

# BKK *Extra* 6



**Mutterschutz, Elterngeld, Elternzeit**

## Das neue Mutterschutzgesetz

Das „Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts“ (MuSchG) wurde am 29. Mai 2017 verkündet. Damit traten zunächst die Regelungen zum Kündigungsschutz nach einer Fehlgeburt und zur verlängerten Schutzfrist nach der Geburt eines behinderten Kindes in Kraft. Die wesentlichen Neuregelungen des MuSchG gelten zum 1. Januar 2018. Ein Kernpunkt ist die Ausweitung des Personenkreises: Das MuSchG gilt dann u. a. auch für Praktikantinnen, Schülerinnen und Studentinnen unter bestimmten Voraussetzungen sowie für Frauen mit Behinderung, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt sind.

Die in der bisherigen Mutterschutzarbeitsverordnung (MuSchArbV) geregelten Arbeitgeberpflichten zur Ausgestaltung des Arbeitsplatzes sind nun im MuSchG selbst zu finden. Der Arbeitgeber soll alle Möglichkeiten nutzen, damit Schwangere ohne Gefährdung ihrer physischen und psychischen Gesundheit oder der ihres ungeborenen Kindes ihre berufliche Tätigkeit fortsetzen können. Beschäftigungsverbote aus betrieblichen Gründen sollen zukünftig vermieden werden.

In dieser Extra-Ausgabe machen wir Sie mit den Rechten und Pflichten des Arbeitgebers vertraut. Darüber hinaus schildern wir anhand von Beispielen die Berechnung der Arbeitgeberleistungen und des Mutterschaftsgeldes und alles, was sonst noch für Ihre tägliche Praxis und die (werdende) Mutter wichtig ist.

Mit freundlichem Gruß

Ihre BKK

<b>Auf ein Wort</b>	<b>3</b>	2.1.4	Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit	12	3.1.5.1	Beginn der Zahlung	23	
<b>1</b>	<b>Mitteilungspflichten</b>	<b>8</b>			3.1.5.2	Ende der Zahlung	23	
1.1	Mitteilungspflicht der werdenden Mutter	8	2.1.5	Individuelles Beschäftigungsverbot	13	3.2	Ersatz der Arbeitgeberaufwendungen	24
1.1.1	Offenbarungspflicht	8	2.2	Beschäftigungsverbote nach der Entbindung	13	3.2.1	Allgemeines	24
1.1.2	Zeitpunkt der Mitteilung	8	2.2.1	Generelle Beschäftigungsverbote	13	3.2.2	Beteiligte Arbeitgeber am U2-Verfahren	24
1.1.3	Form und Inhalt der Mitteilung	9	2.2.2	Stillen	16	3.2.3	Begriff „Arbeitnehmer“	24
1.1.4	Folge einer unterlassenen Mitteilung	9	2.2.3	Individuelles Beschäftigungsverbot	16	3.2.4	Erstattungs-fähige Aufwendungen	24
1.1.5	Offenbarung bei Einstellung	9	<b>3</b>	<b>Leistungen des Arbeitgebers</b>	<b>18</b>	3.2.5	Umlage-pflichtige Arbeitsentgelte	25
1.1.6	Mitteilungspflicht bei vorzeitigem Ende der Schwangerschaft	9	3.1	Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten (Mutterschutz-lohn)	18	3.2.6	Nachweis der Umlagen	25
1.2	Mitteilungspflicht des Arbeitgebers	9	3.1.1	Anspruch auf Mutterschutz-lohn	18	3.2.7	Zuständige Krankenkasse	25
<b>2</b>	<b>Beschäftigungsverbote</b>	<b>10</b>	3.1.2	Voraussetzungen für den Anspruch auf Mutterschutz-lohn	18	3.3	Mutterschutz-lohn – Steuern und Beiträge	26
2.1	Beschäftigungsverbote für werdende Mütter	10	3.1.3	Berechnung des Mutterschutz-lohnes	19	3.4	Zuschuss zum Mutterschafts-geld	26
2.1.1	Generelle Beschäftigungsverbote/Schutz-fristen	10	3.1.4	Berechnung des Durch-schnitts-arbeitsver-dienstes	19	3.4.1	Voraussetzungen	26
2.1.2	Verbot der Mehrarbeit	11	3.1.5	Zahlungszeit-raum	23	3.4.1.1	Beschäftigungs-verhältnis	27
2.1.3	Verbot der Nacharbeit	12				3.4.1.2	Nettoar-beitsentgelt über 13 EUR kalendertäglich	27
						3.4.2	Höhe des Zuschusses	27
						3.4.2.1	Berechnungs-zeitraum	27

# Inhalt

3.4.2.2	Arbeitsentgelt	28	4.2	Kündigungsschutz während der Schwangerschaft/Elternzeit	37	6.2	Leistungen des Bundes	50
3.4.2.3	Anzahl der Tage im Berechnungszeitraum	29	<b>5</b>	<b>Gefährdungsbeurteilung</b>	<b>39</b>	<b>7</b>	<b>Mitgliedschaft, Beiträge, Meldungen</b>	<b>51</b>
3.4.2.4	Arbeitsausfälle, die zulasten der Arbeitnehmerin gehen	30	<b>6</b>	<b>Leistungen der BKK und des Bundes</b>	<b>40</b>	7.1	Schwangere	51
3.4.2.5	Arbeitsausfälle, die nicht zulasten der Arbeitnehmerin gehen	30	6.1	Leistungen der BKK	40	7.2	Bezug von Entgeltersatzleistungen oder Inanspruchnahme von Elternzeit	51
3.4.2.6	Besonderheiten	30	6.1.1	Dienst- und Sachleistungen	41	7.3	Unterbrechung des Beschäftigungsverhältnisses	51
3.4.2.7	Mehrarbeitsstunden sind zu berücksichtigen	31	6.1.1.1	Ärztliche Betreuung und Hebammenhilfe	41	7.4	Beitragsfreiheit	52
3.4.3	Mehrere Beschäftigungen	31	6.1.1.2	Versorgung mit Arznei-, Verband-, Heil- und Hilfsmitteln	41	7.5	Beschäftigung während der Elternzeit – sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen	53
3.4.4	Dauer des Anspruchs auf den Arbeitgeberzuschuss	33	6.1.1.3	Entbindung	41	7.5.1	Keine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit	56
3.4.5	Beantragung und Berechnung des Zuschusses	34	6.1.1.4	Häusliche Pflege	41	7.5.2	Teilzeit während der Elternzeit, kein Antrag auf Befreiung	56
3.4.6	Steuerklassenwechsel	34	6.1.1.5	Haushaltshilfe	42	7.5.3	Teilzeit während der Elternzeit, Befreiung von der Krankenversicherungspflicht	57
3.5	Freizeit für Untersuchungen	34	6.1.2	Geldleistungen – Mutterschaftsgeld	42	7.6	Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt bei geringfügig Beschäftigten während der Elternzeit	57
3.5.1	Grundsatz	34	6.1.2.1	Höhe und Dauer des Mutterschaftsgeldes	45			
3.5.2	Entgeltausfall	35	6.1.2.2	Zusammentreffen von Elternzeit und Mutterschaftsgeld	48			
3.5.3	Rechtliche Folgen bei Nichtgewährung	35	6.1.2.3	Sonderfall: Ende des Arbeitsverhältnisses während der Schutzfrist	50			
<b>4</b>	<b>Arbeitsplatzschutz</b>	<b>36</b>						
4.1	Allgemeines	36						

7.7	Meldungen	59	8.8	Elterngeld und Steuern	67	9.9.1	Auswirkung	75
7.7.1	Unterbrechungsmeldung wegen Anspruchs auf Entgeltersatzleistungen	59	8.9	Zuständigkeiten	68	9.9.2	Entgeltfortzahlung	75
7.7.2	Unterbrechungsmeldung wegen Elternzeit des Vaters	59	8.9.1	Elterngeldstellen	68	9.10	Elternzeit und Sonderzahlungen	76
			8.9.2	Aufsichtsbehörden der Länder	68	9.10.1	Grundsatz für alle Arten der Sonderzahlung	76
7.8	Datenaustausch Entgeltersatzleistungen	60	8.10	Nachweispflicht des Antragstellers	68	9.10.2	Arbeitgeberpflicht zur Urlaubsgeldzahlung	76
<b>8</b>	<b>Elterngeld</b>	<b>61</b>	8.11	Auskunftspflicht des Arbeitgebers	68	9.10.2.1	Urlaubsgeld mit Entgeltcharakter	77
8.1	Anspruch auf Elterngeld (§ 1 BEEG)	61	8.12	Rechtsweg	68	9.10.2.2	Urlaubsgeld ohne Entgeltcharakter	77
8.2	Anspruch auf Elterngeld Plus und Partnerschaftsbonus (§ 4 Absatz 3 und 4 BEEG)	62	<b>9</b>	<b>Elternzeit</b>	<b>69</b>	9.10.3	Arbeitgeberpflicht zur Weihnachtsgeldzahlung	77
8.3	Nicht volle Erwerbstätigkeit/ Teilzeitarbeit (§ 1 Absatz 6 BEEG)	63	9.1	Allgemeines	69	9.10.3.1	Weihnachtsgeld ohne reinen Entgeltcharakter	77
8.4	Elterngeld bei Selbstständigen (§ 2d BEEG)	63	9.2	Inanspruchnahme der Elternzeit (§ 16 BEEG)	70	9.10.3.2	Weihnachtsgeld mit Entgeltcharakter	78
8.5	Beginn und Ende des Anspruchs (§ 4 BEEG)	64	9.3	Verringerung der Arbeitszeit (§ 15 Absatz 4 BEEG)	71	9.10.4	13. Gehalt	78
8.6	Höhe des Elterngeldes/ Elterngeldes Plus (§ 2 BEEG)	65	9.4	Erholungsurlaub (§ 17 BEEG)	73	9.10.5	Vermögenswirksame Leistungen	78
8.7	Elterngeld und andere Leistungen	66	9.5	Kündigungsschutz (§ 18 BEEG)	73	<b>10</b>	<b>Kindererziehungszeiten</b>	<b>79</b>
			9.6	Eigenkündigung zum Ende der Elternzeit (§ 19 BEEG)	74	<b>11</b>	<b>Rechtsquellen</b>	<b>81</b>
			9.7	Befristete Einstellung von Ersatzkräften (§ 21 BEEG)	74	<b>Stichwörterverzeichnis</b>	<b>100</b>	
			9.8	Rückkehr an den Arbeitsplatz	75	<b>Impressum</b>	<b>106</b>	
			9.9	Elternzeit und Arbeitsunfähigkeit	75			

# 1 Mitteilungspflichten

## 1.1 Mitteilungspflicht der werdenden Mutter

Frauen sollen ihrem Arbeitgeber die Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald ihnen die Schwangerschaft bekannt ist (§ 15 Absatz 1 MuSchG). Der Arbeitgeber kann das Vorlegen eines Zeugnisses des Arztes, der Hebamme oder eines Entbindungspflegers verlangen (§ 15 Absatz 2 MuSchG). Das Zeugnis über die Schwangerschaft soll den voraussichtlichen Tag der Entbindung enthalten. Die Kosten für ein solches Zeugnis hat der Arbeitgeber zu tragen (§ 9 Absatz 6 MuSchG).

Damit der Arbeitgeber die mutterschutzrechtlichen Vorschriften beachten kann, muss ihm die Schwangerschaft bekannt sein. Auch wenn der Arbeitgeber nicht von der werdenden Mutter, sondern über Dritte Kenntnis von der Schwangerschaft erhält, muss er bereits die Schutzvorschriften beachten.

Die werdende Mutter soll den Arbeitgeber informieren, sobald sie weiß, dass sie schwanger ist. Aus dieser Formulierung ergibt sich, dass die Arbeitnehmerin nicht zwingend zur Information verpflichtet ist. Die Frau verstößt weder gegen ihre arbeitsvertraglichen Pflichten noch macht sie sich strafbar, wenn sie ihren Arbeitgeber erst im späteren Verlauf der Schwangerschaft informiert.

## 1.1.1 Offenbarungspflicht

Wie beschrieben, ist die Arbeitnehmerin gesetzlich nicht zwingend verpflichtet, ihre Schwangerschaft bekannt zu geben. Aus ihrer arbeitsrechtlichen Treuepflicht heraus kann sich jedoch eine Offenbarungspflicht ergeben. Da der Arbeitgeber seinen mutterschutzrechtlichen Verpflichtungen, insbesondere im Rahmen der Beurteilung und Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen, nachkommen muss, hat er ein berechtigtes Interesse an einer entsprechenden Information. Außerdem muss er wegen zu erwartender Arbeitsausfälle rechtzeitig Vorkehrungen zur Personalplanung treffen.

Die Offenbarungspflicht richtet sich im Wesentlichen nach der Wichtigkeit der Aufgaben der Mitarbeiterin, aber v.a. auch nach den gesundheitlichen Gefahren am Arbeitsplatz für die werdende Mutter und das Kind. Die Größe des Betriebes kann ebenfalls von Bedeutung sein: In einem größeren Betrieb sind entsprechende Dispositionen leichter zu treffen als in kleineren Betrieben.

## 1.1.2 Zeitpunkt der Mitteilung

Der Arbeitgeber soll informiert werden, sobald eine Frau weiß, dass sie schwanger ist. Nur so ist gewährleistet, dass der Arbeitgeber

- den Arbeitsplatz der Schwangeren beurteilt,
- Schutzmaßnahmen ergreift,
- keine nun nicht mehr zulässigen Tätigkeiten anordnet,
- Beschäftigungsverbote beachtet und
- den Kündigungsschutz einhält.

Eine spätere Offenbarung kann ohne Nachteile für den Arbeitgeber sein. Dies ist der Fall bei Tätigkeiten, in denen während der ersten Zeit der Schwangerschaft nicht mit Einschränkungen zu rechnen ist. Jedoch ist die Schwangere während dieser Zeit auf eigene Gefahr tätig, wobei der Arbeitgeber im Zweifelsfall nachweisen muss, dass ihm die Schwangerschaft der Mitarbeiterin nicht bekannt war.

### Praxishinweis:

Im Regelfall gibt es keinen Grund, an der Angabe einer Arbeitnehmerin, sie sei schwanger, zu zweifeln. Meist reicht auch die ungefähre Datierung der Entbindung zunächst aus. Das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme über die Schwangerschaft und den voraussichtlichen Entbindungstermin sollte nicht zu früh angefordert werden. Denn der Termin lässt sich zu einem frühen Zeitpunkt noch nicht sicher bestimmen.

### 1.1.3 Form und Inhalt der Mitteilung

Die Information durch die Arbeitnehmerin kann formlos erfolgen. Vorteilhaft ist wegen ihres Beweischarakters die schriftliche Form.

Nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG) sollte die Schwangere dem Arbeitgeber auch den voraussichtlichen Entbindungstag mitteilen. Diese Angabe ist von Bedeutung für

- die Gestaltung und Beurteilung der Arbeitsbedingungen (§§ 9, 10 MuSchG),
- die Zuweisung von erlaubten Tätigkeiten (§ 11 MuSchG),
- den Beginn der Schutzfrist (§ 3 MuSchG) und
- die Beschäftigungsverbote (§§ 4, 5, 6 und 8 MuSchG).

### 1.1.4 Folge einer unterlassenen Mitteilung

Informiert die werdende Mutter ihren Arbeitgeber nicht, macht sie sich weder einer Ordnungswidrigkeit noch einer Straftat schuldig. Allerdings kann der Arbeitgeber in Einzelfällen Schadenersatz geltend machen, soweit er nachweisen kann, dass ihm aufgrund verspäteter Mitteilung ein wirtschaftlicher Schaden entstanden ist. Voraussetzung ist jedoch, dass der Schaden durch Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit der Arbeitnehmerin entstanden ist.

### 1.1.5 Offenbarung bei Einstellung

Nach einhelliger Auffassung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) und des Bundesarbeitsgerichts (BAG) verstößt die Frage des Arbeitgebers bei der Einstellung einer Frau, insbesondere im Rahmen eines Vorstellungsgesprächs, nach dem Bestehen einer Schwangerschaft gegen das Diskriminierungsverbot nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Eine Bewerberin darf deshalb weder schriftlich noch mündlich danach gefragt werden.

### 1.1.6 Mitteilungspflicht bei vorzeitigem Ende der Schwangerschaft

Eine Arbeitnehmerin, die ihrem Arbeitgeber das Bestehen einer Schwangerschaft mitgeteilt hat, ist verpflichtet, den Arbeitgeber unverzüglich zu unterrichten, wenn die Schwangerschaft – etwa durch eine Fehlgeburt – vorzeitig endet (BAG, Urteil vom 18.1.2000, 9 AZR 932/98).

Die Mitteilungspflicht über die vorzeitige Beendigung der Schwangerschaft besteht auch dann, wenn der Arbeitgeber zuvor das Arbeitsverhältnis in Unkenntnis der Schwangerschaft fristlos gekündigt hatte, die Arbeitnehmerin anschließend innerhalb der Zwei-Wochen-Frist des § 9 Absatz 1 MuSchG ihre Schwangerschaft mitteilt und sich somit die Nichtigkeit der Kündigung herausstellt (BAG, Urteil vom 13.11.2001, 9 AZR 590/99).

## 1.2 Mitteilungspflicht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat die zuständige Aufsichtsbehörde (z. B. Gewerbeaufsichtsamt) unverzüglich von der Mitteilung der werdenden Mutter zu benachrichtigen. Er darf die Mitteilung der Schwangeren Dritten nicht unbefugt bekannt geben (§ 27 Absatz 1 Satz 2 MuSchG).

# 2 Beschäftigungsverbote

Beschäftigungsverbote sind ein Kernpunkt des Mutterschutzgesetzes. Sie schützen die (werdende) Mutter sowie das Kind vor den Gefahren der Erwerbstätigkeit und gestalten die Arbeitsbedingungen einer Frau vor oder nach der Entbindung derart, dass eine Gesundheitsgefährdung durch die Arbeit (sowohl für die Frau als auch für das Kind) möglichst vermieden wird.

Beschäftigungsverbote bewirken, dass die tatsächliche Beschäftigung der Arbeitnehmerin grundsätzlich untersagt ist. Dies gilt somit auch dann, wenn die Arbeitnehmerin mit einer entsprechenden Tätigkeit einverstanden ist. Eine Ausnahme von diesem Grundsatz ist nachfolgend beschrieben.

Die Aufsichtsbehörden überwachen die Einhaltung der Beschäftigungsverbote. Eine Nichteinhaltung des Beschäftigungsverbotes kann als Ordnungswidrigkeit und ggf. als Straftatbestand des Arbeitgebers geahndet werden. Bei Verstößen sind Geldbußen bis zu 30.000 EUR möglich (§ 32 Absatz 1 MuSchG).

## 2.1 Beschäftigungsverbote für werdende Mütter

### 2.1.1 Generelle Beschäftigungsverbote/ Schutzfristen

Werdende Mütter dürfen in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigt werden (§ 3 Absatz 1 MuSchG). Das Mutterschutzgesetz sieht jedoch hinsichtlich des absoluten Beschäftigungsverbotes hier eine Ausnahme vor: Die schwangere Frau kann sich zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklären, diese Erklärung aber jederzeit widerrufen (§ 3 Absatz 1 Satz 2 MuSchG).

Der Beginn dieser sog. Schutzfrist kann sich sowohl nach der dem Arbeitgeber vorliegenden ärztlichen Bescheinigung oder dem Zeugnis einer Hebamme (s. hierzu Kapitel 1.1) als auch nach dem der Krankenkasse zur Beantragung des Mutterschaftsgeldes eingereichten Zeugnis bestimmen. Entbindet die Frau nicht am voraussichtlichen Tag, verkürzt oder verlängert sich die Schutzfrist entsprechend.

Nachfolgend zeigen wir Ihnen ein Berechnungsbeispiel zum Beginn der Schutzfrist auf (*vgl. Beispiel 1*).

#### BEISPIEL 1

**Sachverhalt:**  
Nach dem ärztlichen Attest soll Nina Bast am 27. Juli 2018 entbinden.

**Beurteilung:**  
Das Beschäftigungsverbot und die damit verbundene Phase der besonderen Schutzbedürftigkeit von Nina Bast beginnt am 15. Juni 2018.

Darüber hinaus gibt es für werdende Mütter weitere generelle Beschäftigungsverbote bzw. teilweise Beschäftigungsverbote, die auf bestimmte Tätigkeiten abzielen (§§ 11,12 MuSchG). Hierzu zählen u.a. schwere körperliche Tätigkeiten, Arbeiten mit schädlichen Stoffen (z.B. Gase, Staub, Dämpfe), Arbeiten, bei denen durch gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Arbeitsentgelt erzielt werden kann (z.B. Akkordarbeit) oder auch Tätigkeiten mit erhöhten Unfallgefahren bzw. Risiken, an einer Berufskrankheit zu erkranken. Zudem müssen Arbeitgeber genau prüfen, ob der schwangeren Frau keine Gefahr aufgrund einer Alleinarbeit drohen. Das Prüfungsergebnis ist ausdrücklich vor einer Beschäftigung zu dokumentieren.



Werdende Mütter dürfen zudem nicht mit Mehrarbeit (§ 4 MuSchG), nicht in der Nacht zwischen 20 und 6 Uhr, bis 22.00 Uhr nur unter besonderen Voraussetzungen (§§ 5, 28 MuSchG) und nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden (§ 6 MuSchG). Was Mehrarbeit in diesem Sinne bedeutet, geht im Einzelnen aus dem Mutterschutzgesetz (§ 8 Absatz 2 MuSchG) hervor.

### 2.1.2 Verbot der Mehrarbeit

Der neu geschaffene § 4 MuSchG regelt das Verbot für schwangere und stillende Frauen zu Mehrarbeit. Die Regelung dient dem Gesundheitsschutz schwangerer und stillender Frauen sowie ihres Kindes. Generell sollen arbeitszeitbedingte Überlastungen zum Schutze der Gesundheit der Frau oder des Kindes soweit wie möglich vermieden werden.

Mehrarbeit ist danach für Frauen, die mindestens 18 Jahre alt sind, in folgendem Rahmen zulässig:

- Maximal 8 ½ Stunden täglich und 90 Stunden in der Doppelwoche, Sonntage werden in der Doppelwoche mitgerechnet;
- für unter 18-jährige Frauen gilt eine Obergrenze von 8 Stunden täglich bzw. 80 Stunden in der Doppelwoche.

Ausnahmen sind nach § 29 Absatz 3 MuSchG nur noch in besonders begründeten Einzelfällen erlaubt. Der Antrag muss vom Arbeitgeber vor Durchführung der Mehrarbeit bei der zuständigen Behörde gestellt werden. Voraussetzung dafür ist immer, dass

- die Frau ausdrücklich ihr Einverständnis erklärt, was sie jederzeit zurücknehmen kann,
- eine ärztliche Unbedenklichkeitsbescheinigung zeitlich vor der Mehrarbeitserbringung vorliegt,
- die Frau keiner unverantwortlichen Gefährdung durch Alleinarbeit ausgesetzt ist und
- kein behördliches Verbot der Mehrarbeit besteht.

Zu beachten ist aber, dass einer schwangeren oder stillenden Frau bei Mehrarbeit arbeitstäglich grundsätzlich eine mindestens elfstündige Ruhepause zu gewähren ist (§ 4 Absatz 2 MuSchG). Die Ausnahmeregelungen nach dem ArbZG gelten für schwangere und stillende Frauen in diesem Zusammenhang nicht.

Neu ist, dass unabhängig vom Alter der Frau, Mehrarbeit für schwangere und stillende Frauen innerhalb dieses Rahmens nicht dazu führen darf, dass die wöchentlich vereinbarte individuelle Arbeitszeit im Monatsdurchschnitt überschritten wird. Sobald diese vertragliche Grenze überschritten wird, besteht ein Beschäftigungsverbot. Ist die Frau bei mehreren Arbeitgebern beschäftigt, so werden die Beschäftigungszeiten zusammengerechnet.

Beispiel: Es gilt eine vertragliche wöchentliche Arbeitszeit von 35 Stunden. Eine regelmäßige Beschäftigung innerhalb eines Monats von täglich 8 Stunden läge dann zwar grundsätzlich im Rahmen, wäre aber dennoch unzulässig, weil die wöchentliche Arbeitszeit im Monatsdurchschnitt überschritten würde.

Zu beachten ist: Betriebliche Erfordernisse sollen grundsätzlich keine Erhöhung des Gefährdungspotenzials begründen. Deshalb hat der Arbeitgeber die Arbeitsbedingungen und Tätigkeiten daraufhin zu überprüfen, ob sie für die schwangere oder stillende Frau sowie für ihr Kind verantwortbar sind (§ 9 Absatz 2 MuSchG).

Arbeitgeber müssen deshalb regelmäßig ihre Einsatzpläne prüfen und ggf. anpassen. Unbedingt zu beachten ist, dass für Mehrarbeit eine Bereitschaftserklärung der werdenden Mutter sowie eine Bestätigung des Arztes erforderlich ist, dass von der Mehrarbeit keine Gefahr für Mutter und Kind ausgeht. Unter Umständen kann bei den zuständigen Behörden eine Ausnahme genehmigung beantragt werden.

Unabhängig vom MuSchG sind in diesem Zusammenhang die allgemeinen Regelungen des Arbeitszeitrechts sowie die speziellen Regelungen des Arbeitsschutzes sowie das Jugendarbeitsschutzgesetz zu beachten. Zudem bedarf die Anordnung von Mehrarbeit einer schwangeren Frau immer auch der Zustimmung des Betriebsrates.

### 2.1.3 Verbot der Nachtarbeit

Das Verbot der Beschäftigung schwangerer und stillender Frauen wurde durch die Reform des MuSchG im Kern nicht verändert, jedoch ergeben sich für die Praxis einige beachtenswerte Neuerungen. Der Umgang mit den gesetzlichen Bestimmungen ist zudem unnötig erschwert worden, indem die vom Arbeitgeber zu beachtenden Vorgaben sowohl in § 5 als auch in §§ 28, 29 MuSchG aufgeführt sind. Somit ist bei eventuell erforderlicher Nachtarbeit eine sorgfältige Einarbeitung in die gesetzlichen Vorschriften erforderlich.

Grundsätzlich gilt:

Eine schwangere oder stillende Frau darf zwischen 20:00 Uhr und 6:00 Uhr nicht beschäftigt werden (§ 5 Absatz 1 MuSchG).

Eine Beschäftigung bis 22:00 Uhr ist zulässig, wenn die Voraussetzungen des § 28 MuSchG erfüllt sind:

- eine Einwilligung der Arbeitnehmerin,
- eine ärztliche Bescheinigung der Unbedenklichkeit,
- die Einhaltung des Arbeitsschutzes und
- eine behördlicher Genehmigung.

Zudem muss eine Alleinarbeit der Frau ausgeschlossen sein.

Für Zeiten nach 22:00 Uhr gibt es Ausnahmen für Einzelfälle, auch für Auszubildende gelten Sonderregelungen (§ 29 MuSchG).

Die Einwilligungserklärung der Mitarbeiterin sowie das ärztliche Attest hat der Arbeitgeber zu den Unterlagen zu nehmen. Unverändert gilt, dass jede Frau ihr Einverständnis, trotz Schwangerschaft bzw. Stillzeit in der Nacht arbeiten zu wollen, jederzeit und ohne Konsequenzen zurücknehmen kann. Die Rücknahme des Einverständnisses darf in keinem Fall zu einer Abmahnung oder gar Kündigung führen.

#### Praxishinweis:

Frühere branchenbezogene Ausnahmetatbestände zur Nachtarbeit schwangerer Frauen wurden vollständig abgeschafft. Es gelten jetzt einheitliche Bestimmungen für alle Branchen.

Die Beschäftigung schwangerer und stillender Frauen ist grundsätzlich an eine behördliche Genehmigung gebunden. Zu unterscheiden ist aber:

Für Beschäftigungszeiträume zwischen 20:00 Uhr und 22:00 Uhr trifft die Behörde eine reine Ermessensentscheidung. Der Arbeitgeber muss allein einen Antrag stellen, ohne dass er weitere als die o.g. Voraussetzungen erfüllen muss (§§ 5, 28 MuSchG). Dem Antrag ist jedoch die Beurteilung der Arbeitsbedingungen gem. § 14 MuSchG beizufügen. Von hoher praktischer Bedeutung ist, dass der Arbeitgeber die schwangere oder stillende Frau nach Antragstellung und schon vor einer behördlichen Entscheidung beschäftigen darf, sofern die folgenden Grundvoraussetzungen des § 28 MuSchG erfüllt sind:

- ausdrückliches Einverständnis der Frau,
- ärztliches Zeugnis der Unbedenklichkeit,
- keine unverantwortliche Gefährdung durch Alleinarbeit und
- keine sofortige oder vorläufige Ablehnung durch die Behörde.

Sofern die zuständige Behörde den Antrag nicht innerhalb von sechs Wochen ablehnt, gilt die Genehmigung als erteilt.

Für die Zeit zwischen 22:00 Uhr und 6:00 Uhr darf die zuständige Behörde nur in besonderen Ausnahmefällen, die vom Gesetz nicht genannt sind, Ausnahmegenehmigungen zur Beschäftigung schwangerer und stillender Frauen erteilen (§ 29 Absatz 3 MuSchG).

### 2.1.4 Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit

Die Beschäftigung schwangerer und stillender Frauen ist im Prinzip unter den gleichen Voraussetzungen gestattet wie eine Beschäftigung in der Nacht, nur dass keine behördliche Genehmigung erforderlich ist (§ 6 MuSchG). Zu beachten ist aber, dass eine Beschäftigung nur erlaubt ist, wenn

- die Frau ausdrücklich damit einverstanden ist, was sie jederzeit widerrufen kann,
- eine Sonntagsbeschäftigung nach den Vorschriften des ArbZG überhaupt zulässig ist,
- im Anschluss in jeder Woche mindestens 11 Stun-

den Nachtruhezeit und ein Ersatzruhetag bewilligt wird,

- keine unverantwortliche Gefährdung durch Alleinarbeit vorliegt.

Gleiche Regelungen gelten für schwangere und stillende Auszubildende, die Sonn- und Feiertags nicht im Rahmen der schulischen Ausbildung und im Betrieb an diesen Tagen nur im Ausnahmefall beschäftigt werden dürfen.

### 2.1.5 Individuelles Beschäftigungsverbot

Soweit Leben und Gesundheit von Mutter und Kind bei Fortsetzung der Beschäftigung während der Schwangerschaft gefährdet sind, muss die Mutter ganz oder teilweise von der Arbeit freigestellt werden. Zum Nachweis der Gefährdung ist ein ärztliches Zeugnis erforderlich.

#### Hinweis:

Auch der Arbeitgeber kann u. U. ein Beschäftigungsverbot aussprechen.

## 2.2 Beschäftigungsverbote nach der Entbindung

### 2.2.1 Generelle Beschäftigungsverbote

Nach der Entbindung dürfen Mütter bis zum Ablauf von acht Wochen nicht beschäftigt werden. Bei Mehrlings- oder Frühgeburten verlängert sich dieser Zeitraum auf zwölf Wochen, bei Frühgeburten und sonstigen vorzeitigen Entbindungen zusätzlich um den Zeitraum der Schutzfrist (§ 3 Absatz 2 MuSchG), der vor der Entbindung nicht in Anspruch genommen werden konnte (§ 3 Absatz 2 Satz 3 MuSchG). Hierdurch soll der Mutter die Möglichkeit gegeben werden, sich von den Anstrengungen der Schwangerschaft und Entbindung zu erholen.

Diese Regelung gilt für Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen und vor dem vom Arzt oder der Hebamme bescheinigten mutmaßlichen Entbindungstag entbunden haben, sodass sich die Schutzfrist vor der Entbindung dadurch verkürzt hat.

Durch diese gesetzliche Regelung wurde Artikel 8 Absatz 1 der EG-Mutterschutzrichtlinie 92/85/EWG umgesetzt, die einen Mutterschaftsurlaub von insgesamt mindestens 14 Wochen ununterbrochen (vor und nach der Geburt) vorsieht.

Der Begriff der „Frühgeburt“ wird auf Seite 47 näher erläutert.

Die in *Beispiel 2* skizzierte Rechtsfolge tritt unabhängig davon ein, ob die Frau bei Beginn der Schutzfrist nach § 3 Absatz 2 MuSchG (im Beispiel am 6. Juni 2018)

- gearbeitet hat,
- arbeitsunfähig war (Krankengeldbezug oder Entgeltfortzahlung),
- bezahlten oder unbezahlten Urlaub hatte oder
- ein Beschäftigungsverbot nach § 4 MuSchG besteht und Arbeitsentgelt nach § 18 MuSchG gezahlt wird.

#### BEISPIEL 2

##### Sachverhalt:

Mutmaßlicher Entbindungstag	18.07.2018
Beginn der Schutzfrist (§ 3 Absatz 2 MuSchG)	06.06.2018
Letzter Arbeitstag	05.06.2018
Entbindungstag	11.07.2018

##### Beurteilung:

Die Schutzfrist ist verkürzt vom 6. Juni 2018 bis 10. Juli 2018. Dadurch werden sieben Tage nicht in Anspruch genommen (11. bis 17. Juli 2018).

Die Schutzfrist des § 3 Absatz 2 MuSchG von acht Wochen (Ende: 5. September 2018) verlängert sich um sieben Tage und endet nunmehr am 12. September 2018.

Die Schutzfrist nach der Entbindung bedeutet für den Arbeitgeber ein absolutes Beschäftigungsverbot. Er darf die Arbeitnehmerin nicht beschäftigen, auch wenn sie sich ausdrücklich zur Arbeitsleistung bereit erklärt.

### Ausnahme:

Wird die Mutter von einem toten Kind entbunden oder verstirbt das Kind kurz nach der Geburt, kann sie schon früher an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, wenn ärztlicherseits nichts dagegen spricht. Die Erklärung zur vorzeitigen Arbeitswiederaufnahme kann aber jederzeit widerrufen werden. Durch die Regelung des § 3 Absatz 4 MuSchG wird vorgeschrieben, dass eine Wiederbeschäftigung der Frau erst von Beginn der dritten Woche nach der Entbindung zulässig ist, sofern nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht.

Aufbauend auf das *Beispiel 1* zur Berechnung des Beginns der Schutzfrist ist die Berechnung der Schutzfrist nach der Entbindung in den *Beispielen 3 bis 6* dargestellt.

### BEISPIEL 3

#### Sachverhalt:

Nina Bast entbindet am 31. Juli 2018.

#### Beurteilung:

Das Beschäftigungsverbot für Nina Bast endet am 25. September 2018.

### BEISPIEL 4

#### Sachverhalt:

Nina Bast wird am 31. Juli 2018 von Zwillingen entbunden.

#### Beurteilung:

Nach der Geburt der Zwillinge endet das Beschäftigungsverbot für Nina Bast mit Ablauf des 23. Oktober 2018.

### BEISPIEL 5

#### Sachverhalt:

Nina Bast wird noch vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin (27. Juli 2018) am 23. Juli 2018 von ihrem Kind entbunden. Eine „Frühgeburt“ i. S. d. MuSchG liegt jedoch nicht vor.

#### Beurteilung:

Das Beschäftigungsverbot endet grundsätzlich acht Wochen nach der tatsächlichen Entbindung; im Fall von Nina Bast also mit Ablauf des 17. September 2018. In diesem Fall verlängert sich die Schutzfrist jedoch um den Zeitraum der Schutzfrist, der vor der Entbindung nicht in Anspruch genommen werden konnte, auf den 21. September 2018.

### BEISPIEL 6

#### Sachverhalt:

Mutmaßlicher Entbindungstag:	27.01.2019
Beginn der Schutzfrist (§ 3 Absatz 2 MuSchG):	16.12.2018
Letzter Arbeitstag demnach:	15.12.2018
Tatsächlicher Entbindungstag (Frühgeburt):	28.12.2018
Tatsächliche Schutzfrist vor der Entbindung:	16.12.2018–27.12.2018
„Verkürzung“ der Schutzfrist:	28.12.2018–26.01.2019
Dadurch „nicht in Anspruch genommen“:	30 Tage

#### Beurteilung:

Die zwölfwöchige Schutzfrist nach § 3 Absatz 2 Satz 2 MuSchG verlängert sich um 30 Tage und endet deshalb am 21. April 2019.

Arbeitet die werdende Mutter in der Schutzfrist vor der Entbindung freiwillig aufgrund ihrer ausdrücklichen Erklärung nach § 3 Absatz 1 Satz 1 MuSchG und erhält Arbeitsentgelt, ruht der Anspruch auf Mutterschaftsgeld. Da die Schutzfrist grundsätzlich in Anspruch genommen werden könnte, dies jedoch nur aufgrund der Entscheidung zur Arbeitsleistung nicht erfolgt, steht die

freiwillige Arbeitsleistung der tatsächlichen Inanspruchnahme der Schutzfrist gleich und somit einem ununterbrochenen Mutterschutz nicht entgegen. Im Falle einer vorzeitigen Entbindung kommt eine Verlängerung der Schutzfrist/des Bezugs von Mutterschaftsgeld um den Zeitraum, in dem freiwillig gearbeitet wurde, nicht zum Tragen (vgl. *Beispiel 7*).

### BEISPIEL 7

#### Sachverhalt:

Voraussichtlicher Tag der Entbindung:	12.10.2018
Beginn der Schutzfrist:	31.08.2018
Tatsächlicher Tag der Entbindung (keine Früh-/Mehrlingsgeburt):	30.09.2018

#### Beurteilung:

a) Letzter Arbeitstag:	30.08.2018			
grds. Zeitraum der Schutzfrist:	31.08.2018	–	11.10.2018	42 Tage
– davon in Anspruch genommen:	31.08.2018	–	29.09.2018	30 Tage
– nicht in Anspruch genommen:				12 Tage

#### Zahlung des Mutterschaftsgeldes/

Zuschuss des Arbeitgebers:	31.08.2018	–	29.09.2018	30 Tage
	30.09.2018			1 Tag
	01.10.2018	–	25.11.2018	56 Tage
	26.11.2018	–	07.12.2018	<u>12 Tage</u>
	Insgesamt			99 Tage

#### b) Letzter Arbeitstag (aufgrund ausdrücklicher

Bereiterklärung der Schwangeren zur Arbeitsleistung): 16.09.2018

grds. Zeitraum der Schutzfrist:	31.08.2018	–	11.10.2018	42 Tage
– davon in Anspruch genommen:				
– durch freiwillige Arbeitsleistung:	31.08.2018	–	16.09.2018	17 Tage
– tatsächliche Inanspruchnahme:	17.09.2018	–	29.09.2018	13 Tage
– nicht in Anspruch genommen:				12 Tage

#### Zahlung des Mutterschaftsgeldes/

Zuschuss des Arbeitgebers:	17.09.2018	–	29.09.2018	13 Tage
	30.09.2018			1 Tag
	01.10.2018	–	25.11.2018	56 Tage
	26.11.2018	–	07.12.2018	<u>12 Tage</u>
				82 Tage

In der Zeit vom 31. August bis 16. September 2018 (17 Tage) ruht der Anspruch auf Mutterschaftsgeld, weil die Mutter in dieser Zeit Arbeitsentgelt erhält.

### 2.2.2 Stillen

Das Mutterschutzgesetz bietet der Mutter nach Ablauf des Beschäftigungsverbotes die Möglichkeit zum Stillen, ohne dass ihr hierdurch finanzielle Nachteile entstehen (§ 7 MuSchG). Ein Vor- oder Nacharbeiten der Stillzeit wird ebenso untersagt wie das Anrechnen der Zeit auf festgesetzte Ruhepausen.

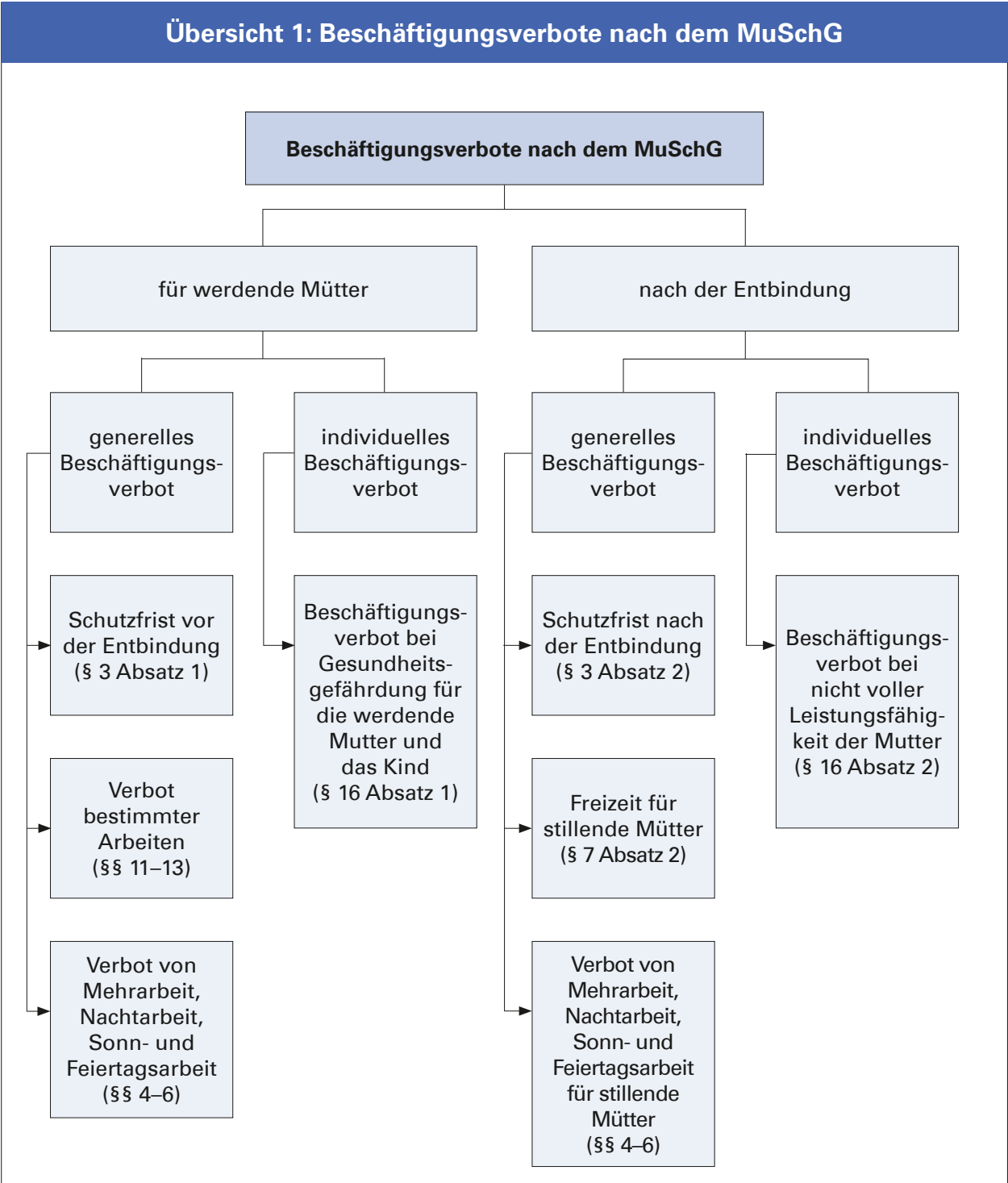
Das Freistellungsrecht der stillenden Frau für mindestens zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich für eine Stunde gilt während der ersten zwölf Monate nach der Entbindung.

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.

Stillende Mütter dürfen – ebenso wie Frauen während der Schwangerschaft – keine Mehrarbeit leisten und weder in der Nacht zwischen 20 und 6 Uhr noch an Sonn- und Feiertagen arbeiten (§§ 5, 6 MuSchG).

### 2.2.3 Individuelles Beschäftigungsverbot

Unter Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses dürfen Frauen in den ersten Monaten nach der Entbindung nicht zu einer ihre Leistungsfähigkeit übersteigenden Arbeit herangezogen werden, wenn sie nicht voll leistungsfähig sind (§ 16 Absatz 2 MuSchG). Dieses Beschäftigungsverbot kann nur angewendet werden, wenn die Gründe für die eingeschränkte Leistungsfähigkeit im Zusammenhang mit der Mutterschaft stehen. Gründe können u. a. die Schwächung durch die Entbindung, aber auch besondere Umstände sein, die mit dem Kind zusammenhängen (z. B. mehrfaches Füttern des Kindes während der Nacht), vgl. *Übersicht 1*.



# 3 Leistungen des Arbeitgebers

Während Zeiten der Beschäftigungsverbote darf eine (werdende) Mutter nicht berufstätig sein (Ausnahmen: 2.1.1 und 2.2.1). Für diese Zeiten wird ihr durch das Mutterschutzgesetz das Einkommen gesichert. Die Leistungen des Arbeitgebers sind

- der Mutterschutzlohn (individuelle Beschäftigungsverbote),
- das Mutterschaftsgeld (während der Schutzfristen und dem Tag der Entbindung),
- der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld (während der Schutzfristen) und
- die Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen.

## 3.1 Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverböten (Mutterschutzlohn)

Setzt eine Frau aufgrund eines Beschäftigungsverbotes außerhalb der Schutzfristen vor oder nach der Entbindung mit ihrer Arbeit aus oder reduziert sie ihre Arbeitsleistung, sollen ihr keine Einkommensverluste entstehen. Deshalb ist der Arbeitgeber zur Zahlung des Mutterschutzlohns verpflichtet, der durch die Gesetzesreform neu ausgestaltet wurde (§§ 18 bis 21 MuSchG). Die früheren gesetzlichen Regelungen wurden dabei im Kern übernommen; vereinfacht wurde u. a. der Berechnungsmodus. Bei dem Mutterschutzlohn handelt es sich nach BAG-Rechtsprechung um einen zumutbaren Teil der Soziallasten des Arbeitgebers. Dem Arbeitgeber werden die Aufwendungen, die er aus Anlass der Mutterschaft für Arbeitnehmerinnen zu zahlen hat, in voller Höhe erstattet (U2-Verfahren).

Eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit schließt den Anspruch auf Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverböten grundsätzlich aus. Bewirkt eine bestehende Krankheit erst bei Fortführung der Beschäftigung die weitere Verschlechterung der Gesundheit und dadurch die Unfähigkeit zur Arbeitsleistung, kommt es darauf an, ob die Ur-

sache hierfür ausschließlich in der Schwangerschaft liegt. In diesem Fall ist der Anspruch auf Mutterschutzlohn gegenüber dem Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall vorrangig (BAG, Urteil vom 13.2.2002, 5 AZR 588/00). Der behandelnde Arzt hat über das Vorliegen einer Arbeitsunfähigkeit oder eines Beschäftigungsverbotes abzuwägen.

### 3.1.1 Anspruch auf Mutterschutzlohn

Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis oder Heimarbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf Mutterschutzlohn (§ 18 MuSchG). Schülerinnen und Studentinnen erhalten keine Leistungen nach dem MuSchG, es sei denn, sie sind als Werkstudentinnen tätig. Zudem gibt es Sonderregelungen für arbeitnehmerähnliche Frauen und für Entwicklungshelferinnen.

### 3.1.2 Voraussetzungen für den Anspruch auf Mutterschutzlohn

Frauen erhalten Mutterschutzlohn, wenn sie

- unter den Geltungsbereich des MuSchG fallen,
- aufgrund eines der übrigen Beschäftigungsverböte teilweise oder völlig mit der Ar-



beit aussetzen oder wegen dieser Verbote die Beschäftigungs- oder Entlohnungsart gewechselt haben und

- aufgrund dieser Umstände Einkommensverluste hinnehmen müssen.

Ein Anspruch auf Mutterschutzlohn besteht nach der Rechtsprechung des BAG nicht, wenn es an einem direkten Zusammenhang zwischen Beschäftigungsverbot und Einkommensverlust fehlt. Ein solcher Zusammenhang fehlt, wenn

- sich die Arbeitnehmerin beurlauben lässt,
- die Arbeitnehmerin die Arbeit verweigert, obwohl sie die Tätigkeit trotz ihrer Schwangerschaft ausüben könnte,
- aufgrund krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht,
- die Arbeitnehmerin die Arbeit wegen eines Streiks oder einer Aussperrung nicht ausübt.

### 3.1.3 Berechnung des Mutterschutzlohnes

Kann aufgrund von Beschäftigungsverboten der bisherige Umfang der Arbeit nicht fortgeführt werden, darf dies nicht zu einer Verdienstminderung führen. Der Arbeitgeber hat deshalb mindestens den Durchschnittsverdienst der letzten drei abgerechneten Monate vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist, weiterzuzahlen (§ 21 MuSchG). Diese Norm wurde in das MuSchG neu aufgenommen,

gibt aber im Wesentlichen die vorherige Rechtslage wieder. Der Durchschnittsverdienst, der während eines Beschäftigungsverbots zu zahlen ist, wird Mutterschutzlohn genannt. Bei dem vom Arbeitgeber gezahlten Mutterschutzlohn handelt es sich um Bruttoarbeitslohn, der als laufendes Arbeitsentgelt Lohnsteuer- und beitragspflichtig ist.

Soweit das Beschäftigungsverhältnis zu Beginn der Schwangerschaft noch nicht (so lange) bestand, ist das Einkommen der ersten drei Monate der Beschäftigung maßgebend. Ist auch danach keine Berechnung möglich, sind kürzere Zeiträume zu berücksichtigen. Der Zeitraum, aus dem der Durchschnittsverdienst berechnet wird, sollte jedoch mindestens vier Wochen umfassen.

Der kürzere Bemessungszeitraum ist auch dann zugrunde zu legen, wenn das Beschäftigungsverhältnis zwar länger als drei Monate andauert, während dieser Zeit aber kein oder ein verringertes Arbeitsentgelt erzielt wurde. Verdienstkürzungen könnten beispielsweise während einer Phase der Kurzarbeit oder infolge unverschuldeter Arbeitsversäumnisse eingetreten sein.

Übt eine Frau während ihrer Elternzeit eine Teilzeittätigkeit aus, steht ihr im Falle einer Schwangerschaft zwar Mutterschutzlohn zu, jedoch nur auf der Berechnungsgrundlage ihres aktuellen Teilzeitarbeiterentgelts und nicht auf der Basis ihres früheren Gehalts (§ 22 MuSchG).

### 3.1.4 Berechnung des Durchschnittsarbeitsverdienstes

Der Mutterschutzlohn berechnet sich nach dem Durchschnittsverdienst der letzten drei abgerechneten Monate vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist. Ist die Berechnung eines durchschnittlichen Monatsentgelts nicht möglich, ist das durchschnittliche Einkommen je Kalendertag als Berechnungsgrundlage heranzuziehen. In den Durchschnittsverdienst sind alle laufenden Arbeitsentgelte einzubeziehen. Hiermit ist das Entgelt im arbeitsrechtlichen Sinne gemeint. Dies ist nicht zu verwechseln mit dem sozialversicherungsrechtlichen Begriff des Arbeitsentgelts, welches steuerfreie Zuschläge (z.B. Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit) ausschließt. Auch steuerfreie Zuschläge werden aus Anlass der Arbeit gezahlt und sind arbeitsrechtlich als Arbeitsentgelt anzusehen. Dazu gehören außerdem Leistungen, die die Frau auch ohne Arbeitsleistung aufgrund besonderer vertraglicher oder gesetzlicher Regelungen erhält.

Die Berechnung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts ergibt sich aus § 21 MuSchG. Danach sind grundsätzlich alle Vergütungsbestandteile bei der Berechnung zu berücksichtigen, außer:

- einmalig gezahltes Arbeitsentgelt im Sinne von § 23a SGB IV,
- Kürzungen des Arbeitsentgelts, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldetem Arbeitsversäumnis eintreten, und

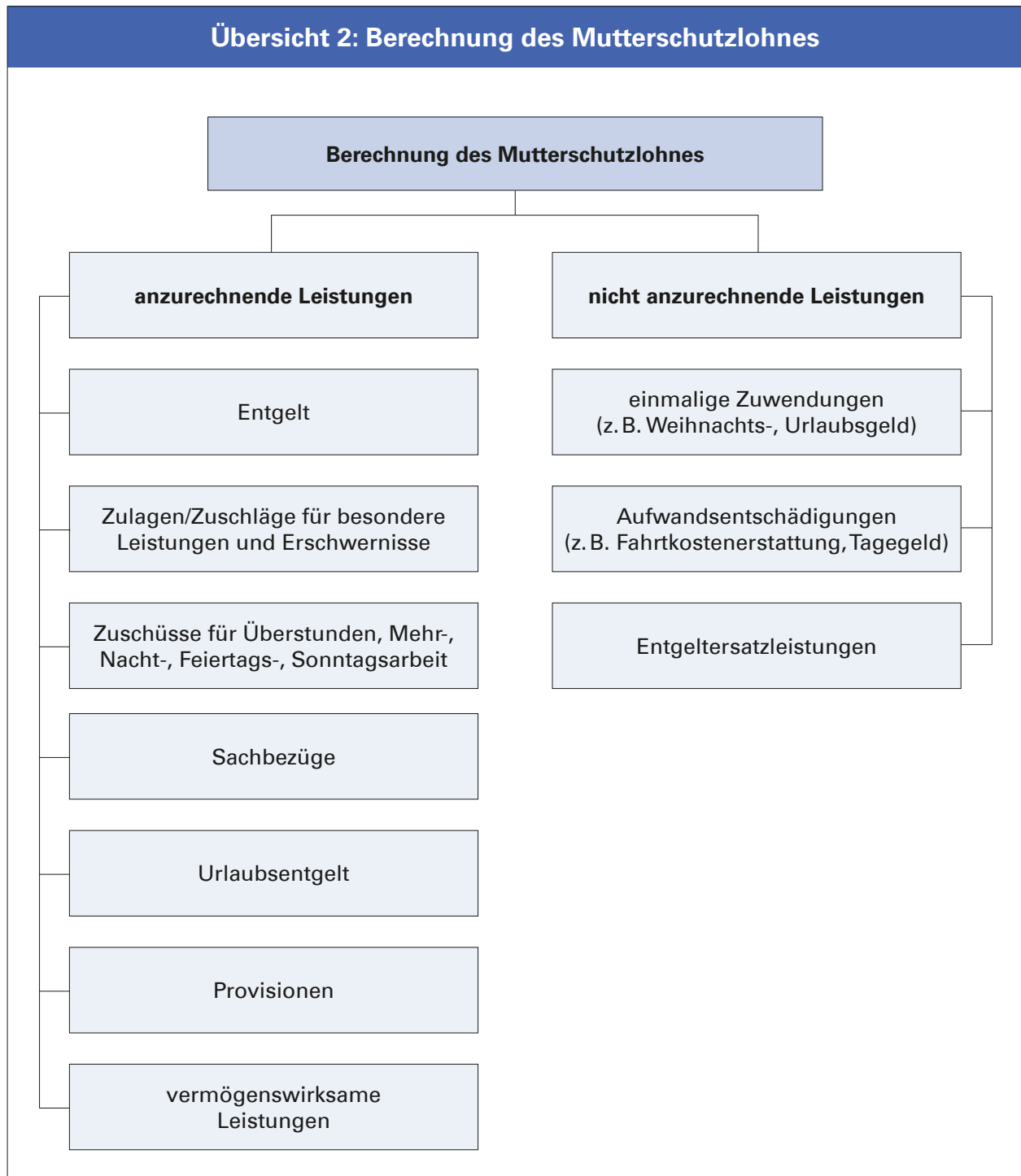
### 3 | Leistungen des Arbeitgebers

- im Fall der Beendigung der Elternzeit nach dem Bundeselternzeitgesetz das Arbeitsentgelt aus Teilzeitbeschäftigung, das vor der Beendigung der Elternzeit während der Elternzeit erzielt wurde, soweit das durchschnittliche Arbeitsentgelt ohne die Berücksichtigung der Zeiten, in denen dieses Arbeitsentgelt erzielt wurde, höher ist.

Für die Berechnung des Durchschnittsverdienstes sind grundsätzlich nur die Leistungen maßgebend, die während des Berechnungszeitraumes entstanden sind. Es ist nicht von Bedeutung, zu welchem Zeitpunkt die Abrechnung erfolgt. Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Art, die während oder nach dem Berechnungszeitraum eintreten, sind zu berücksichtigen. Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eingetreten sind, bleiben für die Berechnung des Durchschnittsverdienstes außer Betracht. Zu berücksichtigen sind jedoch dauerhafte Verdienstkürzungen, die während oder nach Ablauf des Berechnungszeitraums eintreten und nicht auf einem mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot beruhen.

Nachfolgend geben wir Ihnen einen Überblick über die anrechenbaren Leistungen (vgl. *Übersicht 2*).

## Übersicht 2: Berechnung des Mutterschutzlohnes



————— Ende der Leseprobe —————

Um das komplette Heft zu erhalten,  
wenden Sie sich bitte an Ihre BKK  
oder nutzen Sie den folgenden Bestellschein  
oder bestellen Sie per Internet unter  
**<http://www.mbo-verlag.com/produkte/bkk-extra-themenhefte/>**.



*Impressum:*

BKK Extra wird von der MBO Verlag GmbH in Zusammenarbeit mit dem BKK Dachverband herausgegeben.

BKK ® und das BKK Logo sind registrierte Schutzmarken des BKK Dachverbandes.

© MBO Verlag GmbH  
Achtermannstr. 19  
48143 Münster

[www.mbo-verlag.com](http://www.mbo-verlag.com)  
Telefon: 0251/84 93 82-10  
Fax: 0251/84 93 82-29  
E-Mail: [service@mbo-verlag.com](mailto:service@mbo-verlag.com)

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck und Vervielfältigung, auch in elektronischer Form, nur mit schriftlicher Zustimmung des Verlags.

Verantwortlicher Redakteur:  
Dr. Joachim Hetscher, Münster,  
[jhetscher@mbo-verlag.com](mailto:jhetscher@mbo-verlag.com)

# Bestellung per Fax an 025 1/84 93 82-29

MBO Verlag GmbH  
Achtermannstr. 19  
48143 Münster

Absender

Firma/Name

Straße

PLZ/Ort

Ansprechpartner(-in)

Tel.-Nr.

E-Mail

Datum, Unterschrift

Alle Preise verstehen sich zzgl. MwSt. und Versandkosten  
Stand der Preisinformationen: 1. Dezember 2017

## Wir bestellen:

Exemplare	BKKExtra	Rechtsstand	Einzelpreis
	<b>1</b> Entgeltfortzahlung	01.03.2016	25,66 EUR
	<b>2</b> Einmalzahlungen/Sonderzuwendungen	01.05.2014	21,77 EUR
	<b>3</b> Beschäftigung und Versicherung	01.09.2014	25,66 EUR
	<b>4</b> Meldeverfahren zur Sozialversicherung	01.07.2017	23,07 EUR
	<b>5</b> Studenten, Praktikanten und Schüler	01.01.2017	18,24 EUR
	<b>6</b> Mutterschutz, Elterngeld, Elternzeit	01.01.2018	19,57 EUR
	<b>7</b> Kurzarbeitergeld	01.01.2015	19,57 EUR
	<b>8</b> Mini-Jobs	01.01.2015	37,32 EUR
	<b>9</b> Reisekosten/Fahrtkosten	01.07.2016	19,57 EUR
	<b>10</b> Entsendung	01.11.2016	23,07 EUR
	<b>11</b> Beitragszuschüsse für Beschäftigte	01.01.2014	14,39 EUR
	<b>12</b> Arbeitsentgelt/Arbeitslohn von A-Z	gepl. Neuauflage 2/2018	Preis auf Anfrage
	<b>13</b> Betriebsprüfung	01.09.2016	32,79 EUR
	<b>14</b> Beiträge für versicherungspflichtig Beschäftigte	01.01.2015	25,66 EUR
	<b>15</b> Rentnerbeschäftigung	01.03.2017	23,07 EUR
	<b>16</b> Betriebliche Altersversorgung	01.01.2018	28,25 EUR
	<b>17</b> Flexible Arbeitszeitregelungen	01.01.2013	19,57 EUR
	<b>18</b> Altersteilzeitarbeit	01.11.2015	19,57 EUR
	<b>19</b> Melde- und Beitragsverfahren der Zahlstellen	01.01.2016	17,24 EUR
	<b>20</b> Auszubildende einstellen und betreuen	01.05.2017	23,07 EUR
	Leitfaden zum Versicherungs- und Beitragsrecht 2018	01.01.2018	Preis auf Anfrage