



# MUTTERSCHUTZANPASSUNGSGESETZ

## NEUES GESETZ ZUR ANPASSUNG DES MUTTERSCHUTZGESETZES

Ab dem 1. Juni 2025 besteht Anspruch auf Mutterschutzfristen nach einer Fehlgeburt. Arbeitgeber müssen sich auf die Änderungen vorbereiten und ihre Pflichten kennen, um die neuen Anforderungen rechtzeitig umzusetzen.

### Warum eine Anpassung des Mutterschutzgesetzes nötig war

Bisher hatten Frauen nach einer Fehlgeburt zwischen der 13. und 24. Schwangerschaftswoche keinen Anspruch auf Mutterschutzfristen – es galt lediglich ein viermonatiges Kündigungsverbot. Der Grund hierfür war die fehlende gesetzliche Definition des Begriffs „Entbindung“. Das Bundesarbeitsgericht hatte in diesem Zuge auf eine Abgrenzung von Fehl- und Totgeburten aus anderen Vorschriften zurückgegriffen, wonach eine Fehlgeburt mit einem Gewicht des Kindes von unter 500 Gramm nicht als Entbindung im Sinne des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) anerkannt wurde. Das führte dazu, dass betroffene Frauen keine gesetzlich geregelte Unterstützung erhielten, obwohl eine Fehlgeburt sowohl körperlich als auch psychisch belastend ist. Die Gesetzesänderung schließt diese Lücke und führt Mutterschutzfristen ein, die der besonderen Situation dieser Frauen gerecht werden.



### Neue Regelungen im Mutterschutzgesetz – Was ändert sich konkret?

Zum 1. Juni 2025 treten wesentliche Änderungen im MuSchG in Kraft. Die Definition des Begriffs „Entbindung“ wird präzisiert, und Frauen nach einer Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche erhalten gestaffelte Mutterschutzfristen.

## Das ändert sich für Arbeitgeber



### Neue Definition von „Entbindung“

Bisher galten die Mutterschutzvorschriften nur für Entbindungen im Sinne einer Lebend- oder Totgeburt ab einem Gewicht von 500 Gramm. Die Gesetzesänderung lässt eine Anwendung der Mutterschutzvorschriften auch für Fehlgeburten ab der 13. Schwangerschaftswoche unabhängig vom Gewicht zu, sodass betroffene Frauen nun unter den Mutterschutz fallen (§ 2 Abs. 6 MuSchG).



### Mutterschutzfristen nach einer Fehlgeburt

Frauen, die eine Fehlgeburt erleiden, dürfen nicht beschäftigt werden, es sei denn, sie erklären sich ausdrücklich dazu bereit. Die Schutzfrist richtet sich nach dem Zeitpunkt der Fehlgeburt (§ 3 Abs. 5 MuSchG):

- Ab der **13.** Schwangerschaftswoche: **2 Wochen**
- Ab der **17.** Schwangerschaftswoche: **6 Wochen**
- Ab der **20.** Schwangerschaftswoche: **8 Wochen**

Die Arbeitnehmerinnen können diese Erklärung jederzeit widerrufen. Arbeitgeber können einen Nachweis über die Fehlgeburt verlangen (§ 9 Abs. 6 MuSchG).



### Mutterschaftsgeld und Erstattung für Arbeitgeber

Arbeitnehmerinnen erhalten Mutterschaftsgeld für die gesamte Schutzfrist nach § 3 MuSchG und den Entbindungstag. Vor der Entbindung wird das Mutterschaftsgeld auf Grundlage eines ärztlichen Attests oder einer Bescheinigung der Hebamme bezahlt. Wenn das Arbeitsverhältnis während der Schutzfrist beginnt, erhält die Frau das Mutterschaftsgeld ab dem ersten Tag des Arbeitsverhältnisses.

Arbeitgeber können sich die Kosten für die Mutterschutzleistungen erstatten lassen.



### Angepasste Regelungen für Beamtinnen und Soldatinnen

Auch die Regelungen für Beamtinnen und Soldatinnen, welche nicht in den Anwendungsbereich des MuSchG fallen, wurden entsprechend der gesetzlichen Neuerungen angepasst. Soldatinnen dürfen danach nur dann zur Dienstleistung herangezogen werden, wenn sie sich ausdrücklich bereit erklären. Die Schutzfristen entsprechen denen für Arbeitnehmerinnen nach dem MuSchG.



### Besonderheiten für Studentinnen, Schülerinnen und Praktikantinnen

Für Studentinnen, Schülerinnen und Praktikantinnen gelten die neuen Mutterschutzregelungen ebenfalls. Der Gesetzgeber stellt sicher, dass sie dieselben Schutzrechte erhalten wie Arbeitnehmerinnen.

## Ihre Pflichten als Arbeitgeber

Mit den neuen Regelungen im Mutterschutzgesetz ergeben sich für Sie als Arbeitgeber zusätzliche Verpflichtungen:



### Mutterschutzfristen nach Fehlgeburten

Sie müssen betroffenen Mitarbeiterinnen eine Schutzfrist gewähren – je nach Schwangerschaftswoche zwischen zwei und acht Wochen. Diese Frist gibt den Frauen die nötige Zeit zur Erholung. Eine Krankschreibung ist nicht erforderlich, wenn die Arbeitnehmerin nicht arbeiten kann oder möchte.



### Anpassung der Arbeitsbedingungen

Sie sind verpflichtet, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass die Gesundheit der betroffenen Mitarbeiterinnen geschützt wird. Dies kann zum Beispiel eine Anpassung der Arbeitszeiten oder die Bereitstellung eines geeigneten Arbeitsplatzes umfassen.



### Informationspflicht

Sie müssen Ihre Mitarbeiterinnen über die neuen Regelungen und deren Rechte aufklären – sei es durch interne Mitteilungen, Schulungen oder persönliche Gespräche.



### Dokumentation und Nachweise

Sie müssen dokumentieren, dass Sie die neuen Vorschriften einhalten. Sie können einen Nachweis über die Fehlgeburt verlangen und müssen alle mutterschutzrechtlichen Leistungen korrekt abwickeln. Die Erstattung dieser Leistungen erfolgt über die zuständigen Stellen.



Diese Änderungen erfordern eine sorgfältige Umsetzung in Ihrem Betrieb, um den gesetzlichen Anforderungen gerecht zu werden und vor allem um die betroffenen Mitarbeiterinnen bestmöglich zu unterstützen.

## Beratung und Unterstützung durch die B·A·D-Arbeitsschutzexpert:innen

Unsere Arbeitsschutzexpert:innen unterstützen Sie bei der optimalen Umsetzung der Mutterschutzanforderungen in Ihrem Unternehmen. Wir bieten Ihnen umfassende Beratung in folgenden Bereichen.

### Maßgeschneiderte Schutzmaßnahmen und Arbeitsbedingungen

Wir entwickeln individuelle Schutzmaßnahmen, die exakt auf die Anforderungen und betrieblichen Gegebenheiten Ihres Unternehmens zugeschnitten sind. Zudem beraten wir Sie bei der Anpassung der Arbeitsbedingungen, beispielsweise durch flexible Arbeitszeiten oder geeignete Arbeitsplatzgestaltung. So minimieren Sie den Aufwand und gewährleisten gleichzeitig den bestmöglichen Schutz für Ihre Mitarbeiterinnen.



### Beratung und Information Ihrer Mitarbeitenden

Wir helfen Ihnen, Ihre Mitarbeitenden effektiv über die Änderungen im Mutterschutzgesetz zu informieren. Das sorgt für Klarheit und stärkt das Bewusstsein für den Mutterschutz im Unternehmen.

Mit unserem Informationsschreiben im Anhang können Sie Ihre Mitarbeiterinnen direkt und unkompliziert ansprechen. So fördern Sie eine schnelle und einfache Umsetzung der neuen Regelungen.

### Quelle:

Bundesministerium der Justiz. (2025). Bundesgesetzblatt.  
<https://www.recht.bund.de/bgbl/1/2025/59/VO.htm>



Auf unserer Internetseite finden Sie ausführliche Informationen rund um den Mutterschutz.

### Hören Sie außerdem in drei neue Podcasts rein:

Das Mutterschutzgesetz wird hier aus arbeitsmedizinischer, rechtlicher sowie aus der Perspektive einer betroffenen Frau umfassend beleuchtet.

# AB JUNI 2025: MUTTERSCHUTZ NACH FEHLGEBURT

## Was sich für Sie ändert

Ab dem 1. Juni 2025 tritt das neue Mutterschutzanpassungsgesetz in Kraft und erweitert den Mutterschutz nach einer Fehlgeburt. Arbeitgeber sind verpflichtet, ihre Mitarbeiterinnen darüber zu informieren – die wesentlichen Änderungen haben wir Ihnen zu diesem Zweck hier zusammengefasst.



Ab dem 1. Juni 2025 tritt das neue Mutterschutzanpassungsgesetz in Kraft und erweitert den Mutterschutz nach einer Fehlgeburt. Arbeitgeber sind verpflichtet, ihre Mitarbeiterinnen darüber zu informieren – die wesentlichen Änderungen haben wir Ihnen zu diesem Zweck hier zusammengefasst.

### Warum gibt es diese Änderungen?

Bisher hatten Frauen nach einer Fehlgeburt zwischen der 13. und 24. Schwangerschaftswoche keinen Anspruch auf Mutterschutzfristen – es galt lediglich ein viermonatiges Kündigungsverbot. Der Grund hierfür war die fehlende gesetzliche Definition des Begriffs „Entbindung“. Das Bundesarbeitsgericht hatte in diesem Zuge auf eine Abgrenzung von Fehl- und Totgeburten aus anderen Vorschriften zurückgegriffen, wonach eine Fehlgeburt mit einem Gewicht des Kindes von unter 500 Gramm nicht als Entbindung im Sinne des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) anerkannt wurde. Das führte dazu, dass betroffene Frauen keine gesetzlich geregelte Unterstützung erhielten, obwohl eine Fehlgeburt sowohl körperlich als auch psychisch belastend ist.

Die Gesetzesänderung schließt diese Lücke und führt Mutterschutzfristen ein, die der besonderen Situation dieser Frauen gerecht werden.

### Was ändert sich konkret?

#### Neue Definition von „Entbindung“

Ab der 13. Schwangerschaftswoche, unabhängig vom Geburtsgewicht, gilt eine Fehlgeburt nun als Entbindung. Sie haben damit Anspruch auf die gleichen Mutterschutzrechte wie bei einer Geburt.

#### Mutterschutzfristen nach einer Fehlgeburt

Je nach Schwangerschaftswoche haben Sie Anspruch auf folgende Mutterschutzfristen:

Ab der **13.** Schwangerschaftswoche: **2 Wochen**

Ab der **17.** Schwangerschaftswoche: **6 Wochen**

Ab der **20.** Schwangerschaftswoche: **8 Wochen**

Sie können die Mutterschutzfrist jederzeit verkürzen, vollständig oder gar nicht in Anspruch nehmen. Eine Krankschreibung ist nicht erforderlich, jedoch kann Ihr Arbeitgeber einen Nachweis verlangen.

#### Mutterschaftsgeld

Sie erhalten Mutterschaftsgeld für die gesamte Schutzfrist und den Entbindungstag. Es wird auf Grundlage eines ärztlichen Attests oder einer Bescheinigung der Hebamme bezahlt.

#### Was bedeutet das für Sie als Mitarbeiterin?

Die neuen Regelungen bieten Ihnen mehr Zeit zur Erholung und finanziellen Ausgleich durch das Mutterschaftsgeld. Sie entscheiden selbst, ob und wann Sie arbeiten möchten. Ihre Entscheidung zur Mutterschutzfrist können Sie jederzeit anpassen.



Informieren Sie sich online zum Thema „Mutterschutz“ und hören Sie drei aktuelle Podcasts mit medizinischen, rechtlichen und persönlichen Einblicken.

#### Haben Sie Fragen zum Thema Mutterschutz?

Unsere Arbeitsschutzexpert:innen stehen Ihnen gerne zur Verfügung!