinnen und Studentinnen wird es zudem ermöglicht, bereits während der nachgeburtlichen Schutzfrist tätig zu werden, um so eine Studiums- und Ausbildungsverzögerung zu vermeiden.

- **Erweiterungen des Gesundheitsschutzes**

Die Vorgaben zum **Gesundheitsschutz** sind bisher in der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV) geregelt gewesen. Der betriebliche Arbeitsschutz ist nun im MuSchG integriert, um so für eine bessere Übersichtlichkeit zu sorgen.

Neu eingeführt wurde der Begriff der „**unverantwortbaren Gefährdung**“. Die Arbeitsbedingungen schwangerer oder stillender Frauen sind so zu gestalten, dass eine unverantwortbare Gefährdung möglichst vermieden wird. Unverantwortbar ist eine Gefährdung, wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht mehr hinnehmbar ist. Vorab ist eine **Gefährdungsbeurteilung** für **jede** im Unternehmen anfallende Tätigkeit vorzunehmen.

- **Erweiterungen des Kündigungsschutzes**

Die 12-wöchige Nachgeburtsschutzfrist, die bisher nur für Früh- und Mehrlingsgeburten galt, gilt nun auch für Fälle, in denen die Frau ein Kind mit einer festgestellten Behinderung zur Welt bringt. Bei einer Fehlgeburt nach der 12. Schwangerschaftswoche gilt ein **viermonatiges Kündungsverbot**. Der Kündigungsschutz gilt auch schon in einer sich anschließenden Elternzeit. Schon die Vorbereitung einer Kündigung innerhalb dieser Fristen (z.B. die Anhörung des Betriebsrates) ist unzulässig.

Das **Sonderkündigungsrecht** des bisherigen § 10 MuSchG, wonach die Frau während der Schwangerschaft und der Schutzfrist nach der Entbindung selbst ohne Einhaltung einer Frist zum Ende der Schutzfrist kündigen kann, wurde **gestrichen**.

- **Lockerungen bei Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit**

**Nachtarbeit** (zwischen 20 und 6 Uhr) ist grundsätzlich weiterhin verboten. Ausnahmsweise **darf die schwangere Frau bis 22 Uhr beschäftigt werden**, wenn sie sich dazu ausdrücklich bereit erklärt, nach ärztlichem Zeugnis nichts gegen die Beschäftigung spricht und die Frau nicht allein arbeitet. Der Arbeitgeber muss hierzu eine Genehmigung bei der zuständigen Behörde (siehe Seite 4) beantragen.

**Mehrarbeit** bei werdenden und stillenden Müttern ab 18 Jahren ist verboten, wenn sie über 8,5 Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche hinausgeht. Die Erklärung ist jederzeit widerruflich.

**Sonn- und Feiertagsarbeit** ist möglich, wenn sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt, eine Ausnahme vom allgemeinen Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit vorliegt, ein Ersatzruhetag gewährt wird und keine Alleinarbeit vorliegt.

## Mutterschutz

### Geltungsbereich: Wer wird geschützt?

Das Mutterschutzgesetz findet Anwendung auf **alle schwangeren Frauen**, unabhängig davon, ob sie in Voll- oder Teilzeit, zur Probe, zur Aushilfe, haupt- oder nebenberuflich oder geringfügig beschäftigt sind. Es gilt auch für Frauen, die sich in der Ausbildung, in Weiterbildungs- oder Umschulungsmaßnahmen befinden. Auch Praktikantinnen unterfallen dem Mutterschutzgesetz, soweit das Praktikum nicht nach Schul- oder Berufsschulrecht vorgeschrieben ist.

Die Vorschriften des Mutterschutzgesetzes sind **zum Nachteil der Betroffenen nicht abänderbar**.

### Mitteilungs- und Benachrichtigungspflichten: Wer gegenüber wem?

- **Mitteilungspflicht der Schwangeren**

Werdende Mütter **sollen** dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald sie Kenntnis davon haben. Ausreichend ist die Mitteilung, dass wahrscheinlich eine Schwangerschaft besteht. Nach dieser Mitteilung beginnt der Schutz nach dem Mutterschutzgesetz.

Das Mutterschutzgesetz begründet **keine Mitteilungspflicht** der Arbeitnehmerin. Diese Mitteilungspflicht wurde vom Gesetzgeber nicht als durchsetzbare Rechtspflicht gestaltet, so dass der Arbeitgeber aus einer Verletzung dieser Mitteilungspflicht in der Regel keine Rechte herleiten kann.

Eine solche kann sich nur aus ihrer arbeitsvertraglichen Treuepflicht ergeben, wenn der Arbeitgeber ein **erhebliches berechtigtes Interesse** an der Mitteilung hat (Beispiel: Mitarbeiterin in Führungsposition, die eine längere Einarbeitung ihrer Vertretung erfordert).

Auf **Verlangen des Arbeitgebers** soll die Schwangere eine **ärztliche Bescheinigung** über die Schwangerschaft und das voraussichtliche Datum der Entbindung vorlegen. Die Kosten für das Zeugnis trägt der Arbeitgeber, soweit der Schwangeren tatsächlich Kosten entstanden sind. Dies ist nicht der Fall, wenn sie gesetzlich versichert ist.

Werdende Mütter müssen im Einstellungsgespräch ihre Schwangerschaft nicht angeben.

- **Benachrichtigungspflicht des Arbeitgebers**

Von der Mitteilung der Schwangeren hat der Arbeitgeber unverzüglich:

- das Landesamt für Umwelt- und Arbeitsschutz, Don-Bosco-Straße 1, 66119 Saarbrücken, Tel. 0681 85000  
Das Meldeformular ist als ausfüllbare PDF herunterzuladen unter:  
[https://www.saarland.de/dokumente/thema\\_arbeitsschutz/MUTTERSCH\\_10\\_Meldeformular\\_Schwangere-neu\\_abspeicherbar.pdf](https://www.saarland.de/dokumente/thema_arbeitsschutz/MUTTERSCH_10_Meldeformular_Schwangere-neu_abspeicherbar.pdf)
- die Krankenkasse

zu benachrichtigen. Betriebsintern dürfen nur Personen informiert werden, die mit der Durchführung der mutterschutzrechtlichen Vorschriften direkt in Berührung kommen. Eine darüber hinausgehende Weitergabe der Information an Dritte ist verboten. Hat die Arbeitnehmerin ihren Zustand selbst im Betrieb bekannt gemacht, ist der Arbeitgeber nicht mehr an seine Schweigepflicht gebunden.

## **Gesundheitsschutz: Wie sieht er aus?**

- **Schutzfristen**

Werdende Mütter dürfen in den letzten **sechs Wochen vor** der Entbindung nicht beschäftigt werden, es sei denn, dass sie sich zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklären. Diese Erklärung kann jederzeit widerrufen werden. Für den Beginn der Schutzfrist ist der vom Arzt errechnete voraussichtliche Entbindungstermin maßgeblich. **Nach** der Entbindung besteht ein **absolutes Beschäftigungsverbot** für **acht Wochen**; bei **Früh- und Mehrlingsgeburten** sowie ab 2018 auch bei **Geburt eines behinderten Kindes** verlängert sich die Frist auf **zwölf Wochen**. Auf die Einhaltung dieser Frist kann nicht verzichtet werden. Bei Geburten vor dem errechneten Termin („Frühgeburten“) verlängert sich die Schutzfrist nach der Geburt um die Tage, die das Kind früher als den berechneten Zeitpunkt zur Welt gekommen ist. Die Schutzfrist beträgt also grundsätzlich mindestens **14 Wochen**.

Bei einer **Fehlgeburt** nach der zwölften Schwangerschaftswoche gilt ein **viermonatiges Kündigungsverbot**. Bei einer Fehlgeburt unterhalb dieses Termins gelten die Schutzfristen nicht.

Schon die Vorbereitung einer Kündigung durch den Arbeitgeber innerhalb dieser Fristen ist unzulässig, z.B. die Anhörung des Betriebsrates. Der Kündigungsschutz gilt auch in einer sich anschließenden Elternzeit. Bei einer **Totgeburt** sowie beim **Tod des Kindes** nach der Geburt kann die Mutter verlangen, vor Ablauf der Schutzfrist beschäftigt zu werden, wenn nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht. Die ersten **zwei Wochen** nach der Entbindung darf sie nur beschäftigt werden, wenn nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht. Sie kann ihre Erklärung jederzeit widerrufen.

- **Individuelles bzw. vorläufiges ärztliches Beschäftigungsverbot**

Unabhängig von den Schutzfristen vor und nach der Entbindung dürfen werdende Mütter nicht beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter und Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist. Das **ärztliche Zeugnis** muss das Beschäftigungsverbot, seinen Umfang sowie die Gründe konkret bezeichnen. Aus dem Attest muss präzise hervorgehen, welche Arbeiten die Schwangere noch verrichten kann. Frauen, die in den ersten Monaten nach der Entbindung nach ärztlichem Zeugnis nicht voll leistungsfähig sind, dürfen nicht zu einer ihre Leistungsfähigkeit übersteigenden Arbeit herangezogen werden.

Der Lohn ist bis zum Ablauf der Beschäftigungsverbotsfrist fortzuzahlen. Betriebe, unabhängig von der Zahl ihrer Beschäftigten, können für ihre Arbeitnehmerinnen für deren Fehlzeiten infolge eines Beschäftigungsverbots außerhalb der Schutzfristen einen Erstattungsanspruch in voller Höhe gegen die Krankenkasse der Arbeitnehmerin geltend machen. (siehe unten)

- **Generelle Beschäftigungsverbote**

Werdende Mütter dürfen keine Arbeiten übernehmen, bei denen sie körperlichen Belastungen oder mechanischen Einwirkungen in einem Maß ausgesetzt sind, die für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellen. Das Gleiche gilt für Arbeiten, bei denen sie in einem Maß Gefahr- oder Biostoffen, physikalischen Einwirkungen oder einer belastenden Arbeitsumgebung ausgesetzt sind. Einen **Katalog von verbotenen Tätigkeiten** enthält § 11 MuSchG.

Werdende Mütter dürfen zudem nicht mit Akkordarbeit und sonstigen Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann, oder mit Fließbandarbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo beschäftigt werden.

Für schwangere Frauen besteht das **Verbot der Nachtarbeit in der Zeit von 20 bis 6 Uhr**. Dies gilt nun auch für das Hotel- und Gaststättengewerbe.

Auf Antrag des Arbeitgebers kann durch die Aufsichtsbehörde eine Ausnahme-genehmigung erteilt werden. Liegt eine Genehmigung vor, kann die schwangere oder stillende Frau zwischen 20 Uhr und 22 Uhr beschäftigt werden. Voraussetzung ist, dass

- sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt,
- nach ärztlichem Zeugnis nichts gegen die Beschäftigung der Frau bis 22 Uhr spricht,
- eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist und
- die Arbeitsbedingungen beurteilt und dokumentiert wurden.

Lehnt die Aufsichtsbehörde den Antrag nicht innerhalb von sechs Wochen nach Eingang des vollständigen Antrags ab, gilt die Genehmigung als erteilt.

In besonders begründeten Fällen kann die Aufsichtsbehörde auch eine Ausnahme von Nacharbeits-Verbot zwischen 22 Uhr und 6 Uhr bewilligen. Ein Antrags-formular finden Sie unter:

[https://www.saarland.de/dokumente/thema\\_arbeitsschutz/MUTTERSCH\\_28\\_Antrag\\_Bewilligung\\_nach\\_20Uhr-neu2\\_abspeicherbar.pdf](https://www.saarland.de/dokumente/thema_arbeitsschutz/MUTTERSCH_28_Antrag_Bewilligung_nach_20Uhr-neu2_abspeicherbar.pdf)

Der Arbeitgeber hat zudem das **Verbot der Mehrarbeit** zu beachten. Eine schwangere oder stillende Frau **ab 18 Jahren** darf nur für **achteinhalf Stunden täglich** oder für **90 Stunden in der Doppelwoche** beschäftigt werden. Eine schwangere oder stillende Frau **unter 18 Jahren** darf der Arbeitgeber maximal **acht Stunden täglich** oder **80 Stunden in der Doppelwoche** arbeiten. Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene **Ruhezeit** von mindestens **elf Stunden** gewähren.

Schwangere oder stillende Frau dürfen grundsätzlich **nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt** werden. Er darf sie an Sonn- und Feiertagen nur dann beschäftigen, wenn

- sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt,
- eine Ausnahme vom allgemeinen Verbot der Arbeit an Sonn- und Feiertagen nach § 10 des Arbeitszeitgesetzes besteht,
- der Frau in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachtruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird und
- insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Die schwangere oder stillende Frau kann ihre Erklärung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen. Eine Ausnahme gilt für Frauen im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung.

- **Freistellung**

Der Arbeitgeber hat die Frau für die Zeit bezahlt freizustellen, die zur Durchführung der Untersuchungen im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlich ist. Auch Stillzeit ist ohne Verdienstaufschlag einzuräumen. Es muss hierbei nicht vor- oder nachgearbeitet werden.

## **Gefahrenschutz: Wie weit reicht er?**

- **Beurteilung des Arbeitsplatzes**

Der Arbeitgeber hat im Rahmen einer Beurteilung der Arbeitsbedingungen für jede Tätigkeit die Gefährdungen **nach Art, Ausmaß und Dauer** zu beurteilen, denen eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind ausgesetzt ist oder sein kann. Eine Gefährdung kann sich insbesondere durch die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes, psychische Belastungen bei der Arbeit oder durch physikalische, chemische und biologische Einwirkungen ergeben. Nachdem die Gefahren festgestellt wurden, sind entsprechende Schutzmaßnahmen umzusetzen. Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen ist zu **dokumentieren** (§ 14 MuSchG). Der Arbeitgeber hat alle Personen, insbesondere schwangere und stillende Frauen, die bei ihm beschäftigt sind, über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung nach und über den Bedarf an Schutzmaßnahmen zu **informieren**.

- **Umgestaltung des Arbeitsplatzes**

Werden Gefährdungen festgestellt, hat der Arbeitgeber **Schutzmaßnahmen** in **folgender Rangfolge** zu treffen:

1. Der Arbeitgeber hat die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes möglichst vermieden werden und eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen wird und die schwangere Frau ihre berufliche Tätigkeit fortsetzen kann.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitsplatz und den Arbeitsablauf so **zu gestalten**, dass **Gefahren für Leben und Gesundheit** der werdenden oder stillenden Mutter und des Kindes **vermieden** werden. Wenn die Arbeitnehmerin ständig stehen oder gehen muss, so ist ihr eine Sitzgelegenheit zum kurzen Ausruhen zu geben. Soweit eine ständig sitzende Tätigkeit ausgeübt wird, hat der Arbeitgeber kurze Unterbrechungen zu ermöglichen. Die tatsächliche weitere Ausgestaltung des Arbeitsplatzes hängt von den Arbeitsumständen des Betriebes ab. Im Zweifelsfall sollte eine Klärung mit dem LUA (siehe vorne) herbeigeführt werden.

2. Können unverantwortbare Gefährdungen für die schwangere oder stillende Frau nicht durch die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen nicht beseitigt werden, hat der Arbeitgeber die Frau an einem **anderen geeigneten Arbeitsplatz einzusetzen**, falls ein solcher zur Verfügung steht und dieser der schwangeren oder stillenden Frau zugemutet werden kann.

3. Erst wenn diese Schutzmaßnahmen nicht ergriffen werden können, darf die schwangere oder stillende Frau **nicht weiter beschäftigt werden**.

## Sonderkündigungsschutz

Für den Arbeitgeber besteht ein **Kündungsverbot ab Beginn der Schwangerschaft bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung**. Eine Kündigung ist verboten und damit unwirksam, wenn dem Arbeitgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft oder Entbindung bekannt war oder innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Das Überschreiten dieser Frist ist unschädlich, wenn es auf einem von der Arbeitnehmerin nicht zu vertretenden Grund beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird.

Die **werdende Mutter kann** selbst während der Schwangerschaft und der Schutzfrist nach der Entbindung das Arbeitsverhältnis **kündigen**.

Kündigung in der Elternzeit → **A30** „Elternzeit und Elterngeld“, **Kennzahl 891**.

Der Sonderkündigungsschutz greift für jede Art von Kündigung, gleichgültig ob es sich um eine **ordentliche, außerordentliche oder Änderungskündigung** handelt. Der Kündigungsschutz wirkt auch in der Probezeit. Hat der Arbeitgeber entgegen einem bestehenden Kündungsverbot gekündigt, so ist er zur Fortzahlung der Vergütung verpflichtet, wenn er die Arbeitnehmerin nicht weiterbeschäftigt und so in Annahmeverzug gerät.

In seltenen **Ausnahmefällen** kann das **Ministerium** für Umwelt und Verbraucherschutz als für den sozialen Arbeitsschutz oberste Landesbehörde<sup>1</sup> auf Antrag des Arbeitgebers eine **Kündigung zulassen**. Das Vorliegen einer solchen Ausnahme wurde bisher bejaht bei einer Existenzgefährdung des Arbeitgebers, bei einer Stilllegung des Betriebs oder eines Betriebsteils ohne Umsetzungsmöglichkeit für die Arbeitnehmerin und bei strafrechtlichen Verfehlungen der Arbeitnehmerin. Die **Kündigung** kann in diesen Fällen erst **nach** der **Zustimmungserklärung der Behörde** ausgesprochen werden. Ist die Frau nicht geringfügig beschäftigt, kann sie nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit Zustimmung der zuständigen Behörde bei dem Bundesversicherungsamt Zuschuss zum Mutterschaftsgeld erhalten. Der **Antrag zum Erhalt des Mutterschaftsgeldes** kann unter der Webadresse <http://www.bundesversicherungsamt.de/mutterschaftsgeld.html>, Rubrik „Onlineantrag“, gestellt werden.

**Dem Kündungsverbot unterliegen nicht sonstige Beendigungstatbestände** des Arbeitsverhältnisses, so beispielsweise:

- wirksame Befristung des Arbeitsvertrags (Ende der Probezeit!)
- Anfechtung des Arbeitsvertrags
- einvernehmlicher Aufhebungsvertrag (Achtung: Sperrfristen!)
- Kündigung durch die Schwangere

---

<sup>1</sup> Ministerium für Umwelt und Verbraucherschutz, Keplerstraße 18, 66117 Saarbrücken, Tel. 0681 501-3394

## Mutterschaftsgeld, Mutterschutzlohn

- **Mutterschaftsgeld**

Für die Zeiten der **Schutzfristen** (sechs Wochen vor und acht bzw. zwölf Wochen nach der Niederkunft) erhalten Frauen, die in der gesetzlichen Krankenversicherung (pflicht- oder freiwillig) versichert sind, auf Antrag von der **Krankenkasse Mutterschaftsgeld**. Voraussetzung für den Bezug des Mutterschaftsgeldes von der gesetzlichen Krankenkasse ist die Bescheinigung eines Arztes oder einer Hebamme.

Die gesetzliche Krankenkasse zahlt maximal 13 € pro Kalendertag. Ist der Nettolohn der Frau höher als kalendertäglich 13 €, hat der Arbeitgeber zwingend die Differenz als Arbeitgeberzuschuss zu zahlen.

Die **übrigen** schwangeren **Frauen**, die familien- oder privatversichert sind, haben das

**Bundesversicherungsamt**

(Mutterschaftsgeldstelle)

Tel. 0228 619-1888

E-Mail: [mutterschaftsgeldstelle@bva.de](mailto:mutterschaftsgeldstelle@bva.de)

Internet: <http://www.bundesversicherungsamt.de/mutterschaftsgeld.html>

(Onlineantrag auf Gewährung von Mutterschaftsgeld unter der Rubrik „Onlineantrag“)

als möglichen Anspruchspartner. Das Bundesversicherungsamt informiert auf seiner Webseite umfassend über den Personenkreis, der kein Mutterschaftsgeld erhält. Es hält ebenso umfangreiche Informationen über die Anspruchsvoraussetzungen inklusive Onlineanträge zur Verfügung. Wie viel Mutterschaftsgeld von dem Bundesversicherungsamt ausgezahlt wird, richtet sich nach dem kalendertäglichen Entgelt. Allerdings ist der Anspruch gesetzlich auf 210,00 € für den gesamten Zeitraum der Schutzfrist begrenzt. Das Mutterschaftsgeld, das das Bundesversicherungsamt auszahlt, ist nicht auf das Elterngeld anzurechnen.

- **Mutterschutzlohn**

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Arbeitnehmerinnen, die wegen eines **Beschäftigungsverbots** teilweise oder völlig mit der Arbeit aussetzen müssen, den **Einkommensverlust auszugleichen**. Der Mutterschutzlohn berechnet sich nach dem Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen oder der letzten drei Monate vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist. Da es sich bei dem **Mutterschutzlohn** um einen Bruttolohn handelt, ist er wie jeder andere Bruttolohn **steuer- und beitragspflichtig**. Der Mutterschutzlohn ist mit der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall vergleichbar. Aber: auf Antrag erstatten die Krankenkassen dem Arbeitgeber nur den vollen Zuschlag zum Mutterschutzlohn, deshalb ist das Attest des Arztes wichtig: entweder er bestätigt eine Arbeitsunfähigkeit oder ein Beschäftigungsverbot. Der Mutterschutzlohn wird so lange bezahlt, wie das Beschäftigungsverbot besteht.

Ein Anspruch auf Entgelt gemäß § 11 MuSchG besteht auch dann, wenn ein Beschäftigungsverbot nach § 3 Abs. 1 MuSchG bereits ab dem ersten Tag des Arbeitsverhältnisses besteht. Anzusetzen ist in diesem Fall an das regelmäßige Entgelt für die vereinbarte Arbeitszeit (LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 30.9.2016, Az.: 9 Sa 917/16).

Mehr Informationen rund um Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss sind auf der Seite des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend finden Sie unter dem folgenden Link:

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/leitfaden-zum-mutterschutz/73756?view=DEFAULT>

## Erstattung der Mutterschaftsleistungen

Alle Unternehmen, unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten, nehmen am Umlageverfahren für Mutterschaftsaufwendungen teil (**U 2 - Ausgleichsverfahren**). Das gilt auch für Betriebe, die ausschließlich männliche Mitarbeiter beschäftigen. Die Beiträge für die U 2-Umlage werden aus der Summe aller rentenversicherungspflichtigen Entgelte der Arbeitnehmer berechnet und sind vom Arbeitgeber alleine zu tragen. Sie werden mit den Gesamtsozialversicherungsbeiträgen nachgewiesen und sind mit ihnen auch fällig. Die **Erstattung** erfolgt auf **Antrag**.

### Erstattungsfähige Aufwendungen

1. **Erstattet** wird der **Zuschuss des Arbeitgebers** zum **Mutterschaftsgeld**, das der Arbeitgeber für die Dauer von sechs Wochen vor dem mutmaßlichen Tag der Entbindung, den Entbindungstag sowie für die Dauer von acht bzw. zwölf Wochen nach der Entbindung gezahlt hat. **Die Erstattung beträgt 100%**.
2. **Erstattungsfähig** ist auch das vom Arbeitgeber bei einem Beschäftigungsverbot gezahlte Entgelt (**Mutterschutzlohn**) inklusive der daraus entfallenden Arbeitgeberanteile der Sozialversicherungsbeiträge.

Galt das Beschäftigungsverbot nur für einzelne Tage des Entgeltabrechnungszeitraums, sind die erstattungsfähigen Arbeitgeberbeitragsanteile nach den Grundsätzen für die Beitragsberechnung bei Teilentgeltzahlungen räumen zu ermitteln; insbesondere werden hierbei die Beitragsbemessungsgrenzen beachtet.

Wird während des Beschäftigungsverbots eine Sonderzuwendung gewährt, so können die darauf entfallenden Arbeitgeberbeitragsanteile nicht erstattet werden. In einem solchen Fall können nur die Arbeitgeberanteile aus dem Arbeitsentgelt ohne diese Sonderzuwendung berücksichtigt werden.

## Erholungsurlaub

Die Mutterschutzfristen (s. o. 14 Wochen), sowie alle individuellen und generellen Beschäftigungsverbote wirken sich bei der Berechnung des Jahresurlaubs wie aktive Beschäftigungszeiten aus. Das heißt, der **Urlaub** kann **nicht** anteilig um die Zeiten des Mutterschutzes **gekürzt** werden. Hat die Mutter ihren Urlaub vor Beginn der Beschäftigungsverbote nicht oder nicht vollständig erhalten, so kann sie nach Ablauf der Fristen den Resturlaub **im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr** beanspruchen.

*Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer IHK – nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.*