

1. Einleitung, Rechtsgrundlagen und Aushang
2. Mitteilungspflicht
3. Risikobeurteilungen/Arbeitsplatzgestaltungen
4. Beschäftigungsverbote
 - individuelles Beschäftigungsverbot
 - generelle Beschäftigungsverbote
 - Schutzfristen
5. Arbeitszeitregelungen
 - Mehrarbeit
 - Nacht- und Sonntagsarbeit
 - Stillzeit
6. Lohnersatzleistungen
 - Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten
 - Mutterschaftsgeld für Frauen als Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse
 - Mutterschaftsgeld für Frauen ohne gesetzliche Krankenversicherung
 - Aufwenausgleich für den Praxisinhaber
7. Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses
 - Kündigung durch den Praxisinhaber
 - Kündigung durch die Mitarbeiterin
 - Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Befristung
8. Urlaubsregelungen
9. Freistellung für Untersuchungen

1. Einleitung, Rechtsgrundlagen und Aushang

Der Mutterschutz hat seine Rechtsgrundlagen vor allem im [Mutterschutzgesetz](#) (MuSchG), in der [Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz](#) (MuSchArbV) und im [5. Buch des Sozialgesetzbuches](#) (SGB V). Werdende und stillende Mütter werden zudem auch durch die Vorschriften der [Arbeitsstättenverordnung](#) und der [Gefahrstoffverordnung](#) geschützt. Schutz vor Diskriminierung bei Schwangerschaft und Mutterschaft enthält auch das [Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz](#) (AGG).

Das Mutterschutzgesetz gilt für Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, selbst wenn sie nur geringfügig oder aushilfsweise beschäftigt sind. Ein Arbeitsverhältnis in diesem Sinne ist auch das Berufsausbildungsverhältnis. Bei Auszubildenden ist zu berücksichtigen, dass sich das Ausbildungsverhältnis nicht automatisch um die infolge der Beschäftigungsverbote des Mutterschutzgesetzes ausgefallene Zeit verlängert.

In Betrieben und Verwaltungen, in denen regelmäßig mehr als drei Frauen beschäftigt werden, ist ein Abdruck dieses Gesetzes an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen, [§ 26 Abs. 1 MuSchG](#).

2. Mitteilungspflicht

Im bestehenden Arbeitsverhältnis sollen werdende Mütter dem Praxisinhaber ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald ihnen ihr Zustand bekannt ist [§ 15 Abs. 1 MuSchG](#). Auf Verlangen des Praxisinhabers ist durch die werdende Mutter ein ärztliches Zeugnis vorzulegen. Das Zeugnis über die Schwangerschaft soll den voraussichtlichen Tag der Entbindung erhalten [§ 15 Abs. 2 MuSchG](#). Die Kosten für Zeugnisse und Bescheinigungen, die die schwangere Frau auf Verlangen des Arbeitgebers vorzulegen hat, sind vom Arbeitgeber zu tragen [§ 9 Abs. 6 MuSchG](#).

Der Praxisinhaber hat die Aufsichtsbehörde, in Thüringen das [Thüringer Landesamt für Verbraucherschutz](#) (TLV), unverzüglich über die Beschäftigung einer werdenden Mutter zu informieren, [§ 27 Abs. 1 MuSchG](#). Den Vordruck der Mitteilung über die Beschäftigung einer werdenden Mutter finden Sie [hier](#), ebenso die [Aufsichtsgebiete der Regionalinspektionen des TLV](#).

Der Praxisinhaber darf Dritte, z. B. Kollegen nicht unbefugt über die Schwangerschaft der Mitarbeiterin informieren, [§ 27 Abs. 1 MuSchG](#).

3. Risikobeurteilungen/Arbeitsplatzgestaltungen

Bei einer Beschäftigung einer werdenden oder stillenden Mutter muss der Praxisinhaber die Arbeitsbedingungen auf deren Gefährdung von Mutter oder Kind hin beurteilen, [§ 10 MuSchG](#). Eine Hilfestellung zur Gefährdungsbeurteilung finden Sie [hier](#).

Sind die Arbeitsbedingungen im Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung als potentiell gefährdend anzusehen, muss der Praxisinhaber den Arbeitsplatz oder die Arbeitsbedingungen umgestalten, [§ 10 MuSchG](#).

4. Beschäftigungsverbote

- individuelles Beschäftigungsverbot

Individuelle Beschäftigungsverbote werden durch ärztliches Zeugnis festgelegt.

Aus dem ärztlichen Zeugnis muss sich ergeben, dass Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung in der bisherigen Weise gefährdet sind und keine Arbeitsunfähigkeit vorliegt.

Der Praxisinhaber darf die werdende Mutter - entgegen dem ärztlichen Zeugnis - auch nicht mit ihrer ausdrücklichen Zustimmung beschäftigen, [§ 16 Abs. 1 MuSchG](#).

➤ generelle Beschäftigungsverbote

Der Praxisinhaber hat die Möglichkeit, nach Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsbedingungen der Mitarbeiterin, generelle Beschäftigungsverbote auszusprechen. Das kann für einzelne Tätigkeiten ([§ 11 MuSchG](#)) erfolgen oder aber zu einer kompletten Freistellung der Mitarbeiterin führen, wenn der Praxisinhaber keine Umsetzung innerhalb der Zahnarztpraxis vornehmen kann.

Auch hat der Praxisinhaber die Möglichkeit, ein Teilbeschäftigungsverbot in Form einer Stundenreduzierung auszusprechen. Eine Stundenreduzierung hat keinen Einfluss auf die Fortzahlung des Arbeitsentgelts; es wird auch weiterhin die vereinbarte Vergütung für die Vollzeitbeschäftigung gezahlt. Die sich ergebende Differenz zwischen der Entgeltzahlung für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung kann der Praxisinhaber im Rahmen des Umlageverfahrens U2 bei der Krankenkasse der Mitarbeiterin geltend machen.

An Formvorschriften ist der Praxisinhaber beim Ausspruch von generellen Beschäftigungsverboten nicht gebunden, sie können also auch mündlich ausgesprochen werden. Eine Zustimmung zum Ausspruch eines Beschäftigungsverbots seitens der Aufsichtsbehörde, in Thüringen das [Thüringer Landesamt für Verbraucherschutz \(TLV\)](#), ist nicht erforderlich.

Nach Ausspruch des Beschäftigungsverbots ist die schriftliche Mitteilung gegenüber der Krankenkasse der Mitarbeiterin erforderlich.

➤ Schutzfristen

Schutzfrist vor der Entbindung

Die Mitarbeiterin darf in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigt werden, es sei denn, dass sie sich zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklärt; die Erklärung kann die Mitarbeiterin jederzeit widerrufen, [§ 3 Abs. 1 MuSchG](#).

Für die Berechnung einer Schutzfrist ist das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme maßgebend. Das Zeugnis soll den mutmaßlichen Tag der Entbindung enthalten, [§ 3 Abs. 1 MuSchG](#).

Schutzfrist nach der Entbindung

Bis zum Ablauf von acht Wochen, nach Früh- und Mehrlingsgeburten bis zum Ablauf von zwölf Wochen nach der Entbindung dürfen Mütter nicht beschäftigt werden, [§ 3 Abs. 2 MuSchG](#). Bei Frühgeburten und sonstigen vorzeitigen Entbindungen verlängern sich die Fristen zusätzlich um den Zeitraum der Schutzfrist vor der Entbindung, [§ 3 Abs. 2 MuSchG](#).

Die Mitarbeiterin darf während der Schutzfrist nach der Entbindung auch nicht mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden, [§ 3 Abs. 2 MuSchG](#).

5. Arbeitszeitregelungen

➤ Mehrarbeit

Werdende und stillende Mütter dürfen nicht mit Mehrarbeit beschäftigt werden, [§ 4 Abs. 1 MuSchG](#).

Unzulässige Mehrarbeit ist dabei jede Arbeit, die bei Frauen unter 18 Jahren acht Stunden täglich oder 80 Stunden in der Doppelwoche und bei sonstigen Frauen 8 ½ Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche überschreitet, [§ 4 Abs. 1 MuSchG](#).

➤ Nacht- und Sonntagsarbeit

Werdende und stillende Mütter dürfen nicht in der Nacht zwischen 20:00 und 06:00 Uhr beschäftigt werden, [§ 5 Abs. 1 MuSchG](#).

Der Praxisinhaber darf eine schwangere oder stillende Frau auch nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigen [§ 6 Abs. 1 MuSchG](#).

➤ Stillzeit

Mütter haben Anspruch auf Stillzeiten, mindestens zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde. Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als acht Stunden soll auf Verlangen zweimal eine Stillzeit von mindestens 45 Minuten oder einmal eine Stillzeit von mindestens 90 Minuten gewährt werden, [§ 7 Abs. 1 MuSchG](#).

Durch die Gewährung der Stillzeit darf für die Mitarbeiterin kein Verdienstausschlag eintreten. Die Stillzeit darf nicht vor- oder nachgearbeitet und nicht auf die im Arbeitszeitgesetz oder in anderen Vorschriften festgesetzten Ruhepausen angerechnet werden, [§ 23 Abs. 1 MuSchG](#).

6. Lohnersatzleistungen

➤ Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten

Setzt eine Mitarbeiterin vor oder nach den Schutzfristen eines Beschäftigungsverbots völlig oder teilweise mit der Arbeit aus oder wechselt sie wegen eines Beschäftigungsverbots die Entlohnungsart, so muss ihr der Praxisinhaber grundsätzlich den vor Beginn der Schwangerschaft gezahlten Durchschnittsverdienst weiterzahlen, [§ 18 Abs. 1 MuSchG](#).

Der Durchschnittsverdienst ist folgendermaßen zu berechnen:

Der im Bezugszeitraum (13 Wochen oder drei Monate vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist) verdiente Gesamtbetrag wird durch die Zahl der (je nach Art der Lohnbemessung) Monate, Wochen, Tage oder Stunden, die die Mitarbeiterin im Bezugszeitraum tätig war, geteilt. Von dem durchschnittlichen Monats-, Wochen-, Tages- oder Stundenverdienst ist, wenn die Beschäftigungsverbote nur zu einer Minderung des Arbeitsentgelts geführt haben, der erzielte geringere Lohn abzuziehen und der Restbetrag als Mutterschutzlohn zu zahlen.

➤ Mutterschaftsgeld für Frauen als Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse

Frauen, die Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind, erhalten für die Zeit der Schutzfristen sowie für den Entbindungstag auf Antrag Mutterschaftsgeld von der zuständigen Krankenkasse nach den Vorschriften des Fünften Buches Sozialgesetzbuch, [§ 19 Abs. 1 MuSchG](#). Der Antrag auf Mutterschaftsgeld ist bei der Krankenkasse der Mitarbeiterin erhältlich.

Als Mutterschaftsgeld wird das um die gesetzlichen Abzüge verminderte durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate, bei wöchentlicher Abrechnung der letzten 13 abgerechneten Wochen vor Beginn der Schutzfrist nach [§ 3 Abs. 1 MuSchG](#) gewährt.

➤ Mutterschaftsgeld für Frauen ohne gesetzliche Krankenversicherung

Frauen, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind, erhalten für die Zeit der Schutzfristen nach [§ 3 Abs. 2 MuSchG](#) und [§ 6 Abs. 1 MuSchG](#) sowie für den Entbindungstag Mutterschaftsgeld zu Lasten des Bundes in entsprechender Anwendung der Vorschriften des Fünften Buches Sozialgesetzbuch über das Mutterschaftsgeld, höchstens jedoch insgesamt 210,00 €, [§ 19 Abs. 2 MuSchG](#). Das Mutterschaftsgeld wird diesen Frauen auf [Antrag](#) vom Bundesversicherungsamt gezahlt.

Zur Erlangung des Mutterschaftsgeldes wird eine Bescheinigung des Arztes oder der Hebamme benötigt, in der der mutmaßliche Tag der Entbindung angegeben ist. Die Bescheinigung darf frühestens sieben Wochen vor dem mutmaßlichen Entbindungstag ausgestellt sein. Insofern ist es erforderlich, sich die Bescheinigung rechtzeitig durch den Arzt/die Hebamme ausstellen zu lassen.

Das Mutterschaftsgeld beträgt höchstens 13,00 € für den Kalendertag, [§ 24 i Abs. 2 SGB V](#).

Übersteigt das durchschnittliche kalendertägliche Nettoarbeitsentgelt der Mitarbeiterin 13,00 € für den Kalendertag, muss der Praxisinhaber einen Zuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Mutterschaftsgeld und dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelt zahlen, [§ 20 Abs. 1 MuSchG](#).

➤ Aufwendungsausgleich für den Praxisinhaber

Das [Aufwendungsausgleichsgesetz](#) (kurz: AAG) regelt, dass der Praxisinhaber unter bestimmten Voraussetzungen die Aufwendungen für Mutterschaft und Schwangerschaft über das „U2-Verfahren“ vollumfänglich erstattet bekommt, [§ 1 Abs. 2 AAG](#).

Damit einem Praxisinhaber diese Aufwendungen erstattet werden, ist hierfür ein Antrag (Antrag auf Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen, kurz: AAG-Antrag) erforderlich, welcher bei der zuständigen Krankenkasse der Mitarbeiterin gestellt werden muss.

Seit dem 01.01.2011 ist die elektronische Übermittlung für den Praxisinhaber verpflichtend; eine andere Form der Übermittlung ist nicht mehr möglich. Die Anträge sind an die Datenstelle der Krankenkassen durch eine gesicherte und verschlüsselte Datenübertragung aus systemgeprüften Programmen oder mittels maschineller Ausfüllhilfe an die zuständige Krankenkasse zu übermitteln.

7. Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses

➤ Kündigung durch den Praxisinhaber

Während der Schwangerschaft (die Schwangerschaft muss beim Zugang der Kündigung bestehen) und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung haben Mitarbeiterinnen einen besonderen Kündigungsschutz in Form eines Kündigungsverbots, [§17 Abs. 1 MuschG](#). Das Kündigungsverbot gilt nur dann, wenn dem Praxisinhaber zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft bekannt war oder innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt worden ist.

Das Verbot der Kündigung durch den Praxisinhaber betrifft sowohl die ordentliche als auch die außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund.

Ausnahmsweise steht der besondere Kündigungsschutz auch den Mitarbeiterinnen zu, die zum Zeitpunkt der Kündigung schwanger sind, den Praxisinhaber hierüber unverzüglich nicht innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung unterrichten, dies aber unverzüglich nach Kenntnis von ihrer Schwangerschaft nachholen, [§ 17 Abs. 1 MuSchG](#).

Ausnahmsweise kann in besonderen Fällen bei der Aufsichtsbehörde, in Thüringen das [Thüringer Landesamt für Verbraucherschutz](#) (TLV), ein Antrag auf Zustimmung zur beabsichtigten ordentlichen oder außerordentlichen Kündigung gestellt werden. Voraussetzung ist, dass die Kündigung nicht mit dem Zustand der Frau während der Schwangerschaft oder ihrer Lage bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung im Zusammenhang steht.

Nach der Zustimmungserklärung durch das [Thüringer Landesamt für Verbraucherschutz](#) (TLV) bedarf die Kündigung gegenüber der Mitarbeiterin der Schriftform unter Angabe des zulässigen Kündigungsgrundes, [§ 17 Abs. 2 MuSchG](#).

➤ Kündigung durch die Mitarbeiterin

Kündigt eine schwangere Mitarbeiterin, muss der Praxisinhaber die zuständige Aufsichtsbehörde, das [Thüringer Landesamt für Verbraucherschutz](#), unverzüglich benachrichtigen.

Wird die Mitarbeiterin innerhalb eines Jahres nach der Entbindung bei demselben Praxisinhaber wieder eingestellt, gilt das Arbeitsverhältnis als nicht unterbrochen, es sei denn, die Mitarbeiterin war zwischenzeitlich anderweitig beschäftigt, [§ 10 Abs. 2 MuSchG](#).

➤ Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Befristung

Wenn der Arbeitsvertrag während der Schwangerschaft aufgrund einer vorher vereinbarten Befristung endet, dann besteht der Kündigungsschutz nur solange, wie auch der Arbeitsvertrag läuft. Nach Ablauf der Befristung endet der besondere Kündigungsschutz.

8. Urlaubsregelungen

Für den Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub und dessen Dauer gelten die Ausfallzeiten wegen mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote als Beschäftigungszeiten. Urlaub, der vor Beginn der Beschäftigungsverbote nicht oder nicht vollständig genommen werden konnte, kann die Mitarbeiterin nach Ablauf des Mutterschutzes oder der Elternzeit beanspruchen, [§ 24 MuSchG](#).

9. Freistellung für Untersuchungen

Der Praxisinhaber hat die Mitarbeiterin für die Zeit freizustellen, die zur Durchführung der Untersuchungen im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlich ist. Anspruch auf Freistellung für Untersuchungen haben entsprechend auch Frauen, die nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind. Entgeltausfall darf hierdurch nicht eintreten, [§ 7 Abs. 1 MuSchG](#).