

Axel-Friedrich Foerster

# Mutterschutz und Elternzeit

Die wichtigsten gesetzlichen Regelungen für Unternehmen

Axel-Friedrich Foerster

# Mutterschutz und Elternzeit

Die wichtigsten gesetzlichen Regelungen für Unternehmen

**Mutterschutz und Elternzeit**

ISBN: 978-3-96276-176-9

Verlag: DATEV eG, 90329 Nürnberg

Stand: Juli 2026

Art.-Nr.: 35897/2026-07-01

Titelbild: © moofushi – www.stock.adobe.com

Druck: DATEV-High Quality Print, 90329 Nürnberg (Druck)

© 2026 Alle Rechte, insbesondere das Verlagsrecht, allein beim Herausgeber.
Die Inhalte wurden mit größter Sorgfalt erstellt, erheben keinen Anspruch auf eine vollständige Darstellung und ersetzen nicht die Prüfung und Beratung im Einzelfall.
Dieses Buch und alle in ihm enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Mit Ausnahme der gesetzlich zugelassenen Fälle ist eine Verwertung ohne Einwilligung der DATEV eG unzulässig.
Eine Nutzung für Zwecke des Text- und Datamining (§ 44b UrhG) sowie für Zwecke der Entwicklung, des Trainings und der Anwendung (ggf. generativer) Künstlicher Intelligenz, wie auch die Zusammenfassung und Bearbeitung des Werkes durch Künstliche Intelligenz, ist nicht gestattet.
Die Nutzung und Verwendung der Inhalte in KI-Systemen sowie die Zusammenfassung und Bearbeitung des Werkes durch Künstliche Intelligenz (KI) sind nicht gestattet.
Im Übrigen gelten die Geschäftsbedingungen der DATEV eG.
Angaben ohne Gewähr

Auch als E-Book erhältlich unter ISBN: 978-3-96276-177-6

Weitere Informationen erhalten Sie bei Ihrer Steuerberaterin oder Ihrem Steuerberater sowie unter: *go.datev.de/unternehmen*

# Axel-Friedrich Foerster

Herr Axel-Friedrich Foerster ist zuständig für Grundsatzfragen zum Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht bei dem Energieversorgungsunternehmen N-ERGIE AG in Nürnberg. Zuvor war er bei der Schwarz Gruppe und im Energiekonzern E.ON zentraler Ansprechpartner für Fragen der nationalen und internationalen Arbeitnehmerbesteuerung. Er verfügt über langjährige Erfahrungen und umfangreiches Praxiswissen und ist Mitglied in mehreren Fachgremien.

# Einleitung

Mutterschaft und Elternzeit bringen tiefgreifende private sowie berufliche Veränderungen mit sich. Für den Arbeitgeber ergeben sich eine Vielzahl von rechtlichen Fragestellungen und organisatorischen Herausforderungen. Für Arbeitgeber gilt es, die vielfältigen gesetzlichen Vorgaben im Mutterschutz und der Elternzeit rechtssicher umzusetzen. Zudem muss der Arbeitgeber schwangerschafts- und elternzeitbedingte Ausfälle einplanen, um reibungslose Betriebsabläufe zu garantieren. So müssen zeitnah Vertretungslösungen gefunden oder ggf. eine Elternzeitvertretung eingestellt werden.

Neben den organisatorischen Herausforderungen müssen von den Unternehmen zahlreiche Schutzvorschriften beachtet werden, um gesundheitliche Gefährdungen für die werdende Mutter und ihr Kind auszuschließen. Mutterschutz und Elternzeit wirken sich auch auf die Entgeltabrechnung aus. So setzt sich während der gesetzlichen Mutterschutzfristen, die Entlohnung der Arbeitnehmerin aus einer Kombination von Krankenkassenleistung (Mutterschaftsgeld) und einem vom Arbeitgeber zu zahlenden Zuschuss zusammen. Auch sollte der Arbeitgeber mit dem gesetzlichen U2-Ausgleichsverfahren vertraut sein. Dieses Verfahren schützt Arbeitgeber vor finanziellen Belastungen und sorgt dafür, dass Unternehmen ihre Mutterschutzleistungen zurückerhalten.

Mutterschutz und Elternzeit stellen Arbeitgeber in mehrerlei Hinsicht vor komplexe Herausforderungen. Dabei erfordern die verschiedenen Fragestellungen auch ein hohes Maß an aktuellem Fachwissen, denn Mutterschutz und Elternzeit unterliegen häufigen Weiterentwicklungen durch Gesetzgeber und Rechtsprechung. So wurden ab 01.06.2025 für Frauen, die eine Fehlgeburt erleiden, neue gestaffelte Mutterschutzfristen einge-

führt. Ebenfalls neu ist, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Elternzeit für ab dem 01. Mai 2025 geborene oder zur Adoption aufgenommene Kinder in Textform, etwa per E-Mail, beim Arbeitgeber anmelden können. Die bisher erforderliche Schriftform ist hierfür nicht mehr vorgeschrieben. Um Fehler und Rechtsstreitigkeiten zu vermeiden, müssen Arbeitgeber über die aktuellen Rechte und Pflichten im Mutterschutz und in der Elternzeit informiert sein.

*Nürnberg, im August 2026* *Axel-Friedrich Foerster*

**Hinweis**

In dieser Publikation wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit in der Regel das generische Maskulinum verwendet. Die verwendete Sprachform bezieht sich auf alle Menschen, hat ausschließlich redaktionelle Gründe und ist wertneutral.

# Der Inhalt im Überblick


1 Überblick über das Mutterschutzgesetz ..... 7
1.1 Weiterentwicklung des Mutterschutzrechts ..... 7
1.2 Die Hauptziele des Mutterschutzgesetzes ..... 9
1.3 Informations- und Mitteilungspflichten ..... 10
1.4 Gewährleistung des Gesundheitsschutzes ..... 11
1.5 Besonderer Kündigungsschutz ..... 12
1.6 Finanzielle Leistungen des Arbeitgebers ..... 12
1.7 Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen ..... 13
1.8 Fragen des Arbeitgebers zum Mutterschutzrecht ..... 13

2 Anwendungs- und Geltungsbereich des Mutterschutzgesetzes ..... 15
2.1 Rechtliche Grundlagen ..... 15
2.2 Geltungsbereich und Zielgruppe ..... 15
2.3 Unabdingbare Mutterschutzrechte ..... 18

3 Mitteilungs- und Informationspflichten bei Mutterschaft ..... 19
3.1 Mitteilungspflicht der werdenden Mutter ..... 19
3.2 Unterrichtung der Aufsichtsbehörde ..... 20

4 Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz ..... 22
4.1 Allgemein ..... 22
4.2 Schutzfristen vor und nach der Entbindung ..... 22
4.3 Neue Schutzfristen bei einer Fehlgeburt ..... 23
4.4 Verbot von Mehrarbeit und Ruhezeit ..... 24
4.5 Verbot von Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit ..... 24
4.6 Freistellungen ..... 25

5 Betrieblicher Gesundheitsschutz ... 26
5.1 Allgemein ... 26
5.2 Gefährdungsbeurteilung ... 26
5.3 Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen ... 34

6 Beschäftigungsverbote ... 36
6.1 Betriebliches Beschäftigungsverbot ... 36
6.2 Ärztliches Beschäftigungsverbot ... 36
6.3 Zahlung von Mutterschutzlohn bei Beschäftigungsverboten ... 37

7 Kündigungsverbot ... 38
7.1 Beginn und Dauer des Kündigungsschutz ... 38
7.2 Persönlicher Geltungsbereich ... 39
7.3 Voraussetzungen für den Kündigungsschutz ... 39
7.4 Absolutes Kündigungsverbot und Ausnahmen ... 41

8 Leistungen des Arbeitgebers nach dem Mutterschutzgesetz ... 44
8.1 Allgemein ... 44
8.2 Mutterschutzlohn ... 45
8.3 Arbeitgeber-Zuschuss zum Mutterschaftsgeld ... 48
8.4 Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses ... 51
8.5 Freistellungen für Untersuchungen und zum Stillen ... 53
8.6 Fortbestehen des Erholungsurlaubs bei Beschäftigungsverboten ... 54

9 Aushangpflicht des Mutterschutzgesetzes ... 56

10 U2-Erstattungsverfahren der Arbeitgeberaufwendungen ... 57
10.1 Allgemein ... 57

10.2 Aufbringung der Mittel für das U2-Verfahren ... 57
10.3 Erstattung der Aufwendungen für Mutterschaftsleistungen ... 59
10.4 Zuständige Ausgleichskasse ... 62
10.5 Erstattungsberechtigte Arbeitgeber ... 62
10.6 Maschinelles Erstattungsverfahren ... 63

11 Meldeverfahren zur Sozialversicherung ... 64

12 Elternzeit ... 66
12.1 Auszeit für die Familie ... 66
12.2 Anspruch auf Elternzeit ... 67
12.3 Dauer der Elternzeit ... 71
12.4 Beantragung der Elternzeit ... 73
12.5 Inanspruchnahme und Verteilung der Elternzeit ... 75
12.6 Kündigungsschutz ... 77
12.7 Kürzung des Urlaubsanspruchs ... 79
12.8 Sonderzahlungen in Elternzeit ... 81
12.9 Meldung zur Sozialversicherung ... 83
12.10 Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit ... 84
12.11 Befristete Arbeitsverträge für Elternzeitvertretung ... 89

13 Anhang ... 91
13.1 Schema zum Ablauf der mutterschutzrechtlichen Gefährdungsbeurteilung bei Vorliegen einer unverantwortbaren Gefährdung. ... 91
13.2 Allgemeine Verwaltungsvorschrift zum Kündigungsschutz bei Elternzeit (§ 18 Abs. 1 Satz 4 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes) ... 94

# 1 Überblick über das Mutterschutzgesetz

## 1.1 Weiterentwicklung des Mutterschutzrechts

Der Mutterschutz hat in Deutschland eine lange Tradition. Durch das am 24. Januar 1952 verabschiedete „Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter" (Mutterschutzgesetz) wurde das Ziel verfolgt, den Gesundheitsschutz für schwangere und stillende Frauen sowie für deren Kinder zu gewährleisten. Im Mittelpunkt standen gesetzliche Verbote für schwere körperliche Arbeiten sowie für Nacht- und Akkordarbeit. Zudem sollten erwerbstätige Mütter vor finanziellen Einbußen, beruflichen Nachteilen und Kündigung geschützt werden.

Seit dem Inkrafttreten des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) im Jahr 1952 haben sich die Arbeitswelt und die Erwerbstätigkeit von Frauen grundlegend verändert. Neben den geänderten Vorstellungen und Wünschen der Frauen in Bezug auf ihre Berufstätigkeit haben sich auch die Anforderungen im Beruf und die Vielfalt der belastenden Arbeitsbedingungen erheblich gewandelt. Aufgrund der gesellschaftlichen Veränderungen wurde das Mutterschutzgesetz (MuSchG) ab 2018 grundlegend reformiert. Ziel der Reform war es, berufsgruppenunabhängig und bundeseinheitlich ein für alle Frauen geltendes Gesundheitsschutzniveau in der Schwangerschaft, nach der Entbindung und während der Stillzeit sicherzustellen. Dabei wurden auch die Arbeitgeberpflichten zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen für schwangere und stillende Frauen neu strukturiert und klarer gefasst. Seitdem besteht für Arbeitgeber im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung die gesetzliche Pflicht, Arbeitsplätze proaktiv auf

mutterschutzrelevante Gefährdungen zu prüfen. Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet zu prüfen, welchen möglichen Gefährdungen schwangere und stillende Frauen an ihren Arbeitsplätzen ausgesetzt sein könnten.

Im Rahmen der Reform wurde zudem ein Ausschuss für Mutterschutz (AfMu) eingeführt. Dieser wurde beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gebildet und mit Vertretern öffentlicher und privater Arbeitgeber, der Gewerkschaften und der Landesbehörden sowie Personen mit wissenschaftlicher Expertise besetzt. Der Ausschuss soll Empfehlungen zur Implementation der gesetzlichen Vorgaben erarbeiten und dadurch die Gesetzesumsetzung in der betrieblichen Praxis für Unternehmen vereinfachen. Darüber hinaus wurden bestehende Rechtsunsicherheiten beseitigt und eine größere Transparenz für schwangere und stillende Frauen, für Arbeitgeber und für Aufsichtsbehörden geschaffen. Das Mutterschutzgesetz wurde insgesamt verständlicher gefasst und übersichtlicher gestaltet.

Das am 01. Juni 2025 in Kraft getretene Mutterschutzanpassungsgesetz (MuSchAnpG) brachte weitere Gesetzesänderungen mit sich. Das Hauptziel des Mutterschutzanpassungsgesetzes ist die arbeits- und sozialrechtliche Besserstellung von Frauen nach einer Fehlgeburt. Frauen erhalten nach einer Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche erstmals gesetzliche Schutzrechte. Dabei können Frauen selbst entscheiden, ob sie während dieser Fristen vorzeitig an ihren Arbeitsplatz zurückkehren. Durch das neue Gesetz wird eine langjährige rechtliche Lücke beim Schutz von Frauen nach einer Fehlgeburt geschlossen. Zuvor griff der gesetzliche Mutterschutz bei einem Schwangerschaftsverlust erst ab der 24. Schwangerschaftswoche.

## 1.2 Die Hauptziele des Mutterschutzgesetzes

Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) verfolgt im Wesentlichen zwei Kernziele. Im Mittelpunkt steht der Gesundheitsschutz von Mutter und Kind sowie die Sicherung der beruflichen Teilhabe ohne finanzielle oder rechtliche Nachteile. Dabei schützt das Gesetz die Gesundheit der Frau und ihres Kindes am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit. Frauen sollen ihre Beschäftigung in dieser Zeit ohne Gefährdung ihrer Gesundheit oder der ihres Kindes fortsetzen können.

Durch das Mutterschutzgesetz wird für alle Frauen ein präventives Schutzsystem bereitgestellt. Dabei müssen die verschiedenen Schutzrechte nicht von der Schwangeren oder Stillenden beantragt werden. Vielmehr ist jeder Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, sie automatisch und unmittelbar zu gewähren. Um einen effektiven Mutterschutz zu gewährleisten, muss der Arbeitgeber die rechtlichen Vorgaben ab dem Zeitpunkt berücksichtigen, an dem ihm die Schwangerschaft bekannt gegeben wird. Die besonderen Schutzvorschriften gelten dabei für alle Frauen, die in einem abhängigen Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis stehen. Zur Umsetzung des Mutterschutzgesetzes treffen den Arbeitgeber spezifische Pflichten gegenüber schwangeren und stillenden Arbeitnehmerinnen. Zu den zentralen Pflichten des Arbeitgebers zählen:

- Informations- und Mitteilungspflichten (z. B. Unterrichtung der Aufsichtsbehörde, dass eine Schwangere beschäftigt wird),
- Sicherstellung des arbeitszeitlichen und betrieblichen Gesundheitsschutzes (z. B. Nachtarbeitsverbot, Verbot von Akkordarbeit),

- Gestaltung des Arbeitsplatzes nach einer besonderen Gefährdungsbeurteilung,
- bezahlte Freistellungen für die vorgeschriebenen Vorsorgeuntersuchungen,
- Beachtung von Beschäftigungsverboten und Gewährung von Mutterschutzlohn für Ausfallzeiten,
- Einhaltung der gesetzlichen Mutterschutzfristen vor und nach der Geburt,
- Berechnung und Auszahlung des Arbeitgeber-Zuschusses zum Mutterschaftsgeld,
- Beachtung des Kündigungsverbots.

## 1.3 Informations- und Mitteilungspflichten

Die verschiedenen Informations- und Mitteilungspflichten, wie z. B. die Mitteilung der Arbeitnehmerin über eine bestehende Schwangerschaft, sind ein wichtiger Bestandteil des Mutterschutzgesetzes (MuSchG). Durch die Mitteilung der Schwangerschaft ist der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, die zuständige Aufsichtsbehörde (z. B. das zuständige Gewerbeaufsichtsamt) unverzüglich über die Schwangerschaft der Arbeitnehmerin zu benachrichtigen (§ 27 MuSchG).

## 1.4 Gewährleistung des Gesundheitsschutzes

Das Mutterschutzgesetz schützt die Gesundheit von Mutter und Kind am Arbeitsplatz. Es ermöglicht schwangeren und stillenden Frauen, aktiv am Berufsleben teilzunehmen, während es sie gleichzeitig vor Überforderung und gesundheitlichen Gefahren bewahrt. Verantwortlich für die Einhaltung der gesetzlichen Regelungen zum Gesundheitsschutz ist der Arbeitgeber. Die gesetzlichen Vorgaben zum Schutz von Mutter und Kind vor und nach der Entbindung umfassen drei Hauptbereiche:

- arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz (z. B. Verbot von Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit gem. §§ 3 – 8 MuSchG),
- betrieblicher Gesundheitsschutz (z. B. Verbot von unzulässigen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen gem. §§ 9 – 15 MuSchG),
- ärztlicher Gesundheitsschutz (z. B. Beachtung ärztlicher Beschäftigungsverbote gem. § 16 MuSchG).

Die Sicherstellung des Gesundheitsschutzes verpflichtet jeden Arbeitgeber, den Arbeitsplatz und die Arbeitsbedingungen für schwangere und stillende Frauen so zu gestalten, dass Gefahren für Leben und Gesundheit von Mutter und Kind jederzeit ausgeschlossen werden können. Kommt der Arbeitgeber seinen umfangreichen Verpflichtungen zum Gesundheitsschutz nicht nach, drohen Geldbußen bis zu 30.000 Euro und bei vorsätzlichen Handlungen sogar Freiheitsstrafen bis zu einem Jahr (§ 33 MuSchG).

## 1.5 Besonderer Kündigungsschutz

Gemäß § 17 MuSchG ist eine Kündigung durch den Arbeitgeber während der Schwangerschaft unzulässig; es handelt sich um ein absolutes gesetzliches Kündigungsverbot. Dabei erstreckt sich der Kündigungsschutz auf die Zeit bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt (nach der 12. Schwangerschaftswoche) sowie bis mindestens vier Monate nach der Entbindung.

## 1.6 Finanzielle Leistungen des Arbeitgebers

Damit schwangere und stillende Frauen keine finanziellen Nachteile erleiden, sieht das Mutterschutzgesetz in den §§ 18 – 25 MuSchG verschiedene vom Arbeitgeber zu erbringende Leistungen vor. Hierbei ist insbesondere der **Mutterschutzlohn** (§ 18 MuSchG) zu nennen. Dieser verpflichtet den Arbeitgeber zur Fortzahlung des Arbeitsentgelts, wenn außerhalb der regulären Mutterschutzfristen ein betriebliches oder ärztliches Beschäftigungsverbot gilt. Als weitere zentrale Leistung regelt § 20 Abs. 1 MuSchG, dass der Arbeitgeber einen **Zuschuss zum Mutterschaftsgeld** zu erbringen hat. Dieser individuell zu ermittelnde Arbeitgeberzuschuss ergibt sich aus dem Differenzbetrag zwischen dem Mutterschaftsgeld der Krankenkasse von 13 Euro je Kalendertag und dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten, durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelt der letzten drei Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung.

## 1.7 Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen

Um die Akzeptanz zu stärken und finanzielle Nachteile für Arbeitgeber zu vermeiden, besteht das gesetzliche U2-Umlageverfahren. Durch das U2-Verfahren erhalten Arbeitgeber ihre Mutterschaftsleistungen (z. B. Zuschuss zum Mutterschaftsgeld) zu 100 % von der Krankenkasse zurückerstattet. An dem Ausgleichverfahren nehmen alle Arbeitgeber unabhängig von ihrer Betriebsgröße verpflichtend teil. Finanziert wird der Ausgleich über monatliche U2-Umlagebeiträge, die vom Arbeitgeber zu leisten sind.

## 1.8 Fragen des Arbeitgebers zum Mutterschutzrecht

Die vorliegende Broschüre kann aufgrund ihres begrenzten Umfangs nicht auf alle der zahlreichen und rechtlich durchaus komplexen Fragestellungen rund um Mutterschutz und Elternzeit eingehen. Arbeitgeber sollten sich daher unbedingt an ihre **Steuerberaterin**, ihren **Steuerberater** oder an einen **Rechtsanwalt** wenden. Dabei hängt die Wahl zwischen der Einschaltung eines Rechtsanwalts und eines steuerlichen Beraters stark davon ab, ob es sich um ein arbeitsrechtliches Problem oder um Fragen rund um die Entlohnung und des Steuer- und Sozialversicherungsabzugs handelt. Zu den verschiedenen arbeitsrechtlichen Fragestellungen ist ein Fachanwalt für Arbeitsrecht die richtige Wahl. Bei Fragen zur Arbeitsplatzgestaltung können Arbeitgeber auch die zuständige Landesbehörde (z. B. Gewerbeaufsichtsamt oder Amt für Arbeitsschutz) hinzuziehen.

Für alle Fragen zur Ermittlung und Abrechnung des Arbeitsentgelts sowie zum Lohnsteuer- und Sozialversicherungsabzug sollten sich Arbeitgeber an ihre Steuerberaterin oder ihren Steuerberater wenden. Dies gilt auch

für spezifische Fragestellungen, wie z. B. die Berechnung des Mutterschutzlohns, des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld, das U2-Umlageverfahren und die Erstattung von Arbeitgeberaufwendungen und für die erforderlichen Meldungen zur Sozialversicherung. Durch eine frühzeitige steuerliche oder arbeitsrechtliche Beratung durch einen Experten können Konflikte von Anfang an vermieden werden.

# 2 Anwendungs- und Geltungsbereich des Mutterschutzgesetzes

## 2.1 Rechtliche Grundlagen

Die wichtigsten rechtlichen Grundlagen für Mutterschutz und Elternzeit ergeben sich aus dem Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz – MuSchG) und aus dem Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG). Während das Mutterschutzgesetz die Schwangerschaft sowie die Zeit direkt vor und nach der Entbindung regelt, bestimmt das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) die sich hieran anschließenden Regelungen zu Elternzeit und Elterngeld.

## 2.2 Geltungsbereich und Zielgruppe

Das Mutterschutzgesetz gilt für alle abhängig beschäftigten Frauen am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit. Nach § 1 Abs. 2 MuSchG gilt das Mutterschutzgesetz für Frauen:

- in betrieblicher Berufsbildung und Praktikantinnen im Sinne von § 26 des Berufsbildungsgesetzes,
- mit Behinderung, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt sind,

- die als Entwicklungshelferinnen im Sinne des Entwicklungshelfer-Gesetzes tätig sind,
- die als Freiwillige im Sinne des Jugendfreiwilligendienstegesetzes oder des Bundesfreiwilligendienstgesetzes tätig sind,
- die in Heimarbeit beschäftigt sind, und ihnen Gleichgestellte im Sinne von § 1 Abs. 1 und 2 des Heimarbeitsgesetzes,
- die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen sind,
- sowie für Schülerinnen und Studentinnen, soweit die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt oder die ein im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung verpflichtend vorgegebenes Praktikum ableisten.

Das Mutterschutzgesetz gilt zudem für Frauen, die in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis (Minijob) arbeiten. Dies gilt auch für Minijobberinnen, die in einem Privathaushalt als sog. Haushaltshilfen tätig sind.

Beamtinnen, Richterinnen und Soldatinnen unterliegen nicht dem Mutterschutzgesetz. Für sie gelten spezifische Regelungen des Beamtenrechts sowie die Mutterschutzverordnung für Soldatinnen. Keine Anwendung findet das Mutterschutzgesetz für selbstständig tätige Frauen und Organmitglieder bzw. Geschäftsführerinnen juristischer Personen (z. B. beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführerinnen einer GmbH). Da der Anspruch auf Mutterschutz laut § 1 Abs. 2 Satz 1 MuSchG an den Beschäftigungsbegriff des § 7 Abs. 1 SGB IV anknüpft, gilt das Mutterschutzgesetz nur bei einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis. Ein