



## X.4.21 Personal, Arbeits-, Tarif- und Besoldungsrecht, Personalstatistik, Personalverwaltungssystem (PVS) – Mutterschutz

### **AnsprechpartnerIn:**

Sabine Neitzel E-Mail: neitzel@gv.mpg.de Durchwahl: 1518 Referat Wiss. Nachwuchs, Intern. Max Planck Research Schools, Beruf und Familie, Betriebl. Gesundheitsmanagement, Nebengebiete (IIc) Abteilung Personal und Personalrecht (II)

### Inhaltsverzeichnis

1 Mutterschutz.....	2
1.1 Grundlagen.....	2
1.2 Mitteilungspflicht der werdenden Mütter .....	2
1.2.1 Mitteilung während eines bereits begründeten Arbeitsverhältnisses .....	2
1.2.2 Mitteilung vor Begründung eines Arbeitsverhältnisses .....	2
1.2.3 Zeugnis eines Arztes.....	2
1.2.4 Weitergabe der Mitteilung .....	3
1.2.5 Mitteilung einer vorzeitigen Beendigung der Schwangerschaft .....	3
1.3 Schutz werdender und stillender Mütter.....	3
1.4 Beschäftigungsverbote (individuell, absolut, generell) .....	3
1.4.1 Allgemeines .....	3
1.4.2 Einzelne Beschäftigungsverbote für werdende und stillende Mütter (generell).....	4
1.4.3 Gefährdungsbeurteilung nach MuSchArbV .....	4
1.5 Stillzeiten (§ 7 MuSchG).....	4
1.6 Mehrarbeit (§ 8 MuSchG).....	4
1.7 Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten .....	5
1.8 Schutzfristen.....	5
1.8.1 Vor der Entbindung .....	5
1.8.2 Nach der Entbindung.....	5
1.9 Leistungen während der Schutzfristen .....	6
1.9.1 Mutterschaftsgeld .....	6
1.9.2 Zuschuss zum Mutterschaftsgeld.....	7
1.9.3 Erholungsurlaub .....	7
1.10 Mutterschutz und vorzeitige, einseitige Beendigung einer Elternzeit .....	7
1.11 Besonderer Kündigungsschutz .....	7
1.12 Mutterschutz und Wissenschaftszeitvertragsgesetz .....	8
1.13 Besondere Kündigungsfristen .....	8
2 Regelungen für Stipendiatinnen und Stipendiaten.....	9

# 1 Mutterschutz

## 1.1 Grundlagen

- 1 Die zentrale Gesetzesvorschrift ist das „Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz – MuSchG)“ vom 20. Juni 2002.
- 2 Das Gesetz gilt für alle Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen und werdende bzw. stillende Mütter sind. Dazu gehören auch Probearbeitsverhältnisse, befristete und Teilzeitarbeitsverhältnisse sowie Berufsausbildungsverhältnisse und arbeitsrechtlich geregelte Praktikantenverhältnisse (im Gegensatz zu Schülerinnen und Studentinnen, die Praktika im Rahmen der entsprechenden Ausbildung leisten). Befristete Arbeitsverhältnisse fallen bis zum Ablauf der Zeit, für die sie eingegangen wurden unter das MuSchG. Das Gesetz gilt nicht für Stipendiatinnen und Stipendiaten, Selbstständige, die in einem Dienst- oder Werkvertragsverhältnis oder einer arbeitnehmerähnlichen Beschäftigung stehen. Ferner gilt es nicht für Adoptivmütter.

Vorgabe  
extern

## 1.2 Mitteilungspflicht der werdenden Mütter

### 1.2.1 Mitteilung während eines bereits begründeten Arbeitsverhältnisses

- 3 Werdende Mütter sollen dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Entbindungstermin mitteilen, sobald ihnen ihr Zustand bekannt ist (§ 5 Abs.1, Satz 1 MuSchG). Die Schutzbestimmungen gelten zugunsten der Schwangeren erst dann, wenn die Mitteilung gegenüber dem Arbeitgeber erfolgte. Entsprechende Mitteilungspflichten können wirksam arbeitsvertraglich vereinbart werden.

Empfehlungen

Beispiel für eine Vereinbarung im Arbeitsvertrag:

„Für das Arbeitsverhältnis bedeutsame Veränderungen der persönlichen Verhältnisse der Beschäftigten, insbesondere Veränderungen, die zum Erwerb oder dem Verlust von Sonderrechten nach dem MuSchG oder dem SGB IX führen können, hat diese dem Arbeitgeber ohne besondere Aufforderung der Personalabteilung rechtzeitig mitzuteilen und auf Wunsch durch geeignete Unterlagen nachzuweisen.“

### 1.2.2 Mitteilung vor Begründung eines Arbeitsverhältnisses

- 4 Die Rechtsprechung hat zwischenzeitlich die Frage nach dem Bestehen einer Schwangerschaft im Rahmen der Begründung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses für unzulässig erachtet. Dies gilt auch dann, wenn die potentielle Bewerberin die Stelle wegen eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot es zunächst vorübergehend nicht ausüben kann. Dieses Beschäftigungshindernis sei lediglich vorübergehender Natur und für den Arbeitgeber hinnehmbar.
- 5 Umstritten ist das Fragerecht des Arbeitgebers bei der Begründung von befristeten Arbeitsverhältnissen. Eine Entscheidung des BAG liegt dazu noch nicht vor. Die herrschende Meinung geht allerdings grundsätzlich davon aus, dass auch bei befristeten Einstellungen die Frage nach einer Schwangerschaft unzulässig sei. Nur in Ausnahmefällen kurzer befristeter Beschäftigung (idR kürzer als 12 Monate) bei gleichzeitiger Kenntnis der Schwangeren von ihrer Schwangerschaft und damit verbundenen Beeinträchtigungen des Betriebsablaufes komme ein Fragerecht in Betracht.

Vorgabe  
extern

Vorgabe  
extern

### 1.2.3 Zeugnis eines Arztes

- 6 Auf Verlangen des Arbeitgebers soll eine schwangere Beschäftigte das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme vorlegen (§ 5 Abs.1, Satz 2 MuSchG). Der Arbeitgeber hat dann die Aufsichtsbehörde unverzüglich von der Mitteilung der werdenden Mutter zu benachrichtigen.

Empfehlungen

Beispiel:

„Sehr geehrte Frau xy,

nachdem Sie uns mitgeteilt haben, dass sie vermutlich schwanger sind, bitten wir Sie uns die Schwangerschaft durch ein Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme, die ihre Schwangerschaft festgestellt hat, bis zum ... vorzulegen. Dieses Zeugnis sollte im Übrigen den voraussichtlichen Entbindungstermin wiedergeben.

Mit freundlichen Grüßen“

### 1.2.4 Weitergabe der Mitteilung

- 7 Der Arbeitgeber hat die zuständige Aufsichtsbehörde unverzüglich, also ohne schuldhaftes Zögern von der Mitteilung der schwangeren Beschäftigten zu unterrichten. Dabei hängt die Mitteilungspflicht nicht vom förmlichen Nachweis der Schwangerschaft, sondern von der informellen Mitteilung der Schwangeren ab. Die Mitteilungspflicht entsteht allerdings erst, wenn der Arbeitgeber von der Schwangerschaft über die Schwangere erfährt. Erfährt er davon über Arbeitskollegen der Schwangeren, besteht keine Mitteilungspflicht gegenüber der Aufsichtsbehörde. Die Mitteilungspflicht besteht ausschließlich gegenüber der Aufsichtsbehörde, nicht gegenüber der Krankenkasse der Schwangeren.

Vorgabe  
extern

Beispiel:

„Sehr geehrte Damen und Herren,

von unserer Beschäftigten, Frau xy, geb. am ..., wohnhaft ... haben wir heute erfahren, dass sie schwanger ist. Voraussichtlicher Entbindungstermin sei nach den Angaben unserer Beschäftigten der ... Sie ist bei uns als ... beschäftigt. Ein ärztliches Zeugnis liegt uns dazu noch nicht vor. Um gelegentliche Bestätigung des Eingangs dieses Mitteilungsschreibens wären wir Ihnen dankbar.

Mit freundlichen Grüßen“

- 8 Im Grundsatz muss die Mitteilung der Schwangeren gegenüber Dritten vertraulich behandelt werden. Etwas anderes gilt nur, wenn die Schwangere ihr Einverständnis zur Weitergabe der Mitteilung erklärt hat oder wenn berechtigte betriebliche Gründe die Weitergabe unerlässlich erscheinen lassen. Als ein solcher berechtigter betrieblicher Grund kommt u.a. die Kenntnisnahme der Personalabteilung wegen der Personalplanung, aber auch die Kenntnisnahme von Vorgesetzten der Schwangeren in Betracht. Nach herrschender Meinung hat der Arbeitgeber daneben den Betriebsrat in Kenntnis zu setzen.

Wichtiger  
Hinweis

### 1.2.5 Mitteilung einer vorzeitigen Beendigung der Schwangerschaft

- 9 Ohne dass dieser Fall im Gesetz ausdrücklich geregelt wäre, ist man sich einig darin, dass zu Lasten der Beschäftigten aus arbeitsvertraglichen Treuepflichten heraus eine Mitteilungspflicht besteht.

### 1.3 Schutz werdender und stillender Mütter

- 10 Das Mutterschutzgesetz regelt in § 2 Abs.1 MuSchG allgemein, dass bei Einrichtung und Unterhaltung eines Arbeitsplatzes die erforderlichen Vorkehrungen und Maßnahmen zum Schutze von Leben und Gesundheit der werdenden oder stillenden Mutter zu treffen sind. Dabei sind insbesondere Sitzmöglichkeiten zur Verfügung zu stellen und in zeitlicher Hinsicht kurze Unterbrechungen einzurichten. Diverse weitere Bestimmungen sehen im Übrigen Schutzvorschriften zugunsten der Schwangeren vor. Um die wichtigsten zu benennen sei § 3 ArbSchG angeführt, wonach der Arbeitgeber verpflichtet ist, die für die Beschäftigte mit der Arbeit verbundenen Gefahren zu beurteilen und die zum Schutze der Beschäftigten erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu treffen. Nach § 1 ff. MuSchArbV ist der Arbeitgeber des Weiteren verpflichtet, den Arbeitsplatz einer Schwangeren oder stillenden Mutter im Hinblick auf bestimmte chemische Gefahrstoffe oder biologische Arbeitsstoffe (Agenzien) sowie physikalische Schädigungsfaktoren zu beurteilen. Des Weiteren sind sowohl die Arbeitsstättenverordnung, wie die auf dieser Grundlage ergangenen Technischen Regelungen für Arbeitsstätten (ARS) und auch die berufsgenossenschaftsrechtlichen Unfallverhütungsvorschriften (BGV) zu beachten.

Vorgabe  
extern

### 1.4 Beschäftigungsverbote (individuell, absolut, generell)

#### 1.4.1 Allgemeines

- 11 Das Gesetz regelt in § 3 MuSchG sowohl ein individuelles, wie auch ein absolutes Beschäftigungsverbot. So dürfen werdende Mütter nicht beschäftigt werden, wenn sich aus einem ärztlichen Zeugnis ergibt, dass Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet wären (individuelles Beschäftigungsverbot). Im Übrigen dürfen werdende Mütter in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht mehr beschäftigt werden (absolutes Beschäftigungsverbot), es sei denn, dass sie sich zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklären, wobei die entsprechende Erklärung jederzeit widerrufen werden kann.
- 12 Darüber hinaus dürfen werdende Mütter gemäß § 4 MuSchG nicht mit schweren körperlichen Arbeiten und nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von

Vorgabe  
extern

gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, von Staub, Gasen oder Dämpfen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt sind (generelles Beschäftigungsverbot).

#### 1.4.2 Einzelne Beschäftigungsverbote für werdende und stillende Mütter (generell)

- Arbeiten, bei denen regelmäßig Lasten von mehr als fünf Kilogramm Gewicht oder gelegentliche Lasten von mehr als zehn Kilogramm Gewicht von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden,
- Nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft mit Arbeiten, bei denen die Schwangere ständig stehen muss, soweit diese Beschäftigung täglich vier Stunden überschreiten (gilt nicht für stillende Mütter),
- Arbeiten, bei denen die Beschäftigte sich häufig erheblich strecken, beugen, dauernd hocken oder gebückt halten muss,
- Die Bedienung von Geräten und Maschinen aller Art mit hoher Fußbeanspruchung, insbesondere Fußantrieb,
- Arbeiten, bei denen die Beschäftigte infolge der Schwangerschaft in besonderem Maße der Gefahr ausgesetzt ist, an einer Berufskrankheit zu erkranken oder bei denen durch das Risiko der Entstehung einer Berufskrankheit eine erhöhte Gefährdung für die werdende Mutter oder ein Gefahr für die Leibesfrucht besteht,
- Arbeiten, bei denen die Beschäftigte erhöhten Unfallgefahren, insbesondere der Gefahr auszugleiten, zu fallen oder abzustürzen, ausgesetzt ist,
- Mehrarbeit,
- Arbeit an Sonn- und Feiertagen,
- Nachtarbeit zwischen 20 und 6 Uhr.

Vorgabe  
extern

#### 1.4.3 Gefährdungsbeurteilung nach MuSchArbV

- 13 Eine wichtige Rolle spielt bei den Beschäftigungsverboten die Gefährdungsbeurteilung nach § 3 MuSchArbV, wonach der Arbeitgeber in jedem Falle verpflichtet ist, eine rechtzeitige Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes von werdenden und stillenden Müttern vorzunehmen. Ergibt die Gefährdungsanalyse, dass eine Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit von Beschäftigten besteht und dass schädliche Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder Stillzeit möglich sind, ist ein abgestuftes Vorgehen des Arbeitgebers geboten. Er hat zunächst zu prüfen, ob der Arbeitsplatz umgestaltet werden kann und ob die Arbeitsbedingungen im Übrigen (z.B. Arbeitszeit), verändert werden können. Gegebenenfalls kommt ein vorübergehender Arbeitsplatzwechsel bis hin zu einem Beschäftigungsverbot in Betracht, wenn ein Arbeitsplatzwechsel nicht möglich ist. Die entsprechenden Maßnahmen sind unabhängig vom Willen der betreffenden Beschäftigten zu ergreifen.

Vorgabe  
extern

#### 1.5 Stillzeiten (§ 7 MuSchG)

- 14 Stillenden Müttern ist auf ihr Verlangen die zum Stillen erforderliche Zeit, mindestens aber zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde freizugeben. Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als acht Stunden soll auf Verlangen zweimal eine Stillzeit von mindestens 45 Minuten oder, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von mindestens 90 Minuten gewährt werden. Die Arbeitszeit gilt als zusammenhängend, soweit sie nicht durch eine Ruhepause von mindestens zwei Stunden unterbrochen wird.
- 15 Durch die Gewährung von Stillzeit darf ein Verdienstausschlag nicht eintreten.

Vorgabe  
extern

#### 1.6 Mehrarbeit (§ 8 MuSchG)

- 16 Werdende und stillende Mütter dürfen nicht mit Mehrarbeit und nicht in der Nacht zwischen 20 Uhr und 6 Uhr und nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden. Mehrarbeit ist dabei jede Arbeit, die von Frauen unter 18 Jahren über 8 Stunden täglich oder 80 Stunden in der Doppelwoche und von sonstigen Frauen über 8 ½ Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche hinaus geleistet wird, wobei in die Doppelwoche die Sonntage eingerechnet werden.

Vorgabe  
extern

- 17 Die Aufsichtsbehörde kann in begründeten Einzelfällen Ausnahmen zulassen.

### 1.7 Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten

- 18 Muss eine Beschäftigte aufgrund eines individuellen oder generellen Beschäftigungsverbot es außerhalb der Mutterschutzfristen ganz oder teilweise mit der Arbeit aussetzen bzw. eine andere Arbeit wahrnehmen, hat der Arbeitgeber mindestens den Bruttodurchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen oder der letzten drei Monate vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eintrat, zu gewähren. Man spricht in diesem Zusammenhang auch von dem so genannten „Mutterschutzlohn“.
- 19 Für den aufgrund der Mutterschutzfristen und des für die Dauer der Mutterschutzfristen bestehenden absoluten Beschäftigungsverbot es eintretenden Verdienstaustausfall erhalten Beschäftigte von ihrer Krankenversicherung das so genannte „Mutterschaftsgeld“. Da dieses das bisherige Einkommen nicht vollständig ausgleicht, ist der Arbeitgeber verpflichtet, einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu zahlen.
- 20 Beanspruchen kann eine Beschäftigte den Mutterschutzlohn allerdings immer nur dann, wenn ein ursächlicher Zusammenhang zwischen dem Verdienstaustausfall und dem Beschäftigungsverbot besteht. Ein solcher Zusammenhang besteht beispielsweise dann nicht, wenn die Beschäftigte wegen Erkrankung arbeitsunfähig ist und die Erkrankung in keinerlei Zusammenhang mit der Schwangerschaft steht. Selbst eine Mitursächlichkeit der Schwangerschaft genügt für den Ursachenzusammenhang nach der Rechtsprechung des BAG nicht. Im Falle einer Arbeitsunfähigkeit steht der Beschäftigten jedoch ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dem EFZG bzw. dem TVÖD zu.
- 21 Liegen zwischen dem Beginn des Arbeitsverhältnisses und der Kenntnis der Schwangerschaft keine vollen drei Kalendermonate verkürzt sich der Berechnungszeitraum entsprechend.

Vorgabe  
extern

Wichtiger  
Hinweis

### 1.8 Schutzfristen

#### 1.8.1 Vor der Entbindung

- 22 Nach § 3 Abs. 2 MuSchG dürfen Schwangere in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigt werden (siehe Rdnr. 11), es sei denn, dass sie sich zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklären. Diese Erklärung ist jederzeit widerruflich. Die Erklärung sollte schriftlich eingeholt werden.

Beispiel:

„Sehr geehrte Damen und Herren,

nachdem Sie mich ausführlich über die sechswöchige Mutterschutzfrist bis zur Entbindung und das daraus resultierende Beschäftigungsverbot hingewiesen haben, erkläre ich, dass ich gemäß § 3 Abs. 2 MuSchG über den ... (letzten Tage vor Beginn der Mutterschutzfrist) hinaus, bis auf Weiteres weiterarbeiten möchte. Dem steht weder eine anderslautende Empfehlung meines Arztes oder einer Hebamme entgegen. Ich bin auch darüber informiert, dass ich diese Erklärung jederzeit widerrufen kann. Ferner bin ich darauf hingewiesen worden, dass in der Zeit meiner freiwilligen Weiterbeschäftigung während des Laufs der Schutzfrist mein Anspruch auf Mutterschaftsgeld sowie der korrespondierende arbeitgeberseitige Zuschuss in dem Umfang ruhen, in dem ich durch meine Tätigkeit Arbeitsentgelt beziehe.

Mit freundlichen Grüßen

*Beschäftigte xy“*

- 23 Wird von der Beschäftigten eine entsprechende Erklärung vorgelegt, hat dies das Ruhen des Anspruches auf Mutterschaftsgeld und Zuschuss in dem Umfang zur Folge, in dem Arbeitsentgelt bezogen wird. Darauf sollte die Schwangere hingewiesen werden.
- 24 Der Beginn der Schutzfrist ist ausgehend vom voraussichtlichen Entbindungstag an zu berechnen.

Vorgabe  
extern

#### 1.8.2 Nach der Entbindung

- 25 Nach § 6 Abs. 1 MuSchG dürfen Mütter bis zum Ablauf von acht Wochen, bei Früh- und Mehrlingsgeburten bis zum Ablauf von zwölf Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigt werden. Bei Frühgeburten und sonstigen vorzeitigen Entbindungen verlängert sich die acht-, bzw. zwölfwöchige

Vorgabe  
extern

Frist um den Zeitraum, der wegen der Frühgeburt oder der vorzeitigen Geburt von der sechswöchigen vorgeburtlichen Schutzfrist nicht in Anspruch genommen werden konnte. Maßgebend für den Beginn der Schutzfrist nach Entbindung ist der Entbindungstermin, welcher durch die standesamtliche Geburtsurkunde nachzuweisen ist.

- 26 Die nachgeburtliche Mutterschutzfrist knüpft an das Merkmal der Entbindung an. Als eine Entbindung im Sinne des MuSchuG wird jede Lebendgeburt von der Trennung der Leibesfrucht vom Mutterleib verstanden. Um eine Frühgeburt handelt es sich, wenn das Kind, bei Mehrlingsgeburten das Schwerste der Kinder, ein Geburtsgewicht von weniger als 2.500g aufweist. Auch eine Totgeburt kann eine Entbindung im rechtlichen Sinne sein. Um eine Totgeburt handelt es sich, wenn das Kind bei der Entbindung kein Lebenszeichen von sich gibt und das Gewicht des Kindes mindestens 500g beträgt. Eine Fehlgeburt, bei der sich außerhalb des Mutterleibes keine Vitalfunktionen gezeigt haben und das Kind weniger als 500g gewogen hat, ist keine Entbindung im Rechtssinne.
- 27 Mit Ausnahme einer Fehlgeburt lösen Frühgeburten und Totgeburten den nachgeburtlichen Mutterschutz im Sinne eines absoluten Beschäftigungsverbotes aus.
- 28 Bei der Feststellung von Frühgeburten kommt es auf den Vergleich des tatsächlichen Entbindungstermins mit dem vor Beginn der Mutterschutzfrist attestierten voraussichtlichen Entbindungstermin an.
- 29 Nach § 6 Abs. 1 Satz 3 MuSchG kann die Mutter beim Tode des Kindes auf ihr ausdrückliches Verlangen schon vor Ablauf der Fristen, aber noch nicht in den ersten zwei Wochen nach der Entbindung, wieder beschäftigt werden, wenn nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht. Sie kann ihre Erklärung jederzeit widerrufen.

Beispiel:

„Sehr geehrte Damen und Herren,

nachdem Sie mich ausführlich über die achtwöchige Mutterschutzfrist nach der Entbindung und das daraus resultierende Beschäftigungsverbot hingewiesen haben, erkläre ich, dass ich gemäß § 6 Abs. 1 Satz 3 MuSchG nach Ablauf der zweiwöchigen Mindestfrist vorzeitig wieder arbeiten möchte. Dabei habe ich mit dem mich untersuchenden und behandelnden Arzt geklärt, dass einer solchen Beschäftigung keine medizinischen Hindernisse im Wege stehen. Eine entsprechende ärztliche Unbedenklichkeitsbescheinigung habe ich diesem Schreiben beigegeben.

Ich bin auch darüber informiert, dass ich diese Erklärung jederzeit widerrufen kann.

Mit freundlichen Grüßen

*Beschäftigte xy*“

Beispiel für die Berechnung von Mutterschutzfristen:

	Errechnete Termine	Rechtsgrundlage
Mutmaßlicher Entbindungstag	8. September	
Errechnete Schutzfrist vor der Geburt	28. Juli bis 07. September (= 42 Tage)	§ 3 Abs. 2 MuSchG
Tatsächlicher Entbindungstag	1. September	
Tatsächliche Schutzfrist	28. Juli bis 31. August (= 35 Tage)	§ 3 Abs. 2 MuSchG
Zu übertragende Zeit nach Geburt	42 - 35 = 7 Tage	§ 6 Abs. 1, Satz 2 MuSchG
Ende der Schutzfrist	8 Wochen (= 27. Oktober) + 7 Tage = 3. November	§ 6 Abs. 1, Satz 2 MuSchG

## 1.9 Leistungen während der Schutzfristen

### 1.9.1 Mutterschaftsgeld

- 30 Frauen, die in einer gesetzlichen Krankenkasse pflicht- oder freiwillig versichert sind, erhalten nach § 13 MuSchG von ihrer Krankenkasse Mutterschaftsgeld, das auf höchstens 13 € für jeden Kalendertag begrenzt ist. Frauen, die nicht in einer gesetzlichen Krankenkasse versichert sind,

Vorgabe extern

erhalten höchstens 210 € für die gesamte Zeit der gesetzlichen Schutzfristen. Das Mutterschaftsgeld wird ihnen vom Bundesversicherungsamt, Bundesversicherungsamt - Mutterschaftsgeldstelle - Friedrich-Ebert-Allee 38 53113 Bonn, mutterschaftsgeldstelle@bva.de oder <http://mutterschaftsgeld.de> ausgezahlt.

Die Berechnung des Mutterschaftsgeldes ist abhängig von zwei Bezugsgrößen:

- Berechnungszeitraum (die letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist)
- Von der Höhe des in diesem Zeitraum erzielten, um die gesetzlichen Abzüge verminderten Arbeitseinkommens

### 1.9.2 Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

- 31 Die Differenz zwischen dem durchschnittlichen kalendertäglichen Netto-Arbeitsentgelt und dem Betrag von 13 € je Kalendertag (Mutterschaftsgeld) wird vom Arbeitgeber als Zuschuss zum Mutterschaftsgeld gewährt (§ 14 MuSchG).

Vorgabe  
extern

Voraussetzungen für den Anspruch auf Zahlung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld sind das Bestehen des Arbeitsverhältnisses und der Anspruch auf Mutterschaftsgeld während der Zeit der Schutzfristen. Eine Beschäftigte, die während der Mutterschutzfristen nach § 28 TVöD beurlaubt ist oder sich in Elternzeit befindet, hat nur dann Anspruch auf Mutterschaftsgeld, wenn die Beurlaubung oder die Elternzeit während der Mutterschutzfrist endet und nur für den Teil der Mutterschutzfrist, in der keine Beurlaubung oder Elternzeit vorgelegen hat. Etwas anderes gilt dann, wenn die Beschäftigte während der Elternzeit eine zulässige Teilzeitbeschäftigung ausübt.

### 1.9.3 Erholungsurlaub

- 32 Die mutterschutzrechtlichen Ausfallzeiten wegen der Beschäftigungsverbote werden bei der Berechnung des Erholungsurlaubs wie Beschäftigungszeiten gezählt (§ 17 Satz 1 MuSchG). Kann der Erholungsurlaub vor Beginn der Beschäftigungsverbote nicht oder nicht vollständig genommen werden, so kann die Beschäftigte im Anschluss an die Schutzfristen den Resturlaub im laufenden oder im folgenden Urlaubsjahr beanspruchen (§ 17 Satz 2 MuSchG). Schließt sich an die Mutterschutzfrist eine Elternzeit an, ist die Gewährung des Resturlaubes nach § 17 BEEG zu prüfen.

Vorgabe  
extern

### 1.10 Mutterschutz und vorzeitige, einseitige Beendigung einer Elternzeit

- 33 Bei einer erneuten Schwangerschaft während einer Elternzeit kann diese zur Inanspruchnahme der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz ohne Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig beendet werden (§ 16 Abs. 3, Satz 3 BEEG). In diesen Fällen soll die Beschäftigte dem Arbeitgeber die Beendigung der Elternzeit lediglich rechtzeitig mitteilen.

Vorgabe  
extern

### 1.11 Besonderer Kündigungsschutz

- 34 Die Kündigung gegenüber einer Frau während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist unzulässig, wenn dem Arbeitgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft oder Entbindung bekannt war oder innerhalb zweier Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Das Überschreiten dieser Frist ist unschädlich, wenn es auf einem von der Frau nicht zu vertretenden Grund beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird (§ 9 Abs.1 MuSchG).
- 35 Da vorderster Zweck des Gesetzes der Schutz der Schwangeren ist, wird der Schwangeren auch noch nach Zugang der Kündigung der besondere Kündigungsschutz zugestanden. Zu vertreten hat die Schwangere die Fristversäumnis dann, wenn ihr die Schwangerschaft oder Entbindung bekannt war und sie die Nachricht an den Arbeitgeber vorsätzlich unterlassen hat. Gleiches gilt, wenn sie zwar keine positive Kenntnis hat, wenn aber zwingende Anhaltspunkte vorliegen, die eine Schwangerschaft praktisch unabweisbar erscheinen lassen. Das ist beispielsweise dann der Fall, wenn die Monatsblutungen ausgeblieben sind. Dabei kann ein Abwarten von bis zu 53 Tagen unbedenklich sein. Eine vage Schwangerschaftsvermutung reicht dazu allerdings nicht aus.
- 36 Die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde (von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich, bspw. in Bayern die örtlichen Gewerbeaufsichtsämter und in Baden-Württemberg die

Vorgabe  
extern

Regierungspräsidien) kann in besonderen Fällen, die nicht mit dem Zustand einer Frau während der Schwangerschaft oder ihrer Lage bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung in Zusammenhang stehen, ausnahmsweise eine Kündigung für zulässig erklären (§ 9 Abs. 3, Satz 1 MuSchG). Üblicherweise sind solche Zulassungsgründe bei betriebsbedingten Kündigungsgründen, z.B. einer Betriebsstilllegung gegeben. Solche Zulassungsgründe können aber auch verhaltensbedingter Natur sein, wenn die Schwangere schwere Pflichtverstöße, wie grobe Beleidigungen oder Straftaten zum Nachteil des Arbeitgebers begeht und wenn feststeht, dass das Fehlverhalten nicht durch die besondere seelische Verfassung während der Schwangerschaft oder Mutterschaft bedingt ist.

Beispiel:

„Sehr geehrte Damen und Herren,

wir beantragen, die außerordentliche/ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit unserer Beschäftigten, Frau xy, gemäß § 9 Abs.3 MuSchG für zulässig zu erklären.

Begründung: ...

Mit freundlichen Grüßen

MPI“

- 37 Endet das Arbeitsverhältnis einer Schwangeren ohne Kündigung, beispielweise dann, wenn es sich um ein befristetes Arbeitsverhältnis handelt, geht die Schutzfrist nicht über das vereinbarte Vertragsende hinaus.

### 1.12 Mutterschutz und Wissenschaftszeitvertragsgesetz

- 38 Da das WissZeitVG in erster Linie darauf abzielt, wissenschaftlichem Personal die Möglichkeit zu geben, sich zu qualifizieren, soll die Qualifizierungsmöglichkeit für Frauen, schon aus Diskriminierungsgründen nicht unter Schwangerschaften leiden. Deswegen regelt das WissZeitVG auch Verlängerungstatbestände bei Schwangerschaften, jenseits der möglichen und im Einzelfall zu vereinbarenden Befristungsgrenzen.
- 39 Das WissZeitVG sieht Befristungsmöglichkeiten für wissenschaftliches, nicht promoviertes Personal bis zur Dauer von 6 Jahren vor (Qualifizierungsphase). Nach abgeschlossener Promotion besteht sodann in der so genannten „post-doc-Phase“ nochmals die Möglichkeit, Arbeitsverhältnisse mit wissenschaftlichem Personal bis zu weiteren 6 Jahren sachgrundlos zeitlich zu befristen, wobei die Möglichkeiten im Bereich der Medizin bis zur Dauer von 9 Jahren bestehen (insgesamt 12 bzw. 15 Jahre Höchstbefristungsdauer). Dabei kommen innerhalb der zulässigen Höchstbefristungsdauer auch Verlängerungen in Betracht.
- 40 Die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages verlängert sich im Einverständnis mit der betreffenden Beschäftigten für Zeiten eines Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz und zwar in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist. Eine entsprechende Verlängerung des Arbeitsverhältnisses wird nicht auf die zulässige Befristungsdauer angerechnet. Soweit das Gesetz von einem Einverständnis mit der Beschäftigten spricht, kann dieses Einverständnis formlos und auch fristlos erklärt werden, was wiederum bedeutet, dass die Beschäftigte ihr Einverständnis bis zum vereinbarten Vertragsende abgeben kann.
- 41 Dies gilt nicht für den Bereich der Drittmittelbefristungen nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG.

Beispiel:

Eine Beschäftigte einer Forschungseinrichtung der MPG erhält nach zwei befristeten Arbeitsverträgen für den Zeitraum vom 01. Januar 2010 bis 31. Dezember 2013 einen weiteren befristeten Vertrag vom 01. Januar 2014 bis 31. Dezember 2015. Am 01. Juli 2015 bringt die Beschäftigte ein Kind zur Welt. In der Zeit vom 20. Mai 2015 bis 26. August 2015 bestand ein Beschäftigungsverbot. Das Arbeitsverhältnis kann sich daher im Einverständnis mit der Beschäftigte bis zum 08. April 2016 um die Zeit des Beschäftigungsverbotes verlängern. Auch eine sich daran anschließende Elternzeit würde das Arbeitsverhältnis anrechnungsfrei weiter verlängern.

Vorgabe  
extern

Wichtiger  
Hinweis

### 1.13 Besondere Kündigungsfristen

- 42 Eine Beschäftigte kann ihr Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft und während der Schutzfrist nach der Entbindung ohne Fristeinholung zum Ende der Schutzfrist kündigen (§ 10 Abs. 1 MuSchG).

Vorgabe  
extern



## 2 Regelungen für Stipendiatinnen und Stipendiaten

- 43 Da Stipendiatinnen und Stipendiaten in keinem Arbeitsverhältnis zur MPG stehen, gelten die Regelungen des MuSchG nicht. Besondere Regelungen für Stipendiatinnen und Stipendiaten finden Sie in dem „Merkblatt für Stipendiatinnen und Stipendiaten mit Kindern“ unter Ziffer XIII.99.
- 44 Auf Doktorandinnen und Doktoranden mit Fördervertrag finden die Regelungen des MuSchG Anwendung, da bei dieser Personengruppe ein Arbeitsverhältnis mit der MPG begründet wird.

Bearbeitet von Sandra Wittlinger am 09.12.2015