



Merkblatt

Stand: 09/2018

Leistungen des Arbeitgebers nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG)

1. Allgemeines

Das Mutterschutzgesetz gilt für alle Arbeitnehmerinnen in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis während der Schwangerschaft und Stillzeit. Dazu gehören auch Teilzeitbeschäftigte und Frauen, die einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen. Ebenfalls über das Mutterschutzgesetz abgesichert sind Auszubildende und Praktikantinnen.

Durch das Mutterschutzgesetz unterliegen die (werdenden) Mütter und ihre Kinder vor und nach der Geburt einem besonderen Schutz durch Beschäftigungsverbote und Mutterschutzfristen.

Um Einkommenseinbußen für diese Zeiträume zu vermeiden, sieht das Mutterschutzgesetz u.a. finanzielle Leistungen des Arbeitgebers vor.

2. Beschäftigungsverbot

2.1. Welche Arten des Beschäftigungsverbotes gibt es?

Grundsätzlich ist nach dem Mutterschutzgesetz zwischen dem generellen und dem individuellen Beschäftigungsverbot zu unterscheiden:

Generelles Beschäftigungsverbot

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

Demnach dürfen Arbeitgeber schwangere oder stillende Arbeitnehmerinnen nicht mit Arbeiten betrauen, bei denen sie schädlichen Einwirkungen in Form von gesundheitsgefährdenden Einflüssen (z.B. Stoffe, Strahlen, Gase, Dämpfe, etc.) ausgesetzt sind. Dies hat der Arbeitgeber durch eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen festzustellen (Gefährdungsbeurteilung).

Ergibt sich eine unverantwortbare Gefährdung, die weder durch Umgestaltung der Arbeitsbedingungen noch durch Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz ausgeschlossen werden kann, darf die schwangere oder stillende Frau nicht weiter beschäftigt werden.

Individuelles Beschäftigungsverbot

Das individuelle Beschäftigungsverbot wird im Einzelfall aufgrund der besonderen Lebenssituation ausgesprochen. Ist das Leben oder die Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet, darf der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin nicht beschäftigen. Voraussetzung für das individuelle Beschäftigungsverbot ist ein entsprechendes ärztliches Zeugnis. Anlass ist stets der individuelle Gesundheitszustand der Frau. Er muss nicht zwingend durch die betrieblichen Arbeitsbedingungen beeinflusst sein.

2.2. Wie hoch ist der Anspruch auf Ausgleichszahlung während eines Beschäftigungsverbotes?

Eine Frau, die wegen eines Beschäftigungsverbotes außerhalb der Schutzfristen vor oder nach der Entbindung teilweise oder gar nicht beschäftigt werden darf, erhält von ihrem Arbeitgeber Mutterschutzlohn. Als Mutterschutzlohn wird das durchschnittliche Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft gezahlt (§ 18 MuSchG).

2.3. Wie wird die Ausgleichszahlung berechnet, wenn mein Arbeitsverhältnis nach Eintritt der Schwangerschaft beginnt?

In diesem Fall werden die ersten 3 Monate der Beschäftigung zugrunde gelegt.

2.4. Wie wirken sich Veränderungen meines Arbeitsentgeltes auf die Zahlungen aus?

Verdienständerungen, die nicht nur vorübergehender Natur sind und während oder nach Ablauf des Berechnungszeitraums eintreten, werden bei der Berechnung berücksichtigt. Dies gilt sowohl für Erhöhungen wie auch für Minderungen des Arbeitsentgeltes.

Dabei ist auf den Zeitpunkt abzustellen, ab dem die Änderung der Arbeitsentgelthöhe wirksam wird. Die Änderung ist für den gesamten Zeitraum zu berücksichtigen, wenn sie während des Berechnungszeitraumes eintritt. Änderungen nach dem Berechnungszeitraum werden ab dem Tag berücksichtigt, ab dem sie wirksam werden.

2.5. Werden gesetzliche Abzüge einbehalten?

Ja, der Mutterschutzlohn ist lohnsteuer-, sozialversicherungs- und zusatzversorgungspflichtig.

3. Mutterschutz

3.1. Welchen Zeitraum umfasst die Mutterschutzfrist?

Die Schutzfrist vor der Entbindung beträgt sechs Wochen. In dieser Zeit darf der Arbeitgeber eine schwangere Frau nicht beschäftigen (Beschäftigungsverbot), es sei denn, sie erklärt sich zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit. Für die Berechnung der Schutzfrist vor der Entbindung

ist der voraussichtliche Tag der Entbindung maßgeblich. Entbindet eine Frau nicht am voraussichtlichen Tag, verkürzt oder verlängert sich die Schutzfrist vor der Entbindung entsprechend.

Nach der Entbindung darf die Beschäftigte bis zum Ablauf von acht Wochen nicht beschäftigt werden. Diese Schutzfrist verlängert sich auf zwölf Wochen bei Früh- und Mehrlingsgeburten. Die Verlängerung von zwölf Wochen gilt auch, wenn vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung ärztlich festgestellt wird.

Kommt das Kind vor dem errechneten Geburtstermin zur Welt, verlängert sich die Schutzfrist um den Zeitraum, der vor der Geburt nicht in Anspruch genommen werden konnte.

3.2. Welche finanziellen Leistungen erhalte ich während der Mutterschutzfristen?

Als Arbeitnehmerin sind Sie – unabhängig von Ihrem Versicherungsstatus – während der Mutterschutzfristen vor und nach der Entbindung sowie für den Entbindungstag durch das Mutterschaftsgeld und den Arbeitgeberzuschuss finanziell abgesichert (§§ 19, 20 MuSchG)

3.3. Wie hoch ist das Mutterschaftsgeld?

Sind Sie Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse, haben Sie Anspruch auf Mutterschaftsgeld in Höhe von täglich bis zu 13 Euro. Das Mutterschaftsgeld können Sie bei Ihrer Krankenkasse beantragen.

Als Mitglied einer privaten Krankenversicherung erhalten Sie Mutterschaftsgeld in Höhe von insgesamt 210 Euro. Den Antrag auf Mutterschaftsgeld können Sie beim Bundesversicherungsamt in Bonn stellen.

3.4. Wie hoch ist der Zuschuss des Arbeitgebers?

Vom Arbeitgeber wird zusätzlich ein Zuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Mutterschaftsgeld und dem durchschnittlichen Nettoarbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist gezahlt.

Den Arbeitgeberzuschuss erhalten Sie also dann, wenn Ihr durchschnittliches kalendertägliches Nettoarbeitsentgelt 13 Euro übersteigt (unabhängig von Ihrem Versicherungsstatus).

Beginnt Ihr Beschäftigungsverhältnis während der Schutzfrist, zahlt der Arbeitgeber den Zuschuss von Beginn des Beschäftigungsverhältnisses an.

3.5. Werden Verdiensterhöhungen berücksichtigt?

Bei dauerhaften Verdiensterhöhungen (z.B. Tariferhöhungen), die während des Berechnungszeitraums wirksam werden, ist die Berechnung des Durchschnittsverdienstes für den gesamten Berechnungszeitraum auf Basis des Entgelts nach der Erhöhung zu berechnen.

Wird die Erhöhung nach Ablauf des Berechnungszeitraums wirksam, ist sie ab diesem Zeitpunkt in die Berechnung einzubeziehen.

3.6. Werden gesetzliche Abzüge einbehalten?

Nein, der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld ist nicht lohnsteuer-, sozialversicherungs- und zuzusatzversorgungspflichtig.

3.7. Was ist zu veranlassen, wenn ich noch in einer vorherigen Elternzeit bin?

Sie haben nur dann Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss, wenn eine vorherige Elternzeit für ein älteres Kind vorzeitig beendet wird. Erst mit der Beendigung leben das Beschäftigungsverhältnis und damit auch der Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber wieder vollständig auf. Haben Sie weder die Elternzeit vorzeitig beendet noch in der Elternzeit in Teilzeit gearbeitet, besteht lediglich Anspruch auf Mutterschaftsgeld.

3.8. Wie lange erhalte ich Zuschusszahlungen?

Der Anspruch auf Zuschuss besteht für den gleichen Zeitraum, für den auch Mutterschaftsgeld gewährt wird, also in der Regel für sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Entbindung. Der Zuschuss entfällt mit dem Tag, an dem das Beschäftigungsverhältnis rechtmäßig endet, z.B. durch das Ende eines befristeten Arbeitsverhältnisses oder durch die Kündigung der Arbeitnehmerin.

4. An wen kann ich mich bei Fragen wenden?

Frage zu:	Zuständige Stelle:
Mutterschaftsgeld	Gesetzlich Versicherte: Ihre Krankenkasse Privat Versicherte: Bundesversicherungsamt Bonn
Mutterschutzfristen und Elternzeit	Ihre Personalverwaltende Dienststelle
Elterngeld	Kreis- oder Stadtverwaltung
Zuschuss zum Mutterschaftsgeld und Mutterschutzlohn während Beschäftigungsverbot	Landesamt für Finanzen

Dieses Merkblatt soll Ihnen einen Überblick über die wichtigsten Bestimmungen zu den Leistungen des Arbeitgebers nach dem Mutterschutzgesetz geben. Bitte haben Sie jedoch Verständnis dafür, dass dieses Merkblatt nur eine begrenzte Übersicht der Bestimmungen geben kann. Rechtsansprüche können Sie hieraus nicht ableiten.

Bei weiteren Fragen können Sie sich gerne über das Kontaktformular des Landesamtes für Finanzen an den für Sie zuständigen Bearbeiter wenden.

Das Kontaktformular finden Sie im Internet unter www.lff-rlp.de/service/kontakt.html