betanet

Weitere sozialrechtliche Informationen sowie Ratgeber zum kostenlosen Download finden Sie stetig aktualisiert unter www.betanet.de

Mutterschutz

Das Wichtigste in Kürze

Das Mutterschutzgesetz schützt Frauen in Beschäftigung, Ausbildung oder Studium, während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit. Ziel ist, Gefahren und Gesundheitsschäden für Mutter und Kind, Arbeitsplatzverlust und Einkommenseinbußen zu vermeiden.

Wer hat Anspruch auf Mutterschutz?

Die Regelungen des Mutterschutzgesetzes gelten für:

- Arbeitnehmerinnen, unabhängig von der Art des Arbeitsverhältnisses
- Frauen in betrieblicher Berufsbildung und Praktikantinnen
- Frauen mit Behinderungen, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen arbeiten
- Entwicklungshelferinnen
- Frauen im Jugend- oder Bundesfreiwilligendienst
- Mitglieder einer geistigen Genossenschaft, einer ähnlichen Gemeinschaft und Diakonissen
- Frauen in Heimarbeit
- Arbeitnehmerähnliche Selbstständige, die von **einem** Auftraggeber wirtschaftlich abhängig sind
- Schülerinnen und Studentinnen, wenn Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildung verpflichtend vorgegeben sind

Der Mutterschutz für Beamtinnen, Richterinnen und Soldatinnen ist in eigenständigen Rechtsvorschriften geregelt.

In welchen Fällen gelten Beschäftigungsverbote?

Der Mutterschutz umfasst Beschäftigungsverbote vor und nach der Entbindung (§§ 3–6 MuSchG). Es gibt 3 Arten von Beschäftigungsverboten. Die Schutzfristen sowie das generelle Beschäftigungsverbot gelten für alle werdenden und zum Teil für stillende Mütter. Das ärztliche (früher individuelle) Beschäftigungsverbot wird nur im Einzelfall nach ärztlicher Empfehlung attestiert.

Schutzfristen

Während der Schutzfristen besteht grundsätzlich ein Beschäftigungsverbot.

Die Schutzfrist vor der Entbindung beginnt **6 Wochen vor der Geburt**.

Auf diese Schutzfrist kann die Schwangere durch eine ausdrückliche Erklärung gegenüber ihrem Arbeitgeber verzichten, sofern nicht nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit der Schwangeren/des Kindes gefährdet sind. Diese Erklärung kann sie jederzeit widerrufen.

Die Schutzfrist nach der Entbindung endet im Normalfall **8 Wochen**, bei Geburt eines Kindes mit Behinderung, Frühgeburten (Geburtsgewicht unter 2.500 g) oder Mehrlingsgeburten 12 Wochen, **nach der Entbindung**. Bei einer vorzeitigen Geburt verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung um die Anzahl der Tage, die vor der Entbindung nicht in Anspruch genommen werden konnten. Während dieser Schutzfrist besteht ein absolutes Beschäftigungsverbot für die Mutter.

Während der Schutzfristen hat die (werdende) Mutter unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf Mutterschaftsgeld.

Fehlgeburt und Totgeburt

Bei einer Totgeburt wird Mutterschutz gewährt, seit dem 1.6.2025 haben Frauen auch nach einer Fehlgeburt Anspruch auf Mutterschutz. Details unter Fehlgeburt und Totgeburt.

Generelles Beschäftigungsverbot vor der Entbindung

Ein generelles/gesetzliches Beschäftigungsverbot für Schwangere gilt z.B.

- für Arbeiten, bei denen regelmäßig über 5 kg oder gelegentlich über 10 kg schwere Lasten **ohne** mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden.
- für Arbeiten, bei denen Lasten **mit** mechanischen Hilfsmitteln von Hand gehoben, gehalten, bewegt oder befördert werden müssen, wenn hierbei die Belastungen denen des ersten Punkts entsprechen
- nach Ablauf des 5. Monats für Arbeiten, bei denen sie ständig stehen müssen, wenn diese Beschäftigung 4 Stunden täglich überschreitet
- für Arbeiten, bei denen sie sich häufig erheblich strecken oder beugen oder bei denen sie dauernd hocken oder sich gebückt

© 2026 beta Institut gemeinnützige GmbH
Kobelweg 95, 86156 Augsburg

halten müssen
- für Akkord- und Fließbandarbeit, getaktete Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo
- bei erhöhtem Unfallrisiko, z.B. durch die Nutzung von Trittleitern
- beim Umgang mit Gefahrstoffen, z.B. in Farben oder Lösungsmitteln
- bei Infektionsgefahr und unzureichendem Impfschutz, z.B. bei der Gefahr einer Übertragung von Windpocken oder Zytomegalie (CMV) in Kindergärten, Schulen, Krankenhäusern oder Pflegeeinrichtungen
- bei anderen Gefahren, z.B. bei der Betreuung von potenziell aggressiven Menschen
- bei gefährlichen physikalischen Einwirkungen, z.B. Hitze, Lärm oder Strahlung

Viele dieser Verbote gelten auch für stillende Mütter (§ 12 MuSchG).

Schwangere und stillende Mütter dürfen nicht beschäftigt werden mit

- Mehrarbeit wie z.B. Arbeitszeiten über 8,5 Stunden täglich (bei Schwangeren unter 18 Jahren nicht über 8 Stunden täglich)
- Nachtarbeit zwischen 20 und 6 Uhr
- Sonn- und Feiertagsarbeit

Es gibt Ausnahmen von diesen Regelungen. So kann eine Schwangere oder Stillende bis 22 Uhr beschäftigt werden, wenn eine behördliche Genehmigung vorliegt. Die Frau muss sich dazu ausdrücklich bereiterklären, es darf kein ärztliches Zeugnis dagegensprechen und eine Gefährdung durch Alleinarbeit muss ausgeschlossen sein (§ 5 Abs. 1 i.V.m. § 28 MuSchG).

Unter bestimmten Voraussetzungen dürfen Schwangere und Stillende auch an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden (§ 6 MuSchG).

Ärztliches (früher: individuelles) Beschäftigungsverbot vor der Entbindung

Schwangere dürfen nicht beschäftigt werden, wenn nach **ärztlichem Zeugnis** Leben oder Gesundheit von Mutter und/oder Kind gefährdet sind. Für ein Beschäftigungsverbot müssen der individuelle Gesundheitszustand und die konkrete Arbeitstätigkeit der Schwangeren im direkten Zusammenhang stehen. Das ärztliche Zeugnis kann die Beschäftigung ganz oder teilweise untersagen.

Bei einer **Krankheit** wird die Schwangere arbeitsunfähig (Arbeitsunfähigkeit) geschrieben und bekommt im Anschluss an die Entgeltfortzahlung Krankengeld.

Arbeitgeber müssen das ärztlich attestierte Beschäftigungsverbot einhalten. Bei begründeten Zweifeln können sie eine Nachuntersuchung verlangen. Die Kosten dieser Untersuchung müssen sie selbst tragen.

Praxistipp

Das Attest für ein ärztliches Beschäftigungsverbot kann jeder Arzt ausstellen. Das Attest muss im Original dem Arbeitgeber, in Kopie der Krankenkasse zugehen.

Beschäftigungsverbote nach der Entbindung

Für Mütter besteht ein Beschäftigungsverbot bis zum Ablauf der 8. Woche nach der Geburt. Bei Früh- und Mehrlingsgeburten sowie bei Geburt eines Kindes mit Behinderung gibt es eine Verlängerung auf 12 Wochen. Zudem werden bei Frühgeburten und anderen vorzeitigen Entbindungen die Anzahl der Tage an das Beschäftigungsverbot angehängt, die vor dem errechneten Geburtstermin nicht in Anspruch genommen werden konnten. Arbeitgeber werden nur über die Verlängerung der Schutzfrist, aber nicht über den Grund dafür informiert.

Frauen, die in den ersten Monaten nach der Entbindung aus ärztlicher Sicht nicht voll leistungsfähig sind, dürfen nur Arbeiten ausführen, die ihre Leistungsfähigkeit nicht übersteigen.

Für stillende Mütter gelten viele der generellen Beschäftigungsverbote vor der Entbindung (siehe oben).

Praxistipps

- Bei der Geburt eines Kindes mit Behinderung müssen Sie die Verlängerung der Schutzfrist bei der Krankenkasse beantragen und die Behinderung muss innerhalb von 8 Wochen nach der Geburt ärztlich festgestellt werden.
- Bei einer schulischen oder hochschulischen Ausbildung können Sie bereits in der Schutzfrist tätig werden, wenn Sie dies gegenüber Ihrer Ausbildungsstelle ausdrücklich verlangen.
- Im Falle des Todes des Kindes kann die Mutter schon früher wieder beschäftigt werden, wenn sie dies ausdrücklich verlangt und aus ärztlicher Sicht nichts dagegen spricht.

Mutterschutzlohn

Kann die Schwangere aufgrund eines Beschäftigungsverbots nur eingeschränkt oder nicht arbeiten, erhält sie Mutterschutzlohn vom Arbeitgeber. Die Höhe richtet sich nach dem Durchschnittsbruttoverdienst der letzten 3 Monate vor der Schwangerschaft.

© 2026 beta Institut gemeinnützige GmbH
Kobelweg 95, 86156 Augsburg

Welche Arbeitsbefreiungen stehen Schwangeren und Stillenden zu?

Der Arbeitgeber muss der Schwangeren zur Durchführung der Untersuchungen im Zusammenhang mit der Schwangerschaft Freizeit ohne Entgeltausfall gewähren.

Stillende Mütter können während der ersten 12 Monate nach der Geburt Stillzeit in erforderlichem Umfang verlangen:

- mindestens zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal 1 Stunde
- bei einer Arbeitszeit von mehr als 8 Stunden ohne Ruhepause von mindestens 2 Stunden: 2 Stillzeiten pro Tag von mindestens 45 Minuten bzw. eine Stillzeit von mindestens 90 Minuten, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist

Diese Mindestzeiten gelten unverändert auch für Teilzeitbeschäftigte, wenn das Stillen außerhalb der Arbeitszeit nicht ausreichend möglich ist.

Ist der Stillbedarf höher, muss mit dem Arbeitgeber eine Einigung erzielt werden. Der Arbeitgeber kann zum Nachweis auch eine ärztliche Bescheinigung (Stillbescheinigung) verlangen. Die Kosten dafür muss er selbst tragen. Bei Uneinigkeiten kann die zuständige Aufsichtsbehörde (siehe unten) die Häufigkeit, Dauer und zeitliche Lage der Stillzeiten festlegen.

Die Stillzeit zählt zur Arbeitszeit, muss nicht nachgearbeitet werden und darf auch nicht auf die üblichen Pausen angerechnet werden.

Wann gilt ein Kündigungsschutz?

Vom Beginn der Schwangerschaft bis zum Ablauf der Schutzfrist (mindestens jedoch bis zum Ablauf von 4 Monaten) nach der Entbindung ist eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber bis auf wenige Ausnahmen unzulässig. Der Kündigungsschutz gilt jedoch nur, wenn dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft bekannt ist oder innerhalb von 2 Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird.

Der Kündigungsschutz gilt bis zum Ablauf von 4 Monaten auch nach einer Fehlgeburt, wenn diese nach der 12. Schwangerschaftswoche erfolgte.

Gibt es im Mutterschutz Urlaubsanspruch?

Auch die Zeiten von Beschäftigungsverboten und Schutzfristen gelten als Beschäftigungszeit und deshalb entsteht Anspruch auf Urlaub. Das bedeutet konkret:

- Urlaub kann vor dem Mutterschutzbeginn genommen werden
- Urlaub, der nicht vor der Mutterschutzfrist oder Elternzeit genommen werden kann, ist auf das laufende oder nächste Urlaubsjahr übertragbar
- Urlaub kann auch noch nach der Elternzeit genommen werden

Praxistipps

- Damit Ihr Arbeitgeber die Mutterschutz-Bestimmungen einhalten kann, sollten Sie ihm Ihre Schwangerschaft und den von Arzt bzw. Hebamme errechneten Entbindungstermin so bald wie möglich mitteilen. Verlangt Ihr Arbeitgeber einen Nachweis über Ihre Schwangerschaft, muss er die Kosten für die ärztliche Bescheinigung tragen. Die Vorlage des Mutterpasses darf er nicht verlangen, da dieser sensible Daten enthält.
- Ihr Arbeitgeber darf Dritte nicht unbefugt über Ihre Schwangerschaft informieren. Davon ausgenommen sind Betriebsräte, Betriebsärzte oder Fachkräfte für Arbeitsschutz. Wenn Sie nicht möchten, dass diese informiert werden, müssen Sie das Ihrem Arbeitgeber ausdrücklich untersagen. Zur Mitteilung Ihrer Schwangerschaft an die zuständige Mutterschutz-Aufsichtsbehörde (Arbeitsschutz- oder Gewerbeaufsichtsämter) ist Ihr Arbeitgeber jedoch verpflichtet.
- Die kostenlose Broschüre „Leitfaden zum Mutterschutz" können Sie auf der Internetseite des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend unter www.bmfsfj.de > Service > Publikationen > Suchbegriff: „Mutterschutz" herunterladen.

Wer hilft weiter?

- Die **Mutterschutz-Aufsichtsbehörden** bei Fragen zum Gesundheits- und Kündigungsschutz. Die zuständige Aufsichtsbehörde finden Sie unter www.bmfsfj.de > Suchbegriff: „Aufsichtsbehörden für Mutterschutz und Kündigungsschutz".
- Der **Arbeitgeber** bei Fragen zum betrieblichen Gesundheitsschutz.
- Das Servicetelefon des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend unter 030 20179130 (Mo–Do 9–18 Uhr) bei allen Fragen rund um den Mutterschutz.

Verwandte Links

Mutterschaftsgeld

© 2026 beta Institut gemeinnützige GmbH
Kobelweg 95, 86156 Augsburg

Schwangerschaft Entbindung

Elterngeld

Elternzeit

Leistungen für Eltern, Kinder und Jugendliche

Rechtsgrundlagen: MuSchG, BEEG

© 2026 beta Institut gemeinnützige GmbH
Kobelweg 95, 86156 Augsburg