



„Alles rund um die Mutterschaft im Betrieb.“

Kerstin Mengele, SBK-Kundenberaterin

Wir sind auf deiner Seite.



Schwangere Arbeitnehmerinnen

Eine Checkliste von Kerstin Mengele, SBK-Kundenberaterin.

Der Mutterschutz stellt sicher, dass Frauen, die in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, in der Zeit vor und nach der Geburt unterstützt werden. Für Sie als Arbeitgeber gibt es in diesem Zusammenhang einiges zu bedenken. Wann beginnt der Mutterschutz? Was bedeutet das für die Personalplanung? Was gibt es in den Bereichen Kündigungsschutz und Gefährdungsbeurteilung zu tun? Diese Checkliste trägt dazu bei, dass Sie alles Wichtige immer im Blick behalten.

Bekanntwerden der Schwangerschaft

- Nachweis der Schwangerschaft durch Aussage der Mitarbeiterin**
Reicht Ihnen die mündliche Aussage Ihrer Mitarbeiterin nicht, haben Sie das Recht, eine ärztliche Bescheinigung von der Mitarbeiterin anzufordern. Die Kosten dafür tragen Sie als Arbeitgeber.
- Gefährdungsbeurteilung durchführen**
- Schutzmaßnahmen aus der Gefährdungsbeurteilung umsetzen**
Sollte ein generelles Beschäftigungsverbot notwendig sein, sind weitere mutterschutzrechtliche Maßnahmen erforderlich. Informieren Sie auch Ihre Mitarbeiterin darüber.
- Informationspflicht gegenüber der Aufsichtsbehörde**
Informieren Sie die für Sie zuständige Aufsichtsbehörde über die Schwangerschaft. Welche Behörde das ist, unterscheidet sich von Bundesland zu Bundesland. Auf der Homepage des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend unter www.bmfsfj.de können Sie die zuständige Behörde ermitteln.
- Kündigungsschutz**
Die besonderen Regeln beim Kündigungsschutz für Schwangere befolgen.
- Pflichten aus dem Mutterschutzgesetz**
Fürsorgepflicht und Regelungen nach dem Mutterschutzgesetz beachten, beispielsweise die Vermeidung von Überstunden, Nachtarbeit und anstrengenden körperlichen Tätigkeiten.
- Mutterschutzfrist**
Beginn der Mutterschutzfrist ermitteln.
- Personalplanung**
(Rest-)Urlaubsanspruch ermitteln. Den letzten Arbeitstag zusammen mit der Mitarbeiterin festlegen. Inanspruchnahme und Dauer der Elternzeit erfragen.

Beschäftigungsverbot

- Betriebliches Beschäftigungsverbot** wurde aufgrund Gefährdungsbeurteilung ausgesprochen.
- Ärztliches Beschäftigungsverbot:** Liegt die Bescheinigung des Arztes vor?

Ab Eintritt des Beschäftigungsverbots

- Bei Bedarf: **Arbeitsplatzanpassung** bei Beschäftigungsverbot.
- Ermittlung und Auszahlung des **Mutterschutzlohns**.
Achtung: Hier bleibt die Beitragspflicht unverändert.
- Erstattung des Mutterschutzlohns bei Krankenkasse beantragen (AAG-Antrag).

Ab Beginn der Schutzfrist

- Arbeitgeberzuschuss** zum Mutterschaftsgeld berechnen und auszahlen.
- Erstattung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld maschinell beantragen (AAG-Antrag).
- Übermittlung der **Entgeltbescheinigung** an die Krankenkasse.
- Unterbrechungsmeldung** an die Krankenkasse übermitteln.

Nach der Geburt

- Geburtsurkunde** bei der Mitarbeiterin anfordern.
- Tatsächliches **Ende der Schutzfrist** anhand des Entbindungstermins ermitteln.
In diesem Zeitraum nach der Geburt ist eine Beschäftigung der Mutter ausgeschlossen.
- Gegebenenfalls den Status in der **Pflegeversicherung** ändern
(Zuschlag für Kinderlose entfällt).
- Liegt der **Antrag auf Elternzeit** vor? Dieser muss spätestens 7 Wochen vor dem gewünschten Beginn vorliegen.
- Zeitraum der Elternzeit der **Krankenkasse** mitteilen.

Arbeitsaufnahme nach Ablauf der Schutzfrist

- Rückkehrgespräch** mit der Beschäftigten führen:
Beschäftigungsverhältnis klären (Vollzeit, Teilzeit, unbezahlter Urlaub, Aufhebungsvertrag etc.) und Versicherungsstatus prüfen.
- Bei Arbeitsaufnahme während der **Stillzeit:** Gewährung von Ruhe- und Stillmöglichkeiten, kurzen Arbeitsunterbrechungen und gegebenenfalls Freistellung für erforderliche Stillpausen und Untersuchungen beachten.

Nach der Elternzeit

- Auf den **Tag der Wiederaufnahme** der Beschäftigung datiert auch die folgende Entgeltmeldung zur Sozialversicherung. Ansonsten gilt: Abmeldung bei der Krankenkasse mit Ende Elternzeit und gleichzeitige Beendigung der Beschäftigung.
- Prüfen Sie, ob das SEPA-Lastschriftmandat bei der **Krankenkasse** noch aktiv ist (AAG-Antrag).

Informationen zum Coronavirus

Das Coronavirus SARS-CoV-2, das die Erkrankung COVID-19 auslösen kann, tritt mittlerweile weltweit auf. Viele Arbeitgeber und schwangere Mitarbeiterinnen sind unsicher, ob besondere Schutzmaßnahmen zu ergreifen sind oder ob das Virus eine Gefahr darstellt. Um Sie zu unterstützen, haben wir Ihnen die Antworten auf häufig gestellte Fragen sowie weiterführende Links auf unserer Seite **sbk.org/corona-faq** zusammengestellt.

Sind noch Fragen offen?

Ausführliche Informationen zum Mutterschutz und den Leitfaden des Bundesministeriums für Familie, Senioren und Jugend finden Sie unter **sbk.org/mutterschaft-leitfaden**.

Weitere Informationen zu Mutterschaft und Beschäftigungsverbot erhalten Sie unter sbk.org/arbeitgeberservice. Ihr persönlicher Kundenberater steht Ihnen gerne mit Rat und Tat zur Seite. Oder nutzen Sie unser SBK-Arbeitgebertelefon **0800 072 572 599 99** (gebührenfrei*).

*Innerhalb Deutschlands; aus dem Ausland erreichen Sie unser SBK-Kundentelefon unter +49 89 444 570 90 zu den dort geltenden Telefongebühren.