



GOLDMANN
Lesen erleben

Buch

Endlich: Das erste Service-Buch mit den wichtigsten Informationen rund um Schwangerschaft und das erste Jahr mit dem Baby. Hier finden werdende und frischgebackene Eltern alles, was sie wissen müssen. Seien es Checklisten für die To-dos vor und nach der Geburt, Infos zum passenden Kinderwagen, Behördengänge aller Art (von Mutterschutz über Elternzeit bis ElterngeldPlus) oder die besten Apps, Webseiten und Bücher – die beiden Mütter Anne Nina Simoens und Anja Pallasch versammeln in diesem einzigartigen Nachschlagewerk alles, was sie selbst gern früher gewusst hätten.

Mit diesem Buch sparen Sie sich lange, mühsame Recherchen und erhalten auf einen Blick die Informationen und wertvollen Tipps, die Sie sich sonst mühsam zusammensuchen müssten. Der unverzichtbare Helfer im Babyhaushalt!

Autorinnen

Anne Nina Simoens ist Rechtsanwältin und lebt mit ihrem Mann und ihren beiden Söhnen in München. Nach der Geburt ihres ersten Sohnes schaffte sie es noch, ihn – wie von der Krankenkasse verlangt – seine Versichertenkarte selbst unterschreiben zu lassen, wurde dann aber fast von Behördenschwungel und biometrischen Baby-Passfotos zur Verzweiflung getrieben.

Anja Pallasch studierte in Canterbury und Boston Filmwissenschaften, Politologie und TV-Management. Heute arbeitet sie als Filmeinkäuferin und sorgt unter anderem für Nachschub an Familien- und Kinder-DVDs. Sie lebt mit ihrem Mann in München und bewahrt auch dann noch stoische Ruhe, wenn ihre Zwillingmädchen Jagd auf Mops Otto machen oder dessen Trockenfutter testen wollen.

ANNE NINA SIMOENS & ANJA PALLASCH

BABYPEDIA

- Elterngeld, Elternzeit, Anträge, Finanzen, Rechtsfragen, Ausstattung
- Checklisten, Links, Apps, Literatur

GOLDMANN

Die Ratschläge in diesem Buch wurden von den Autorinnen und vom Verlag sorgfältig erwogen und geprüft, dennoch kann eine Garantie nicht übernommen werden. Eine Haftung der Autorinnen beziehungsweise des Verlages und seiner Beauftragten für Personen-, Sach- und Vermögensschäden ist ausgeschlossen.

Die Informationen im Buch geben den aktuellen Stand zum Redaktionschluss Dezember 2021 wieder. Mögliche spätere Änderungen können nicht ausgeschlossen werden.

Sollte diese Publikation Links auf Webseiten Dritter enthalten, so übernehmen wir für deren Inhalte keine Haftung, da wir uns diese nicht zu eigen machen, sondern lediglich auf deren Stand zum Zeitpunkt der Erstveröffentlichung verweisen.

Dieses Buch ist unter der Titelnummer 17388 bereits im Goldmann Verlag erschienen.



Penguin Random House Verlagsgruppe FSC® N001967

17. Auflage

Aktualisierte Originalausgabe Januar 2022

Wilhelm Goldmann Verlag, München,

in der Penguin Random House Verlagsgruppe GmbH

© 2015/2022 Wilhelm Goldmann Verlag, München,

Neumarkter Str. 28, 81673 München

in der Penguin Random House Verlagsgruppe GmbH

Umschlaggestaltung: Uno Werbeagentur, München

Umschlagmotiv: GettyImages/bluebird13

Redaktion: Antonia Meisner

Icons/Innenteil: Ingrid Schobel, München

Satz: Buch-Werkstatt GmbH, Bad Aibling

Druck und Bindung: GGP Media GmbH, Pößneck

KW • Herstellung: IH

Printed in Germany

ISBN 978-3-442-17564-2

www.goldmann-verlag.de

Besuchen Sie den Goldmann Verlag im Netz



Inhalt

Vorwort	9
Checkliste: Alle To-dos auf einen Blick	11
In der Schwangerschaft	11
Was sonst noch hilfreich sein könnte	13
Nach der Geburt	15
Bevor das Baby kommt	20
Geburtsvorbereitungskurse, Yoga & Co.	20
Im Urlaub und auf Reisen	24
Recht und Behörden	28
Mutterschutz	28
Elternzeit	53
Vaterschaftsanerkennung	80
Erklärung über das gemeinsame Sorgerecht	85
Namensrecht	90

Gut finanziert und versichert	96
Elterngeld, Kindergeld und alle anderen Gelder	96
Mutterschaftsgeld 96 · Elterngeld 109 · Kindergeld 165 · Kinder-	
zuschlag 170 · Unterhaltsvorschuss 176 · Landeserziehungsgeld 178 ·	
Bayerisches Familiengeld 181 · Bayerisches Krippengeld 186 ·	
Weitere Gelder 191	
Krankenversicherung für Eltern und Kind	191
Versicherungen: Genug oder mehr?	198
Steuer-Themen	203
Geldanlage für das Baby	208
Rund um die Geburt	214
Die Hebamme	214
Doulas	219
Die Geburt: Klinik, Geburtshaus oder zu Hause?	221
Kliniktasche für Mutter und Baby	228
Nabelschnurblut: Spenden oder einfrieren?	232
Rückbildung und Fitness nach der Geburt	234
Babys Ernährung, Pflege und Wohlbefinden	238
Stillen	238
Flaschennahrung	246
Wickeln und baden	251
Babys Schlaf	259
Impfen	266

Beikost	270
Bewegung und Förderung: Von Babymassage bis Krabbelgruppe	277
Baby-Hausapotheke	282
Babys Ausstattung und Sicherheit	289
Babys Garderobe	289
Wiege, Stubenwagen, Bett & Co.	295
Kindersicherung im Haushalt	301
Mit dem Baby unterwegs	306
Mobil zu Fuß, mit Kinderwagen, Rad und Auto	306
Reisedokumente	327
Reisen mit dem Baby	332
Den Alltag erleichtern	346
Anspruch auf eine Haushaltshilfe	346
Baby wird betreut	347
Lieferrn lassen	353
Zwillinge	356
Schlafen und das erste Bett	356
Babywippen	357
Zwillingswagen – Geschwisterwagen	358
Stillen	359

Der erste Brei	360
Tragen der Zwillinge	361
Wissenswertes zu Recht und Geldern	361
Alleinerziehend	366
Staatliche Zuschüsse für Alleinerziehende	366
Steuerliche Entlastungen für Alleinerziehende	370
Weitere Hilfen für Alleinerziehende	371
Die praktischsten Apps für den Elternalltag	374
Apps für Eltern	374
Apps für Kinder	380
Apps im Internet	382
Noch mehr Informationen	383
Zeitschriften	383
Testberichte	384
Schwangerschaft	384
Kinderentwicklung, Erziehung und Familie	387
Väter	391
Register	393
Danke!	399

Vorwort

Liebe Mütter und Väter und alle, die es bald werden,

mit diesem Buch wollen wir euch helfen Zeit zu sparen!

Die Idee dazu kam uns, als wir mal wieder mit Derrick-würdigen Augenringen im Internet hingen, um rauszufinden, mit welchem Dokument ein Baby in die USA einreisen darf, wo man eigentlich biometrische Passfotos für Säuglinge machen lässt oder wer das leichteste Reisebett herstellt. Und was eigentlich die Folge einer Vaterschaftsanerkennung ist. Die Idee tauchte wieder auf, als nach 15 Minuten Warteschleife endlich der Herr vom Arbeitsamt in der Leitung war, den wir fragen wollten, was man bei einem verspäteten Antrag auf Kindergeld macht – und dann das Baby auf dem Arm so laut rülpste, dass man seine Antwort leider nicht verstand ...

Wir wollten also ein Buch, das mal kein Erziehungsratgeber ist, sondern einfach die nützlichsten Tipps und Infos bündelt, die man zu allen Organisations-, Rechts- und praktischen Fragen in der Schwangerschaft und dem ersten Jahr mit dem Baby braucht. Also haben wir alles gesammelt und geprüft, was man sonst nur mit langen Recherchen findet oder eher zufällig von befreundeten Eltern erfährt. An vielen Stellen kommen deshalb auch persönliche Empfehlungen vor, weil die sich in der Praxis bewährt haben, Zeit

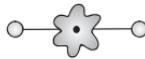
sparen oder einfach Tipps sind, die wir selbst gern von jemandem bekommen hätten.

Wir finden nämlich, dass freie Zeit (zum Beispiel, wenn das Baby endlich eingeschlafen ist) zu schade ist, um sie mit der Suche nach Informationen zu vergeuden. Und hoffen in diesem Sinne, euch mit unserer Vor-Recherche im Babyalltag ein bisschen mehr Zeit für sich selbst zu ermöglichen – zum Schlafen, Lesen, Durchatmen, Baden, Sonnen oder Mal-wieder-mit-zwei-Händen-Essen ...

Ganz herzlich,

Anja Pallasch & Anne Nina Simoens

PS: Über eure Anregungen, Tipps und Hinweise freuen wir uns!
Schreibt uns einfach an babypedia@gmx.de



Checkliste: Alle To-dos auf einen Blick

In der Schwangerschaft

Was	Wann/weshalb	Wo	Notwendige Unterlagen/ Formulare	Erledigt am
Mutterpass ausstellen lassen	Wird nach Feststellung der Schwangerschaft ausgestellt. Dort werden im Laufe der Schwangerschaft die wichtigsten medizinischen Daten eingetragen.	Vom Gynäkologen oder der Hebamme		
Mitteilung der Schwangerschaft an den Arbeitgeber	Möglichst bald, eine bestimmte Frist gibt es nicht. Jedoch greifen fast alle Schutzbestimmungen des Mutterschutzgesetzes erst mit Bekanntgabe der Schwangerschaft.	Mündliche oder schriftliche Mitteilung an den Arbeitgeber	Falls die Information dem Arbeitgeber nicht reicht: Kopie aus dem Mutterpass bzw. eine Bescheinigung des Arztes/der Hebamme.	
Gehaltsnachweise (bei Angestellten-tätigkeit)	Zur Beantragung des Elterngelds müssen Arbeitnehmerinnen die Gehaltsnachweise der letzten zwölf Monate vor der Geburt/Beginn des Mutterschutzes vorlegen (wer nebenbei noch selbstständig ist, eventuell sogar für den Zeitraum des Kalenderjahres vor der Geburt). Wer die Gehaltsnachweise nur elektronisch erhält: Bereits daran denken, alle für später verfügbar zu halten.			

Was	Wann/weshalb	Wo	Notwendige Unterlagen/ Formulare	Erledigt am
Rücksprache mit der Krankenkasse	Zur Klärung, wie die Krankenversicherungssituation nach Ende der Mutterschutzfrist aussieht. (-> »Krankenversicherung für Eltern und Kind«, S. 191)			
Krankenversicherungs-Check	Um zu klären, welche Leistungen die Krankenversicherung rund um die Schwangerschaft, Geburt und Nachsorge übernimmt. Eventuell private Zusatzversicherung, zum Beispiel für Krankenhausaufenthalt oder (für Selbstständige) Krankentagegeldversicherung abschließen, um auch während der Mutterschutzfristen Geld zu bekommen. Achtung, Wartefristen beachten!			
Mutterschaftsgeld beantragen (-> »Mutterschaftsgeld«, S. 96)	Es gibt keine gesetzliche Frist, aber möglichst frühzeitig, um das Mutterschaftsgeld pünktlich zum Beginn der Mutterschutzfrist zu erhalten.	Bei der Krankenkasse bzw. für Privat- oder Familienversicherte beim Bundesamt für Soziale Sicherung bzw. für Selbstständige mit Krankentagegeldanspruch beim Krankenversicherer	Für den Bezugszeitraum vor der Geburt: »Zeugnis über den mutmaßlichen Tag der Entbindung«, ausgestellt vom Arzt oder der Hebamme (der Arbeitgeber ist in der Regel dankbar für die Zusendung einer Kopie). Für den Bezugszeitraum nach der Geburt ist die Geburtsurkunde des Kindes nachzureichen.	

Was	Wann/weshalb	Wo	Notwendige Unterlagen/ Formulare	Erledigt am
Elternzeit anmelden* (-> »Elternzeit«, S. 53)	Spätestens sieben Wochen vor dem geplanten Geburtstermin	Schriftlich beim Arbeitgeber		
*betrifft zu diesem Zeitpunkt in der Regel nur Väter, die direkt nach der Geburt Elternzeit nehmen wollen – siehe ansonsten Tabelle »Nach der Geburt«, S. 15				

Was sonst noch hilfreich sein könnte

Was	Wann, weshalb und wo	Erledigt am
Vollmacht für den Antrag auf Erteilung der Geburtsurkunde	Falls die Anmeldung des Kindes nicht in der Klinik erfolgen kann, sondern ein Partner zum Standesamt gehen muss, brauchen nicht verheiratete Väter eine Vollmacht der Mutter. Praktisch: Die Vollmacht schon vor der Geburt ausstellen.	
Wie wird das Kind krankenversichert? (-> »Krankenversicherung für Eltern und Kind«, S. 191)	Informationen beim in Frage kommenden Krankenversicherer einholen und gegebenenfalls bereits ein Anmeldeformular für das Kind zuschicken lassen.	
Rentenversicherung (-> »Elternzeit«, S. 74)	Wer nicht in die gesetzliche Rentenversicherung zahlt: Überlegen, wie Rentenbeiträge während des Mutterschutzes/der Elternzeit geleistet werden.	

Was	Wann, weshalb und wo	Erledigt am
<p>Vaterschaftsanerkennung beurkunden lassen (betrifft nur nicht miteinander verheiratete Eltern) (-> »Vaterschaftsanerkennung«, S. 80)</p>	<p>Will man noch vor der Geburt eine Vaterschaftsanerkennung abgeben, kann der Vater gleich von Anfang an in der Geburtsurkunde eingetragen werden. Auch das gemeinsame Sorgerecht könnte dann bereits vor der Geburt erklärt werden.</p>	
<p>Erklärung über das gemeinsame Sorgerecht abgeben (betrifft nur nicht miteinander verheiratete Eltern) (-> »Erklärung über das gemeinsame Sorgerecht«, S. 85)</p>	<p>Die Sorgeerklärung kann jederzeit abgegeben werden, auch schon vor der Geburt. Sie muss öffentlich beurkundet werden, was beim Jugendamt oder Notar (kostenpflichtig) erfolgen kann.</p>	
<p>Einkünfte neben dem Elterngeld</p>	<p>Erwartet man während des Elterngeldbezugs weitere Einkünfte (wie anteilige Tantiemen, Weihnachts-/Urlaubsgelder oder sonstige Einnahmen), reduzieren diese unter Umständen das Elterngeld. Tipp: Rechtzeitig bei der zuständigen Elterngeldstelle erkundigen, ob diese Gelder bei der Elterngeldberechnung berücksichtigt werden oder es etwas ändern würde, falls man sie zum Beispiel erst im Anschluss an das Elterngeld ausgezahlt bekäme.</p>	
<p>Geburtsklinik suchen und sich dort zur Entbindung anmelden (-> »Die Geburt: Klinik, Geburtshaus oder zu Hause?«, S. 221)</p>		
<p>Hebamme suchen (-> »Die Hebamme«, S. 214)</p>		
<p>Kita-/Krippenplatz suchen (-> »Baby wird betreut«, S. 347f.)</p>		
<p>Zwischenzeugnis vom Arbeitgeber ausstellen lassen (bei Angestellten)</p>		

Was	Wann, weshalb und wo	Erledigt am
Mit dem Arbeitgeber über den Wiedereinstieg sprechen		
Entscheiden, ob man das Nabelschnurblut eventuell spenden oder einfrieren lassen will (-> »Nabelschnurblut: Spenden oder einfrieren?«, S. 232)		

Nach der Geburt

Was	Wann	Wo	Notwendige Unterlagen/Formulare	Erledigt am
Anmeldung des Kindes und Beantragung der Geburtsurkunde	Die Anmeldung muss innerhalb von sieben Tagen nach der Geburt erfolgen. Das Standesamt stellt die Geburtsurkunde aus sowie automatisch die (eventuell) benötigten Durchschriften für: <ul style="list-style-type: none"> • Antrag auf Kindergeld (wobei diese Durchschrift nur noch selten verlangt wird) • Antrag auf Elterngeld • Antrag auf Mutterschaftsgeld für die Zeit des Mutterschutzes nach der Geburt 	Bei dem Standesamt, in dessen Zuständigkeitsbereich das Kind geboren wurde. Teilweise übermitteln die Geburtskliniken die Geburtsdaten direkt an das Standesamt (in diesem Fall benötigt die Klinik meist nur Kopien der Unterlagen). Die Geburtsurkunde bekommt man per Post oder muss sie persönlich beim Standesamt abholen.	In der Regel: <ul style="list-style-type: none"> • Geburtsbescheinigung der Klinik, bei Hausgeburten von der Hebamme ausgestellt • Heiratsurkunde bzw. bei Ledigen deren eigene Geburtsurkunden • Personalausweis der Mutter und des Vaters • Unverheiratete Väter müssen eine Vollmacht der Mutter mitbringen und zusätzlich die Vaterschaftsanerkennung vorlegen. (Ansonsten werden sie nicht in der Geburtsurkunde eingetragen.) • Zum Teil werden auch bei Verheirateten die Geburtsurkunden von Vater, Mutter und Geschwistern verlangt • Formular »Erklärung zur Namensgebung« 	

Was	Wann	Wo	Notwendige Unterlagen/Formulare	Erledigt am
<p>Mutterschaftsgeld für die Zeit des Mutterschutzes nach der Geburt (acht beziehungsweise zwölf Wochen) beantragen</p>	<p>Nach der Geburt</p>	<p>Bei der Krankenkasse beziehungsweise für Privat-/Familienversicherte beim Bundesversicherungsamt bzw. für Selbstständige mit Krankentagegeldversicherung bei der Krankenversicherung</p>	<p>Die speziell dafür mit dem Vermerk »Mutterschaftshilfe« ausgestellte Geburtsurkunde</p>	
<p>Krankenversicherung für das Baby abschließen (-> »Krankenversicherung für Eltern und Kind«, S. 191)</p>	<p>So bald wie möglich nach der Geburt beantragen</p>	<p>Bei der gewünschten Krankenversicherung</p>	<p>Meist genügt ein Anruf bei der Krankenversicherung. Sie schickt dann ein Formular/Antrag, das man mit einer Kopie der Geburtsurkunde des Kindes einreicht (oft wird zum Beispiel die Geburtsurkunde verlangt, teilweise auch schon die Steuer-ID-Nummer des Kindes).</p>	

Was	Wann	Wo	Notwendige Unterlagen/Formulare	Erledigt am
Krankenversicherungssituation des betreuenden Elternteils für die Elternzeit klären	Möglichst frühzeitig, da die Krankenversicherung je nach Situation eventuell selbst bezahlt werden muss (-> »Elternzeit«, S. 75)	Bei der Krankenversicherung	In der Regel verlangen die Krankenkassen eine Mitteilung über die Dauer der geplanten Elternzeit sowie eine entsprechende Bescheinigung des Arbeitgebers.	
Arbeitgeber über die Geburt des Kindes informieren	Möglichst bald, damit der Arbeitgeber die Mutterschutzfrist nach der Geburt berechnen kann. Das ist zum Beispiel wichtig für die Zahlung des Arbeitgeberzuschusses zum Mutterschaftsgeld für diesen Zeitraum.		In der Regel genügt eine Kopie der Geburtsurkunde, manche Arbeitgeber verlangen die Vorlage des Originals.	
Kindergeld beantragen (-> »Elterngeld, Kindergeld und alle anderen Gelder«, S. 165)	Nach der Geburt. Rückwirkend nur maximal sechs Monate lang möglich	Bei der jeweils zuständigen Familienkasse der Bundesagentur für Arbeit	Antragsformular samt Anlage. Zwingend anzugeben sind die Steuer-ID-Nummern des Kindes und des Antragstellers. Eine Kopie der Geburtsurkunde oder der Geburtsbescheinigung mit dem Verwendungszweck »Kindergeld« ist nur noch auf Anfrage der Familienkasse vorzulegen.	

Was	Wann	Wo	Notwendige Unterlagen/Formulare	Erledigt am
<p>Elternzeit anmelden (→ »Elternzeit«, S. 57)</p>	<p>Für eine Elternzeit vor dem dritten Geburtstag des Kindes muss die Anmeldung spätestens sieben Wochen vor dem geplanten Beginn der Elternzeit erfolgen, eine Elternzeit nach dem dritten Geburtstag des Kindes muss 13 Wochen vorher angemeldet werden.</p>	<p>Schriftlich beim Arbeitgeber</p>		
<p>Elterngeld beantragen (→ »Elterngeld, Kindergeld und alle anderen Gelder«, S. 124)</p>	<p>Nach der Geburt, da die Geburtsurkunde benötigt wird. Und möglichst bald, da rückwirkend nur für die letzten drei Monate vor Beginn des Antragsmonats gezahlt wird.</p>	<p>Bei der zuständigen Elterngeldstelle</p>		
<p>Ggf. Landes-erziehungsgeld beantragen (nur in Sachsen möglich) (→ »Landes-erziehungsgeld«, S. 178)</p>	<p>Frühestens drei Monate vor Beginn des gewünschten Leistungszeitraums. (→ »Elterngeld, Kindergeld und alle anderen Gelder« S. 179)</p>	<p>Bei der zuständigen Erziehungs – und Elterngeldstelle</p>	<p>Von der individuellen Situation abhängig, dem Antragsformular zu entnehmen.</p>	

Was	Wann	Wo	Notwendige Unterlagen/Formulare	Erledigt am
Eventuell Steuerklasse wechseln	Für verheiratete Eltern, die während der Schwangerschaft die Steuerklasse gewechselt haben, ist es nun eventuell günstiger, wieder zurückzuwechseln. Dann nimmt derjenige, der als Erster wieder arbeitet, die günstigere Klasse.	Beim zuständigen Finanzamt		
Eventuell Versicherungen prüfen (→ »Versicherungen: Genug oder mehr?«, S. 198)				

Bevor das Baby kommt

Geburtsvorbereitungskurse, Yoga & Co.

Die Zeiten der »Hechelkurse« sind lange vorbei. Heute gibt es eine Vielzahl von Angeboten: von Geburtsvorbereitung über Säuglingspflege bis hin zu Sportangeboten. Jetzt muss man nur das Richtige für sich finden.

Kurse mit informativem Inhalt

Neben den klassischen Geburtsvorbereitungskursen gibt es noch andere Angebote, die für die werdende Mutter von Interesse sein könnten. Hier ein kurzer Überblick:

Geburtsvorbereitungskurse

In diesen Kursen geht es um das Basiswissen rund um den Schwangerschaftsverlauf, die Geburt und die Babypflege. Die meisten richten sich an die werdende Mutter, es gibt inzwischen eine Vielzahl an Kursen für das Elternpaar. Geburtsvorbereitungskurse werden als wöchentliche Gruppenkurse oder als Crashkurs am Wochenende angeboten. Leitet den Kurs eine Hebamme, bekommen gesetzlich Versicherte die Kosten von der Krankenkasse erstattet. Einige Krankenkassen übernehmen die Kosten für den Partner.

Säuglingspflegekurse

Hier lernt man den Umgang mit dem Neugeborenen mittels Theorie und praktischer Übungen. Neben Themen wie Wickeln, Erstausrüstung und Baden gibt es auch zahlreiche Tipps zum Stillen und den ersten Wehwehchen.

Stillkurse

Hier wird über alle wichtigen Themen rund um das Stillen informiert: Warum Stillen gut für das Baby ist, welche Haltungen es gibt und was man bei Problemen tun kann. Auch die richtige Ernährung der Mutter wird thematisiert.

Tragekurse

Da es viele verschiedene Arten gibt, wie man das Baby am Körper tragen kann, sollen diese Kurse helfen, die richtige Wahl zu Tragehilfe beziehungsweise Tragetuch zu treffen. Man erhält Informationen zu den verschiedenen Tragehilfen und beschäftigt sich mit den zahlreichen Bindeweisen eines Tragetuches. Am sinnvollsten ist ein Tragekurs bei ausgebildeten Trageberaterinnen und auch erst nach der Geburt, wenn man das Baby »zum Üben« gleich mitnehmen kann.

Weitere Informationen zum Thema im Kapitel »Mit dem Baby unterwegs«, ab Seite 306.

Erste-Hilfe-Kurse für Kinder

Diese Kurse liefern wichtige Informationen zu Erste-Hilfe-Maßnahmen bei Vergiftungen, Verbrennungen und Stichen.

Außerdem erfährt man, wie man sich bei Pseudokrapp-Anfällen oder beim Fieberkrampf verhält. Ein empfehlenswerter Kurs für

alle werdenden Eltern. Es gibt auch Kursangebote, bei denen man das Baby oder Kind mitbringen kann.

Wo werden diese Kurse angeboten?

Unter anderem in Hebammenpraxen, Kliniken, Zentren für Geburtsvorbereitung, Elternschulen und Familienbildungsstätten.

Kurse für Körper und Seele

Es gibt eine Vielzahl an Sport- und Wellnessangeboten für die werdende Mama. Die beiden gängigsten sind Yoga und Aqua-Gymnastik.

Yoga

Yoga ist eine Mischung aus Dehn-, Atem- und Mediationsübungen – nicht nur gut für den Körper, sondern sorgt auch für Ruhe und Ausgeglichenheit. Man sollte dem Lehrer auf jeden Fall vorher sagen, dass man schwanger ist, oder nur Kurse speziell für Schwangere besuchen. Yogakurse für Schwangere werden unter anderem von Yoga Centern, Hebammenpraxen, Volkshochschulen oder Geburtskliniken angeboten.

Aqua-Gymnastik

Die Übungen für Schwangere im Wasser sind auf die Bedürfnisse der werdenden Mutter abgestimmt und trainieren wunderbar das Herz-Kreislaufsystem. Durch die Auftriebskraft des Wassers schont die Gymnastik die Gelenke, und das Gefühl der Leichtigkeit emp-

finden viele als sehr angenehm. Neben Fitnessclubs und Kliniken bieten auch öffentliche Badeanstalten Kurse an.

Es gibt zahlreiche weitere Angebote für Schwangere, wie zum Beispiel Pilates, Qigong oder Bauchtanz für Schwangere.



BUCH

Hypnobirthing. Der natürliche Weg zu einer sicheren, sanften und leichten Geburt (mit Audio-CD). Marie F. Mongan, Mankau Verlag, 2021.

Das Geheimnis einer schönen Geburt: Geburtsvorbereitung zwischen Hypnobirthing, Kaiserschnitt und Hausgeburt. Jana Friedrich, CreateSpace Independent Publishing Platform, 2017.

Yoga in der Schwangerschaft (mit DVD). Patricia Thielemann-Kapell, GU, 2017.

Yoga für eine entspannte Schwangerschaft. Ursula Mäder, Hildegard Pätzold, Nietsch, 2011.

Hebammenyoga (mit Audio CD). Brahmadev M. Anders-Hoepgen, Systemed, 2011.

Fit durch die Schwangerschaft. Anna Kraft, Dr. Nina Sander, Knaur 2019.



INTERNET

www.sportundschwangerschaft.de Informations- und Serviceportal der deutschen Sporthochschule Köln rund um das Thema Schwangerschaft und Sport. Informationen zu den wichtigsten Fragen sowie ein kostenloses Online-Coaching!

www.mamaworkout-online.de Kostenpflichtige und kostenfreie Onlinekurse für Schwangere und Mütter, Schwerpunkt Rückbildung.

Unser Tipp Es gibt zahlreiche kurze, aber auch einige längere kostenlose Fitness-Videos für Schwangere im Internet (zum Beispiel bei **www.youtube.de**).



Im Urlaub und auf Reisen

Urlaub und Geschäftsreisen sind auch in der Schwangerschaft grundsätzlich ohne Weiteres möglich. Vorausgesetzt natürlich, der Gesundheitszustand erlaubt es. Auf jeden Fall sollte man vor der Reiseplanung mit dem Arzt über eventuelle Risiken im Hinblick auf die Schwangerschaft sprechen, zum Beispiel zum Thema »Höhenstrahlung bei Langstreckenflügen« etc.

Tipps für das Unterwegssein

- **Mutterpass** immer mitnehmen.
- Reist man allein, dann **nur mit leichtem Gepäck**, da schweres Heben tabu ist.
- **Im Auto:** Der normale Dreipunktgurt bietet auch schwangeren Frauen (und dem Baby im Bauch) einen guten Schutz. Der Beckengurt sollte dabei so tief wie möglich unterhalb des Bauches liegen und keinesfalls über den Bauch geführt werden. Es gibt spezielle Gurtführungssysteme für Schwangere, die dafür sorgen, dass der Beckengurt bei einem Aufprall in einer tieferen Position bleibt, um so die Fruchtblase möglichst wenig zu belasten (erhältlich im Baby-Fachhandel oder über den Onlinehandel, wie zum Beispiel das Modell »BeSafe Pregnant«). Der ADAC empfiehlt, den ganzen Fahrersitz möglichst weit zurückzuschieben, um so idealerweise einen Abstand von 25 bis 30 Zentimetern zwischen Bauch und Lenkrad zu haben. Auch im Hinblick auf einen eventuell aufgehenden Airbag ist das sicherer.
- Generell sind werdende Mütter auf dem **Beifahrersitz** besser geschützt, da die Gefahr des Aufpralls auf das Lenkrad wegfällt. Wenn es geht, in den letzten Monaten wegen der eingeschränkten Bewegungsfreiheit und der schnelleren Ermüdung lieber chauffieren lassen, vor allem bei längeren Strecken. Aber auch hier gilt: Wegen des Airbags den Sitz so weit wie möglich nach hinten schieben.
- **Mit der Bahn:** Vorteil am Zugfahren ist es, dass man jederzeit aufstehen und sich bewegen kann (und ein WC ist auch

immer in der Nähe). Tipp: Rechtzeitig einen Sitzplatz reservieren.

- **Flugreisen:** Bei der Airline erkundigen, wie lange Schwangere mitfliegen dürfen. Manche Fluggesellschaften verlangen ungefähr ab dem achten Monat eine ärztliche Bestätigung (zum Beispiel zur Flugtauglichkeit der Schwangeren oder dass die Geburt noch nicht direkt bevorsteht), und spätestens ab der 36. Schwangerschaftswoche lehnen die meisten eine Mitnahme ab.
- Für mehr **Beinfreiheit** einen Sitzplatz am Gang oder in der ersten Reihe reservieren. Und zur Venenentlastung Stützstrümpfe tragen und öfter herumlaufen.
- Bei **Reisen in ferne Länder** rechtzeitig mit dem Arzt oder einem Tropeninstitut klären, ob dafür Impfungen erforderlich und diese in der Schwangerschaft möglich sind. Prüfen, ob vor Ort eine gute medizinische Versorgung gewährleistet ist. Und natürlich Länder mit hohem Krankheitsrisiko meiden.
- **Reiserücktrittversicherung** darauf prüfen, ob sie auch die Schwangerschaft abdeckt.

Babymoon

Immer mehr Frauen bzw. Eltern wollen vor der Geburt des Babys gern noch einmal verreisen und sich verwöhnen lassen. Viele Hotels haben sich diesem Wunsch nach einem »Babymoon« (in

Anlehnung an den Honeymoon) in den letzten Jahren angepasst und bieten Massagen, Yogakurse, Ayurveda, schwereloses Floaten im Salzwasserbad oder Kosmetik-Behandlungen an, die speziell auf die Bedürfnisse von Schwangeren zugeschnitten sind. Denn nicht alle Anwendungen können bei Schwangeren wie gewohnt durchgeführt werden, so wird zum Beispiel eine Massage in Rückenlage gegen Ende der Schwangerschaft eher unentspannend, bestimmte Reflexzonenmassagen oder einige ätherische Öle sind zu meiden, um zum Beispiel keine vorzeitigen Wehen auszulösen.

Falls man also vor der Geburt noch einen Verwöhnurlaub planen will, kann man sich bei den Hotels oder Spas seiner Wahl nach entsprechenden Angeboten erkundigen. Beste Reisezeit ist das zweite Schwangerschaftsdrittel – dann sind anfängliche Beschwerden vorbei, der Bauch noch relativ klein und die Schwangerschaft stabil.



INTERNET

www.baby-moon.eu Bietet weltweit Luxushotels an, die spezielle Arrangements für Schwangere zusammenstellen, darunter mehrere in Europa. Englischsprachige Webseite.

www.adac.de Der ADAC gibt einige Tipps für die Sicherheit von Schwangeren bei Autofahrten, siehe zum Beispiel »Schwanger am Steuer: So schützen Sie den Babybauch« (-> Verkehr -> Verkehrssicherheit -> Verkehrsmedizin).

Recht und Behörden

Mutterschutz

Der Mutterschutz – Was es ist und wen es betrifft

Gesetzliche Mutterschutzvorschriften sorgen dafür, dass

- schwangere und stillende Frauen und ihre Kinder vor Gefährdungen, Gesundheitsschäden oder Überforderung am Arbeitsplatz geschützt werden (»Gesundheitsschutz«),
- sie während der Schwangerschaft sowie einige Zeit nach der Geburt (unter gewissen Voraussetzungen auch nach Fehlgeburten) nicht befürchten müssen, ihren Arbeitsplatz durch eine Kündigung zu verlieren (»Kündigungsschutz«),
- ihr Einkommen im Falle eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot es weiterhin gesichert bleibt (»Finanzielle Leistungen«).

Die meisten Regelungen hierzu enthält das Mutterschutzgesetz (MuSchG), das zum 01.01.2018 zur besseren Anpassung an die Entwicklungen in Gesellschaft und Arbeitswelt endlich einige Neuregelungen erhalten hat. Daneben gibt es zahlreiche weitere Bestimmungen, um gebärfähige Frauen und werdende und stillen-

de Mütter vor Gefahren oder der Einwirkung von gefährlichen Stoffen am Arbeitsplatz zu schützen. Entsprechende Regelungen enthalten zum Beispiel die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV), die Gefahrstoffverordnung (GefStoffV) oder die Verordnung über den Schutz vor Schäden durch Röntgenstrahlen (RöV). Im Fünften Sozialgesetzbuch (SGB V) finden sich Vorschriften zum Mutterschaftsgeld oder zum Anspruch auf ärztliche Betreuung und Hebammenhilfe, im Versicherungsvertragsgesetz (VVG) die neue Regelung zum Krankentagegeld für privat krankenversicherte Frauen.

Das Mutterschutzgesetz gilt für alle (werdenden) Mütter, die in einem Arbeitsverhältnis stehen und ihren Arbeitsplatz in Deutschland haben (oder auf deren Arbeitsverhältnis deutsches Recht anzuwenden ist). Der Gedanke dahinter ist, dass diese Frauen einen Arbeitgeber haben, demgegenüber sie weisungsgebunden sind und der seinerseits eine Pflicht zur Fürsorge gegenüber der schwangeren/stillenden Frau hat und deswegen die gesetzlichen Mutterschutzvorschriften beachten muss.

Somit werden auch Teilzeitbeschäftigte, geringfügig beschäftigte Frauen (»Minijob«) sowie Frauen in einer beruflichen Ausbildung vom Mutterschutzgesetz erfasst. Ebenso werden Frauen mit einem befristeten Arbeitsverhältnis geschützt – doch nur genau so lange, wie das befristete Arbeitsverhältnis besteht. Allerdings: Verlängert ein Arbeitgeber alle befristeten Arbeitsverträge mit Kollegen und Kolleginnen, die ähnlich gelagert sind, und beruft sich nur der werdenden Mutter gegenüber auf den Ablauf der Befristung, so lohnt sich eine rechtliche Prüfung, ob eine unzulässige Diskriminierung aufgrund der Schwangerschaft vorliegt.

Auf Heimarbeiterinnen findet das Mutterschutzgesetz nur eingeschränkt Anwendung.

Durch die Reform des Mutterschutzgesetzes wurde der Kreis der geschützten Personen zum 01.01.2018 noch erweitert. So gilt das Gesetz jetzt zum Beispiel auch für **Praktikantinnen** im Sinne von Paragraph 26 des Berufsbildungsgesetzes. Ebenso können sich jetzt auch **Schülerinnen** und **Studentinnen** (denen die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltungen verpflichtend vorgibt oder die ein verpflichtend vorgegebenes Praktikum ableisten) auf zahlreiche Mutterschutzregeln berufen. Auch **Entwicklungshelferinnen** können nun vom Mutterschutzgesetz profitieren ebenso wie jene selbstständig tätigen Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als **arbeitnehmerähnliche Personen** anzusehen sind.

Aber Achtung: Bei diesem erweiterten Personenkreis muss das Gesetz sehr genau gelesen werden – denn gerade Regelungen wie der Kündigungsschutz oder jene zu wichtigen finanziellen Leistungen (Mutterschutzlohn, Mutterschaftsgeld oder der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld) sind in einigen Fällen leider ausdrücklich ausgeschlossen!

Das Mutterschutzgesetz gilt hingegen nicht für Selbstständige oder Hausfrauen und in der Regel auch nicht für Organmitglieder und Geschäftsführerinnen von juristischen Personen (sofern sie nicht überwiegend auch als Beschäftigte tätig sind), da sie in keinem Beschäftigungsverhältnis stehen und also nicht in die Arbeitsorganisation eines weisungsgebenden Arbeitgebers eingebunden sind. Auch für Beamtinnen und Soldatinnen gilt das Gesetz nicht – trotzdem steht ihnen aber dasselbe Mutterschutzniveau zu, die Regelungen dazu finden sich nur in anderen Gesetzen (im Beamtenrecht beziehungsweise der Mutterschutzverordnung für Solda-

tinnen). Auf Adoptivmütter ist das Mutterschutzgesetz ebenfalls nicht anwendbar, da bei ihnen die typischerweise durch Schwangerschaft, Geburt oder Stillzeit entstehenden Schutzbedürfnisse nicht gegeben sind.

Wer Zweifel an seinem Beschäftigtenstatus hat (vorrangig interessant für Geschäftsführerinnen oder arbeitnehmerähnliche Frauen), kann sich zur Klärung an die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund wenden (www.clearingstelle.de).

Ab wann greifen die Schutzbestimmungen?

Die Mutterschutzbestimmungen gelten während der Schwangerschaft, nach der Geburt und während eines Teils der Stillzeit. Sie greifen erst ab dem Moment, ab dem der Arbeitgeber (bei Schülerinnen oder Studentinnen: die Schule oder Hochschule) über die Schwangerschaft unterrichtet wurde. Ausnahme: Der besondere Schutz vor Kündigung gilt für werdende Mütter ab Beginn der Schwangerschaft, also komplett unabhängig von der Information an den Arbeitgeber.

Damit der Arbeitgeber die Mutterschutzbedingungen einhalten kann, sollte man ihm die Schwangerschaft und den voraussichtlichen Entbindungstermin also am besten mitteilen, sobald einem diese Tatsachen bekannt sind. Eine bestimmte Frist dafür, bis wann die Mitteilung zu machen ist, gibt es jedoch nicht. Verlangt der Arbeitgeber zusätzlich noch eine Bescheinigung von einem Arzt oder einer Hebamme, weil ihm die mündliche Mitteilung nicht ausreicht, dann ist er verpflichtet, die Kosten dafür zu über-

nehmen. Die Information bezüglich der Schwangerschaft darf der Arbeitgeber im Übrigen nicht unbefugt an Dritte weitergeben.

Die wichtigsten Mutterschutzrechte

Der im Mutterschutzgesetz geregelte **Gesundheitsschutz** lässt sich grob in folgende drei Bereiche einteilen:

- Betrieblicher Gesundheitsschutz
- Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz
- Ärztlicher Gesundheitsschutz

Betrieblicher Gesundheitsschutz

Allgemein hat der Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass die Arbeitsbedingungen so gestaltet werden, dass die werdende oder stillende Mutter oder ihr Kind vor Gefahren für die körperliche oder psychische Gesundheit geschützt werden.

Der Arbeitgeber muss zudem dafür sorgen, dass sich schwangere oder stillende Frauen während der Pausen und, soweit es für sie erforderlich ist, auch während der Arbeitszeit unter geeigneten Bedingungen hinsetzen oder hinlegen und sich ausruhen können.

Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau auch keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, die für sie oder ihr Kind eine sogenannte unverantwortbare Gefährdung darstellen. Dies wäre zum Beispiel der Fall, wenn die Frau gewissen Gefahr- oder Biostoffen oder physikalischen Einwirkungen

in einem Maße ausgesetzt würde, dass ihre Gesundheit oder die ihres ungeborenen Kindes gefährdet ist (etwa durch Blei, Fruchtbarkeitsschädigende Stoffe, Rötelviren, ionisierende oder nicht ionisierende Strahlungen, Erschütterungen, Lärm, Vibrationen, Hitze, Kälte oder Nässe).

Eine solche unverantwortbare Gefährdung darf sich für die schwangere Frau auch nicht durch zu starke körperliche Belastungen oder mechanische Einwirkungen ergeben. Das trifft zum Beispiel auf Tätigkeiten zu, bei denen

- regelmäßig Lasten von mehr als fünf Kilogramm Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als zehn Kilogramm Gewicht von Hand gehoben, gehalten, bewegt oder befördert werden müssen,
- Unfälle durch Ausgleiten, Fallen oder Stürzen zu befürchten sind,
- eine Erhöhung des Drucks im Bauchraum zu befürchten ist,
- sich die Frau häufig erheblich strecken, beugen, in die Hocke gehen oder gebückt halten muss, die Schwangere nach dem fünften Schwangerschaftsmonat überwiegend bewegungsarm ständig stehen muss, diese Tätigkeit täglich vier Stunden überschreitet und so weiter.

Schwangere und stillende Frauen dürfen zudem keine Akkordarbeit oder Fließarbeit ausüben, ebenso wenig getaktete Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo (sofern diese Art der Arbeit oder das Arbeitstempo für die Schwangere oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt).

Wird eine solche unverantwortbare Gefährdung für die Frau oder ihr Kind festgestellt, muss der Arbeitgeber zunächst versuchen, die

Arbeitsbedingungen so umzugestalten, dass die Gefährdung ausgeschlossen ist. Gelingt ihm dies nicht, muss er versuchen, die Frau an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz einzusetzen. Gelingt ihm auch das nicht (weil es zum Beispiel keinen anderen geeigneten Arbeitsplatz gibt oder weil dieser für die schwangere/stillende Frau unzumutbar wäre), dann darf der Arbeitgeber die Frau nicht weiter beschäftigen, es kommt zu einem Beschäftigungsverbot. Ein solches Beschäftigungsverbot kann teilweise, vollständig oder auch nur vorläufig ausgesprochen werden. Finanzielle Einbußen hat die Frau dadurch nicht zu befürchten (siehe dazu mehr beim Thema »Mutterschutzlohn«, ab Seite 44).

Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz

Auch zur »zeitlichen Gestaltung« der Arbeit enthält das Mutterschutzgesetz zahlreiche Regelungen, um die schwangere oder stillende Frau vor körperlicher und psychischer Überforderung sowie vor Erschöpfungserscheinungen zu schützen:

- **Höchstarbeitszeit:** Die durchschnittliche Arbeitszeit pro Monat/Doppelwoche darf eine gewisse Stundenanzahl nicht überschreiten.
- **Ruhezeit:** Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit muss der Frau eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewährt werden.
- **Nachtarbeit:** Zwischen 20 und 6 Uhr darf der Arbeitgeber eine schwangere oder stillende Frau nicht beschäftigen, da Nachtarbeit mit besonderen Anstrengungen verbunden ist. Ausnahmen sind nur unter gewissen Voraussetzungen möglich (siehe Seite 35).

- **Sonn- und Feiertagsarbeit:** Auch an Sonn- und Feiertagen ist eine Beschäftigung vom Grundsatz her verboten. Beim Vorliegen gewisser Voraussetzungen können allerdings Ausnahmen gemacht werden (dazu mehr ab Seite 37).
- **Schutzfristen vor und nach der Entbindung:** Der Arbeitgeber darf eine Frau in einem gewissen Zeitraum vor und nach der Entbindung nicht beschäftigen, für Ausnahmen gibt es jedoch einen kleinen Spielraum (dazu mehr ab Seite 38).

Nachtarbeit

Es gilt wie gesagt der Grundsatz, dass schwangere/stillende Frauen zwischen 20 Uhr und 6 Uhr nicht beschäftigt werden dürfen. Aber: durch die Reform des Mutterschutzgesetzes gibt es nun seit dem 01.01.2018 unabhängig von der Berufsgruppe oder dem Arbeitgeber für alle schwangeren/stillenden Frauen die Möglichkeit, selbst mit zu entscheiden, ob sie zu gewissen Zeiten gern mehr oder länger arbeiten möchten.

So ist eine **Beschäftigung zwischen 20 und 22 Uhr** möglich, wenn folgende Voraussetzungen vorliegen:

- der Arbeitgeber stellt einen entsprechenden Antrag bei der Aufsichtsbehörde,
- die Frau erklärt sich ausdrücklich dazu bereit (wobei sie diese Erklärung jederzeit widerrufen darf),
- ein ärztliches Zeugnis bestätigt, dass auch aus ärztlicher Sicht nichts gegen die Beschäftigung der Frau bis 22 Uhr spricht und
- eine unverantwortbare Gefährdung der schwangeren Frau

oder ihres Kindes durch »Alleinarbeit« ist ausgeschlossen. Unter Alleinarbeit versteht man dabei eine Tätigkeit, bei der der Arbeitsplatz der Frau so beschaffen ist, dass sie ihn nicht jederzeit verlassen oder Hilfe erreichen kann. So soll zum Beispiel verhindert werden, dass die Frau oder ihr Kind gefährdet werden könnten, weil keine Kollegen zur Unterstützung anwesend sind, falls dies nötig würde. Diese Anforderung muss im Übrigen nur bei schwangeren, nicht aber bei stillenden Frauen erfüllt sein.

Um die Beschäftigung bis 22 Uhr möglichst unbürokratisch zu ermöglichen, darf der Arbeitgeber die Frau bei Vorliegen all dieser Voraussetzungen schon entsprechend beschäftigen, während die Behörde den Antrag noch prüft. Und lehnt die Behörde den Antrag nicht innerhalb von sechs Wochen ab, gilt die Genehmigung sogar als erteilt.

Für schwangere/stillende **Schülerinnen** und **Studentinnen** gilt dies leicht abgewandelt: Ihre Ausbildungsstelle darf sie bis 22 Uhr an Ausbildungsveranstaltungen teilnehmen lassen, sofern

- sich die Schülerin/Studentin ausdrücklich dazu bereit erklärt (auch hier kann die Erklärung jederzeit widerrufen werden),
- die Teilnahme zu dieser Tageszeit zu Ausbildungszwecken erforderlich ist und
- eine unverantwortbare Gefährdung der Schwangeren oder ihres Kindes durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist (nicht anwendbar auf stillende Frauen).

Eine **Beschäftigung nach 22 Uhr** ist nur in besonders begründeten Einzelfällen zulässig und auch nur, wenn alle oben genannten Voraussetzungen vorliegen und die Aufsichtsbehörde vor der Aufnahme der Beschäftigung die Ausnahme bewilligt hat.

Sonn- und Feiertagsarbeit

Für schwangere oder stillende Frauen besteht das grundlegende Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit. Auch hier gibt es aber die Möglichkeit, unter folgenden Voraussetzungen Ausnahmen zu machen:

- die schwangere/stillende Frau erklärt sich ausdrücklich zu der Beschäftigung an einem Sonn- oder Feiertag bereit (wobei sie ihre Erklärung jederzeit widerrufen kann),
- Paragraph 10 des Arbeitszeitgesetzes lässt eine Ausnahme vom Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit zu (hier findet die Begrenzung auf gewisse Berufsgruppen, Einsatzorte, Arbeitgeber etc. statt),
- der Frau wird in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachtruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt und
- eine unverantwortbare Gefährdung der Schwangeren oder ihres Kindes durch Alleinarbeit ist ausgeschlossen (diese Anforderung muss nur bei schwangeren, nicht aber bei stillenden Frauen erfüllt sein).

Für schwangere/stillende **Schülerinnen und Studentinnen** gilt dies in ähnlicher Form: Ihre Ausbildungsstelle darf sie an Sonn- und Feiertagen nur an Ausbildungsveranstaltungen teilnehmen lassen, wenn

- sich die Frau ausdrücklich dazu bereit erklärt (auch hier kann die Erklärung jederzeit widerrufen werden),
- die Teilnahme an einem Sonn-/Feiertag zu Ausbildungszwecken erforderlich ist,
- der Frau in jeder Woche einmal ein Ersatzruhetag im Anschluss an eine ununterbrochene Nachruhezeit von mindestens elf Stunden gewährt wird und
- eine unverantwortbare Gefährdung der Schwangeren oder ihres Kindes durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist. (Letzteres ist bei stillenden Frauen nicht erforderlich.)

Schutzfristen vor und nach der Entbindung

Für die Zeiträume direkt vor und nach der Entbindung gelten für die (werdende) Mutter spezielle Schutzfristen, in welchen sie vom Arbeitgeber nicht beschäftigt werden darf:

Schutzfrist vor der Entbindung: Die Schutzfrist beginnt sechs Wochen vor der Entbindung. In dieser Zeit darf die werdende Mutter nicht beschäftigt werden – es sei denn, sie erklärt sich ausdrücklich bereit dazu. Diese Erklärung kann sie anschließend jederzeit widerrufen.

Maßgeblich für die Berechnung dieser Schutzfrist ist der mutmaßliche Tag der Entbindung, so wie er sich aus dem Zeugnis der Ärztin/des Arztes, der Hebamme oder des Entbindungspflegers ergibt. Wird das Baby nicht am errechneten Tag geboren, dann verkürzt oder verlängert sich die Schutzfrist vor der Entbindung entsprechend.

Schutzfrist nach der Entbindung: Für die Schutzfrist nach der Entbindung gilt ein sogenanntes absolutes Beschäftigungsverbot. Das heißt, dass der Arbeitgeber die Frau in dieser Phase selbst dann nicht beschäftigen darf, wenn die Frau dazu bereit wäre (einzig Schülerinnen und Studentinnen dürfen ihre Ausbildung fortsetzen, sofern sie dies ausdrücklich verlangen).

Die Schutzfrist endet im Normalfall acht Wochen nach der Entbindung. Es gibt jedoch drei Ausnahmefälle, in denen die Schutzfrist erst zwölf Wochen nach der Entbindung endet:

1. Bei Mehrlingsgeburten.
2. Bei »medizinischen Frühgeburten«. Um eine medizinische Frühgeburt handelt es sich, wenn das Kind bei der Geburt entweder weniger als 2500 Gramm wiegt oder wenn das Kind wegen noch nicht voll ausgebildeter Reifezeichen einer wesentlich erweiterten Pflege bedarf. Dies ist durch ein ärztliches Attest zu belegen.
3. Wenn innerhalb von acht Wochen nach der Geburt bei dem Kind eine Behinderung festgestellt wird und die Mutter eine Verlängerung der Schutzfrist beim Arbeitgeber oder, sofern sie gesetzlich krankenversichert ist, bei ihrer Krankenkasse beantragt (bei der Behinderung des Kindes muss es sich dabei um eine Behinderung im Sinne des Paragraphen 2 Absatz 1 Satz 1 des Neunten Sozialgesetzbuchs handeln, und sie muss innerhalb der acht Wochen nach der Geburt ärztlich festgestellt werden). Die Informierung des Arbeitgebers und der Krankenkasse ist auch wichtig, damit dort die verlängerte Mutterschutzfrist (auch bezüglich der Auszahlung des Mutterschaftsgelds) berücksichtigt werden kann.

Ganz generell gilt: Bei medizinischen Frühgeburten (festgestellt durch ein ärztliches Zeugnis), aber auch bei sonstigen vorzeitigen Geburten verlängert sich die Acht-/Zwölf-Wochen-Frist immer um jenen Zeitraum, den man von der »vorgeburtlichen Schutzfrist« nicht mehr in Anspruch nehmen konnte.

Wird der errechnete Geburtstermin hingegen überschritten, verkürzt sich die Schutzfrist nicht. Sie dauert ganz normal acht beziehungsweise zwölf Wochen ab der Geburt.

Finanzielle Einbußen hat die Frau durch die Schutzfristen vor und nach der Geburt nicht zu befürchten (siehe dazu unten mehr beim Thema »Mutterschaftsgeld«).

Freistellung für Untersuchungen

Für »erforderliche« Vorsorgeuntersuchungen hat der Arbeitgeber die werdende Mutter freizustellen, wenn dafür kein Termin außerhalb der Arbeitszeit vereinbart werden konnte.

Ein Entgeltausfall darf ihr dadurch nicht entstehen. Auch darf der Arbeitgeber nicht verlangen, dass diese Freistellungszeiten vor- oder nachgearbeitet werden.

Was als »erforderlich« gilt, wird nach dem Leistungskatalog der gesetzlichen Krankenkassen bemessen. Danach haben sich auch nicht gesetzlich krankenversicherte Frauen zu richten.

Ärztlicher Gesundheitsschutz

Beim ärztlichen Gesundheitsschutz geht es konkret um die jeweilige Frau und ihre ganz individuelle Situation. Geht ein Arzt davon aus, dass die Weiterbeschäftigung die Gesundheit der Mutter oder des Kindes gefährden würde, so kann er ein ärztliches Beschäfti-