



Mutterschutz Elterngeld ElterngeldPlus Elternzeit

 www.frauen-in-bielefeld.de



Hinweis:

Diese Broschüre soll Ihrer Information dienen.
Sie kann eine rechtsverbindliche Beratung nicht ersetzen.

Impressum:

Herausgeber:



Stadt Bielefeld
Gleichstellungsstelle

Redaktion:
Monika Kruse

Gestaltung und Druck:
Druckservice Stadt Bielefeld

Stand: 9. Auflage, Januar 2018

Auflage: 500 Stück

Inhaltsverzeichnis

<i>Seite 4</i>	Arbeitsrechtlicher Schutz während der Schwangerschaft
<i>Seite 4</i>	Mutterschutz
<i>Seite 6</i>	Kündigungsschutz
<i>Seite 10</i>	Gesundheitsschutz
<i>Seite 17</i>	Schutzfristen vor und nach der Entbindung
<i>Seite 18</i>	Stillzeit
<i>Seite 20</i>	Finanzielle Ansprüche während der Schutzfristen
<i>Seite 25</i>	Elterngeld
<i>Seite 25</i>	Anspruch auf Elterngeld
<i>Seite 27</i>	ElterngeldPlus
<i>Seite 42</i>	Elterngeld und andere Leistungen
<i>Seite 45</i>	Elternzeit
<i>Seite 45</i>	Anspruch auf Elternzeit
<i>Seite 51</i>	Erwerbstätigkeit während der Elternzeit
<i>Seite 53</i>	Erholungsurlaub
<i>Seite 54</i>	Kündigungsschutz
<i>Seite 57</i>	Auswirkungen auf die Rente
<i>Seite 61</i>	Adressen
<i>Seite 62</i>	Mutterschutzgesetz
<i>Seite 80</i>	Leistungen der Krankenversicherungen

Arbeitsrechtlicher Schutz während der Schwangerschaft

Mutterschutz

Mutterschutzgesetz

Das Mutterschutzgesetz schützt die schwangere berufstätige Frau vor möglichen **gesundheitlichen Gefahren** bei der Arbeit, vor **Arbeitsplatzverlust** und **Verdienstminderung**. Es gilt auch für Studentinnen und Schülerinnen, deren Ausbildungs- oder Praktikumsveranstaltungen nach Ort, Zeit und Ablauf verpflichtend vorgegeben sind sowie für Frauen mit Behinderung in Werkstätten. Dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin legt das Gesetz eine Reihe von Pflichten und die Beachtung zahlreicher Schutzbestimmungen auf. Werden regelmäßig mehr als drei Frauen im Betrieb beschäftigt, muss das Mutterschutzgesetz in diesem Betrieb an gut sichtbarer Stelle zur Einsicht ausgelegt oder aufgehängt sein. Wenn ein Betrieb die Beschäftigungsvorschriften und -verbote des Mutterschutzgesetzes nicht beachtet, begeht er eine Ordnungswidrigkeit oder Straftat. Solche Verstöße können mit einer Geldbuße, in schweren Fällen sogar mit einer Geldstrafe oder mit Freiheitsentzug geahndet werden. Das Gleiche gilt bei der Verletzung der Pflicht, die Bezirksregierung Detmold zu benachrichtigen.

Anspruch auf Mutterschutz

Das Mutterschutzgesetz gilt für alle Frauen, die in einem **abhängigen Ausbildungs-, Arbeits- oder Heimarbeitsverhältnis** stehen, einschließlich **Hausangestellte, Volontärinnen und Praktikantinnen** und in der Bundesrepublik Deutschland beschäftigt sind. Es gilt auch für Studentinnen und Schülerinnen, wenn die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildung verpflichtend vorgibt oder die Stu-

Arbeitgeber/Arbeitgeberin informieren

dentinnen oder Schülerinnen ein verpflichtend vorgegebenes Praktikum ableisten. Weder die Staatsangehörigkeit noch der Familienstand spielen dabei eine Rolle.

Die Bestimmungen gelten **nicht** für Hausfrauen und Selbständige. Für Beamtinnen sind besondere Regelungen in beamtenrechtlichen Vorschriften festgelegt (Auskunft erteilt Ihre Personalstelle).

Zu Ihrem eigenen Schutz sollten Sie **unverzüglich** Ihren Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin von Ihrer Schwangerschaft und dem voraussichtlichen Entbindungstermin berichten. Denn nur dann kann dieser/diese die ihm/ihr gesetzlich auferlegten Pflichten zu Ihrem Schutz erfüllen. Verlangt der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin eine ärztliche Bestätigung der Schwangerschaft, muss er/sie selbst die Kosten für diese Bescheinigung übernehmen.

Arbeitssuche während der Schwangerschaft

Schwangerschaft ist keine Krankheit und damit prinzipiell kein Hindernis, eine Arbeitsstelle – auch dauerhaft – anzutreten. Melden Sie sich deshalb auf jeden Fall arbeitslos. Das Arbeitsamt wird versuchen, Sie zu vermitteln. Gelingt dies nicht und sind Sie vorher entsprechend berufstätig gewesen, steht Ihnen vom ersten Tag der Arbeitslosmeldung Arbeitslosengeld I zu.

Auch wenn Sie keinen Anspruch auf Leistungen haben oder zz. geringfügig beschäftigt sind, sollten Sie sich arbeitslos melden, denn eine der wichtigsten Voraussetzungen für Leistungen des Arbeitsamtes (Weiterqualifizierung, Umschulung etc.) ist die Arbeitslosmeldung.

Bewerbung

Bei Bewerbungen während der Schwangerschaft müssen Sie Ihre Schwangerschaft auch auf Befragen Ihres Arbeitgebers/Ihrer Arbeitgeberin hin nicht offenbaren.

Überwachung durch die Bezirksregierung Detmold

Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin ist gesetzlich verpflichtet, der **Bezirksregierung Detmold** (Dezernat: Schutz besonderer Personengruppen) Ihre Schwangerschaft mitzuteilen. An diese Behörde, die die Einhaltung der Mutterschutzvorschriften kontrolliert, können Sie sich mit allen Fragen und Problemen wenden, die sich aus Ihrem Arbeitsverhältnis und Ihrer Schwangerschaft ergeben. Weiteren Personen, mit Ausnahme des Betriebsrates, darf der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin Ihre Schwangerschaft nicht ohne Ihre Zustimmung mitteilen.

Kündigungsschutz

Schwangere berufstätige Frauen genießen Kündigungsschutz. Vom Beginn der Schwangerschaft an, bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung, ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses unzulässig. Auch bei Fehlgeburten nach der zwölften Schwangerschaftswoche besteht ein Kündigungsschutz von vier Monaten. Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin darf während dieser Zeit auch nicht zu einem danach liegenden Zeitpunkt kündigen. Dieser Schutz besteht allerdings nur, wenn dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin die Schwangerschaft, die Entbindung oder die Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche **bekannt war** oder ihm/ihr innerhalb von **zwei Wochen** nach der Kündigung noch **mitgeteilt** wird. Hat der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin von der Schwangerschaft gewusst, ist die Kündigung

unwirksam. War ihm/ihr die Schwangerschaft nicht bekannt, lässt sich die Kündigung unwirksam machen, indem die Schwangerschaft **innerhalb von 14 Tagen** nach Ausspruch der Kündigung oder Zugang des Kündigungsschreibens mitgeteilt wird. Dies kann mündlich oder schriftlich geschehen. Aus Beweisgründen sollten Sie dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin stets eine **schriftliche Mitteilung** per Einschreiben zuschicken. Diese **2-Wochen-Frist** kann sogar **überschritten** werden, wenn der Schwangeren die Schwangerschaft – aus welchen Gründen auch immer – nicht bekannt war. In diesem Fall genügt es, wenn Sie Ihrem Arbeitgeber/Ihrer Arbeitgeberin die Schwangerschaft unverzüglich nach der Aufklärung durch den Arzt/die Ärztin mitteilen (Bundesverfassungsgericht, Urteil vom 13.11.1979 - BvI 24/77.72).

Wird die Frau erst nach Zugang der Kündigung schwanger, so gilt das Kündigungsverbot nicht. Es muss bereits bei Zugang der Kündigung eine Schwangerschaft bestehen. Hausangestellte haben seit dem 01.07.1997 auch den vollen Kündigungsschutz.

Einspruch erheben

Wenn Ihnen in der Schwangerschaft gekündigt wird, sollten Sie sofort – schriftlich per Einschreiben – **Einspruch** dagegen **erheben**. Falls die Kündigung dann nicht zurückgenommen werden sollte, sollten Sie sich umgehend an die Bezirksregierung Detmold wenden.

Lohnfortzahlung

Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin, der/die trotz des Kündigungsverbot es gekündigt hat, muss auch dann Lohn oder Gehalt weiterzahlen, wenn er/sie Sie nicht beschäftigt. Außerdem haben Sie nach Ablauf der Schutzfristen Anspruch auf Weiterbeschäftigung gemäß Ihrem Arbeitsvertrag.

Auflösungsvertrag

Ein Angebot Ihres Arbeitgebers/Ihrer Arbeitgeberin, das Arbeitsverhältnis – evtl. gegen Zahlung einer Abfindung – **aufzulösen**, sollten Sie mit besonderer **Vorsicht** behandeln. Denn ein Auflösungsvertrag lässt den gesamten Kündigungsschutz und die Kontrolle durch die Bezirksregierung Detmold entfallen. Dabei sollten Sie bedenken, dass eine wie auch immer geartete Abfindung die finanziellen Leistungen, auf die Sie als Schwangere Anspruch haben, in der Regel nicht ausgleichen kann.

Ausnahmen vom Kündigungsverbot

Eine Ausnahme vom Kündigungsverbot ist nur ganz selten und nur dann möglich, wenn die **Bezirksregierung Detmold** der Kündigung zugestimmt hat. Dies kann z. B. bei einer Betriebsauflösung, wenn Ihnen kein neuer Arbeitsplatz angeboten werden kann, der Fall sein; oder wenn, z. B. durch Stilllegung einer Abteilung, die wirtschaftliche Existenz des Betriebes durch die Zahlung des Arbeitsentgeltes während der Schutzzeit gefährdet ist. Auch in diesen Fällen sollten Sie sich aber unbedingt bei der Bezirksregierung Detmold beraten lassen.

Fristvertrag

Wenn Sie in einem **befristeten Arbeitsverhältnis** beschäftigt sind, darf Ihnen nur mit Zustimmung der Aufsichtsbehörde gekündigt werden. Allerdings läuft Ihr Arbeitsverhältnis dann aus, wenn die Frist, für die Sie eingestellt wurden, ohnehin abgelaufen wäre.

Wenn mehrere Arbeitskräfte von Ihrem Arbeitgeber/Ihrer Arbeitgeberin mit dem gleichen befristeten Arbeitsvertrag eingestellt und alle über die Frist hinaus weiterbeschäftigt werden, haben Sie als Schwangere ein **Recht auf Gleichbehandlung**. Wird nur Ihr Arbeitsverhältnis nicht erneuert bzw. fortgesetzt, lässt sich vermuten, dass dies

Probezeit

deswegen nicht geschieht, weil Sie schwanger sind. In diesem Fall sollten Sie sich unbedingt an die Bezirksregierung Detmold wenden.

Auch in der **Probezeit** ist der Kündigungsschutz des Mutterschutzgesetzes grundsätzlich wirksam. Nur wenn Sie einen Arbeitsvertrag abgeschlossen haben, der sich ausschließlich auf die Dauer des Probearbeitsverhältnisses bezieht, handelt es sich um einen befristeten Vertrag. In diesem Fall genießen Sie – auch wenn Sie schwanger sind – keinen Kündigungsschutz, sondern Ihr Arbeitsverhältnis endet mit dem Ende Ihres Vertrages.

Kündigung auf eigenen Wunsch

Jede Frau hat das Recht, während der Schwangerschaft und während der Schutzfrist nach der Geburt (in der Regel acht Wochen, bei Früh- und Mehrlingsgeburten zwölf Wochen) das Arbeitsverhältnis zu kündigen. Wird die Kündigung zum Ende der Schutzfrist erklärt, muss nicht einmal eine Kündigungsfrist eingehalten werden.

Nur wenn Sie im Anschluss an die Schutzfrist Elternzeit nehmen möchten, müssen Sie Fristen beachten (s. Seite 38). Kehren Sie nach einer Kündigung innerhalb eines Jahres nach der Entbindung in Ihren früheren Betrieb zurück, gilt das Arbeitsverhältnis hinsichtlich der Betriebs- und Berufszugehörigkeit als **nicht** unterbrochen. Voraussetzung ist allerdings, Sie haben in der Zwischenzeit nicht in einem anderen Betrieb gearbeitet. Diese Regelung ist z.B. für die Dauer der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder für Leistungen in der betrieblichen Altersversorgung wichtig. Der Betrieb ist allerdings nicht zur Wiedereinstellung verpflichtet, wenn Sie Ihr Arbeitsverhältnis auf eigenen Wunsch gekündigt haben. Bevor Sie

kündigen, sollten Sie bedenken, dass Sie im Anschluss an die Schutzfristen ein **Recht auf Elternzeit** mit Wiedereinstiegsgarantie haben. Eine Eigenkündigung während der Schwangerschaft bringt Ihnen also fast ausnahmslos Nachteile!

*Freizeit für die
Vorsorge*

Gesundheitsschutz

Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin muss Sie für die Zeit, die Sie für ärztliche Untersuchungen im Rahmen der Schwangerschaftsvorsorge benötigen, von der Arbeit **freistellen**, und zwar **ohne Lohn- und Gehaltsausfall**. Verweigert er/sie die Freistellung oder nimmt Lohnabzüge vor, so sollten Sie sich an den Betriebsrat und an die Bezirksregierung Detmold wenden, um Ihre Rechte durchzusetzen.

Arbeitsschutz

Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin muss Sie während Ihrer Schwangerschaft und Stillzeit so beschäftigen und Ihren Arbeitsplatz – einschließlich der Maschinen, Werkzeuge und Geräte – so einrichten, dass Sie und Ihr Kind vor Gefahren für Leben und Gesundheit hinreichend geschützt sind.

*Prüfung durch die
Aufsichtsbehörde*

Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin und Sie können sich bei Unklarheiten und Fragen an die Aufsichtsbehörde wenden. Im Zweifelsfall klärt die Aufsichtsbehörde, ob Ihr Arbeitsplatz und die konkreten Arbeitsbedingungen zu einer Gefährdung Ihrer Schwangerschaft und Stillzeit führen können. Die Aufsichtsbehörde kann ggf. geeignete Schutzmaßnahmen anordnen.

*Unzulässige Tätigkeiten
und Arbeitsbedingungen*

Sie dürfen nicht mit **schweren körperlichen Arbeiten** und nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen Sie schädlichen Einwirkun-

gen von **gesundheitsgefährdenden Stoffen** oder **Strahlen**, von Staub, Gasen oder Dämpfen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von **Erschütterungen** oder **Lärm** ausgesetzt sind. Verboten sind insbesondere folgende Beschäftigungen:

- Arbeiten, bei denen regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg Gewicht oder gelegentlich von mehr als 10 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel bewegt oder befördert werden,
- Arbeiten, bei denen Sie sich häufig erheblich strecken oder beugen oder bei denen Sie dauernd hocken oder sich gebückt halten müssen,
- Arbeiten, bei denen Sie eine Schutzausrüstung tragen müssen, die für Sie eine Belastung darstellen,
- Bei hoher Fußbeanspruchung eine Erhöhung des Drucks im Bereich des Bauches zu befürchten ist,
- Fließbandarbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo,
- Akkordarbeiten oder sonstige Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann,
- Arbeiten, bei denen Sie erhöhten Unfallgefahren, insbesondere der Gefahr auszugleiten, zu fallen oder abzustürzen ausgesetzt sind.

Weiter dürfen Sie nicht auf Beförderungsmitteln und nach Ablauf des 5. Schwangerschaftsmonats nicht länger als vier Stunden täglich mit Arbeiten, bei denen Sie **ständig** stehen müssen, beschäftigt werden.

Ferner dürfen Sie nicht mit Biostoffen der Risikogruppe 4 im Sinne der Biostoffverordnung sowie mit Rötelnviren oder mit Toxoplasma in Kontakt kommen.

Die Bezirksregierung Detmold kann **Ausnahmen** bewilligen, wenn die Art der Arbeit und das Arbeitstempo eine Beeinträchtigung der Gesundheit von Mutter und Kind nicht befürchten lassen.

Ärztliche Mitsprache

Sollte sich bei den Schwangerschaftsvorsorgeuntersuchungen herausstellen, dass Leben und Gesundheit von Mutter und Kind gefährdet werden, wenn Sie Ihre bisherige Tätigkeit unverändert fortsetzen, dann kann der Arzt/ die Ärztin auch **weitere** nicht in den Beschäftigungsverboten aufgeführte **Arbeiten verbieten oder einschränken**.

Pausen zum Ausruhen

Wenn Sie bei Ihrer Tätigkeit ständig stehen oder gehen müssen, haben Sie ein Recht auf eine Sitzgelegenheit zum kurzen Ausruhen. Arbeiten Sie ständig im Sitzen, müssen Sie – immer unter Fortzahlung des Entgeltes – Gelegenheit zu kurzen Unterbrechungen der Arbeit bekommen.

Verbot der Mehr- und Nachtarbeit

Schwangere und stillende Frauen, die über 18 Jahre oder älter sind, dürfen nicht mit Mehrarbeit und nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden. Sie dürfen **höchstens achteinhalb Stunden täglich** und dabei nicht mehr als 90 Stunden in der Doppelwoche arbeiten. Schwangere oder stillende Frauen unter 18 Jahren dürfen täglich nur bis zu acht Stunden und dabei nicht mehr als 80 Stunden in der Doppelwoche arbeiten. In die Doppelwoche werden die Sonntage eingerechnet und bei mehreren Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen werden die Arbeitszeiten zusammengerechnet.

Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit

Bei einer Teilzeitbeschäftigung darf die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt des Monats nicht überschritten werden.

Ein weiteres Beschäftigungsverbot besteht für die **Nachtzeit zwischen 20.00 und 06.00 Uhr**. Allerdings ist eine Beschäftigung bis 22.00 Uhr erlaubt, wenn Sie sich ausdrücklich dazu bereiterklären, ärztlich keine Bedenken vorliegen und für den Fall, dass Sie alleine arbeiten, eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen ist. Dazu muss der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin eine Genehmigung bei der Aufsichtsbehörde beantragen. Während der Antrag geprüft wird, können Sie grundsätzlich weiterbeschäftigt werden. Lehnt die Behörde den Antrag nicht innerhalb von sechs Wochen ab, gilt er als genehmigt. Ihre Erklärung, bis 22 Uhr zu arbeiten, können Sie jederzeit widerrufen.

Für Schülerinnen und Studentinnen gilt das Beschäftigungsverbot ebenso zwischen 20 und 6 Uhr. Allerdings darf die Ausbildungsstelle Sie an Veranstaltungen bis 22 Uhr teilnehmen lassen, wenn Sie sich ausdrücklich dazu bereiterklären, die Teilnahme zu Ausbildungszwecken zu dieser Zeit erforderlich ist und eine unverantwortbare Gefährdung durch eine Alleinarbeit ausgeschlossen ist. Sie können diese Erklärung jederzeit zurücknehmen.

An Sonn- und Feiertagen ist eine Beschäftigung für schwangere oder stillende Frauen grundsätzlich nicht erlaubt. Eine Ausnahme davon kann jedoch erlaubt werden, wenn

- Sie sich ausdrücklich dazu bereiterklären,
- eine Abweichung vom allgemeinen Verbot nach § 10 des Arbeitszeitgesetzes zugelassen

Unverantwortbare Gefährdung

sen ist (z. B. im Bereich der Krankenpflegeanstalten, Gaststätten, bei Theatervorstellungen und Musikaufführungen),

- Ihnen in jeder Woche im Anschluss an eine Nachtruhezeit von elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird und
- Sie alleine arbeiten und eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen ist.

Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin darf eine schwangere Frau

- keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie
- keinen Arbeitsbedingungen aussetzen

bei denen sie in einem Maß Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Er/sie hat alle erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um die physische und psychische Gesundheit der Schwangeren oder stillenden Frau sowie der ihres Kindes zu schützen. Ziel ist es, schwangeren Frauen eine Weiterbeschäftigung zu ermöglichen und Beschäftigungsverbote möglichst zu vermeiden.

Es wird ein Ausschuss für Mutterschutz eingerichtet, der Art, Ausmaß und Dauer möglicher unverantwortbarer Gefährdungen ermittelt und sicherheitstechnische, arbeitsmedizinische und arbeitshygienische Regeln zum Schutz von Mutter und Kind aufstellt. Der Ausschuss soll Empfehlungen erarbeiten und dient zur Orientierung bei der Umsetzung in die Praxis. Auf diese Weise sollen Betriebe und Behörden bestmöglich beraten und begleitet werden.

Rangfolge der Schutzmaßnahmen

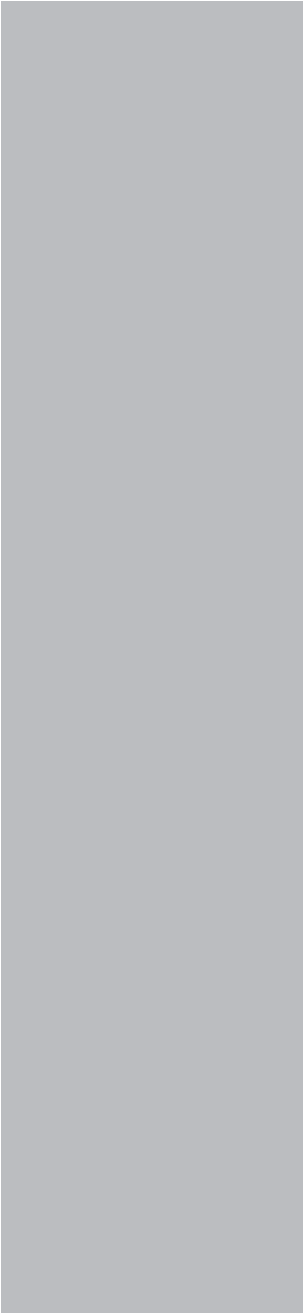
Birgt der Arbeitsplatz Gefährdungen, hat der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin für jede Tätigkeit einer schwangeren oder stillenden Frau Schutzmaßnahmen in folgender Rangfolge zu treffen:

- Die Arbeitsbedingungen sind so umzugestalten, dass Gefährdungen möglichst vermieden bzw. ausgeschlossen werden.
- Ist eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen nicht möglich, muss der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin einen anderen zumutbaren Arbeitsplatz zur Verfügung stellen.
- Kann der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin weder die Gefährdungen durch Schutzmaßnahmen ausschließen noch einen Arbeitsplatzwechsel anbieten, darf die schwangere oder stillende Frau nicht weiter beschäftigt werden.

Keine finanziellen Nachteile

Wenn Sie wegen eines Beschäftigungsverbotes, eines Mehr-, Nacht- oder Sonntagsarbeitsverbotes oder wegen Schwangerschaftsbeschwerden ganz oder teilweise mit der Arbeit aussetzen müssen, dürfen Ihnen **keine finanziellen Nachteile** entstehen. In diesen Fällen haben Sie **Anspruch auf** den sogenannten **Mutterschutzlohn**. Dieser entspricht dem durchschnittlichen Nettoverdienst der letzten 13 Wochen oder der letzten drei Monate vor Beginn der Schwangerschaft. Auch Einbußen wegen des Verbots von Akkord- und Fließbandarbeit müssen entsprechend diesem Durchschnittsverdienst ausgeglichen werden.

Schwangerschaftsbedingte Fehlzeiten vor oder nach der Geburt des Kindes dürfen nicht zum Anlass genommen werden, **Gratifikationen** oder sonstige **Sonderleistungen**, wie



etwa Urlaubsgeld oder Anwesenheitsprämien zu kürzen (Bundesarbeitsgerichtsurteil vom 13.10.1982 Az. 5AZ 113/82).

Bei allen Fragen zum Arbeitsschutzgesetz sollten Sie sich an Ihren Betriebsrat und an die Bezirksregierung Detmold wenden. Zeigt sich dabei, dass der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin Schutzvorschriften bewusst missachtet, kann gegen ihn/sie – je nach Schwere des Verstoßes – eine Geldbuße oder eine Gefängnisstrafe verhängt werden.

*Beschäftigungsverbot
während der
Schutzfristen*

Schutzfristen vor und nach der Entbindung

Sechs Wochen vor und **acht Wochen nach der Geburt** des Kindes dürfen Sie nicht beschäftigt werden. Bei Früh- und Mehrlingsgeburten und wenn acht Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung festgestellt wird, verlängert sich die Schutzfrist auf 12 Wochen. Für die **Berechnung dieser Frist** ist die **Bescheinigung des Arztes/der Ärztin**, der/die den mutmaßlichen Tag der Entbindung angibt, maßgebend. Verschiebt sich der Zeitpunkt der Geburt, verkürzt oder verlängert sich die Frist entsprechend.

Etwas anderes gilt bei einer Frühgeburt im medizinischen Sinne. In diesem Fall verlängert sich nach der Geburt die Schutzfrist auch noch um den Zeitraum, der vor der Geburt nicht in Anspruch genommen werden konnte (zusätzlich der 12-Wochen-Frist).

In der Schutzfrist **vor der Geburt** dürfen Sie nur dann ausnahmsweise arbeiten, wenn Sie sich ausdrücklich dazu bereiterklärt haben und der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin mit einer Weiterbeschäftigung einverstanden ist. Sie können Ihre Entscheidung aber jederzeit **widerrufen**. Während der Schutzfrist **nach der Geburt** besteht ein **absolutes Beschäftigungsverbot**. In dieser Zeit dürfen Sie auch dann nicht beschäftigt werden, wenn Sie dazu bereit wären.

*Mutterschutz über die
Schutzfrist hinaus*

Das Ende der Schutzfrist bedeutet nicht unbedingt das Ende des Mutterschutzes. Wenn Sie

*Erholungsurlaub
bleibt erhalten*

in den ersten Monaten nach der Geburt des Kindes **nur bedingt arbeitsfähig** sind (ärztliche Bescheinigung) dürfen Sie unter Fortzahlung des vollen Entgeltes nur mit solchen Tätigkeiten beschäftigt werden, die Ihre Leistungsfähigkeit nicht übersteigen.

Beschäftigungsverbote

Ihr Anspruch auf **Erholungsurlaub** wird von den Schutzfristen in keiner Weise berührt. Auch während dieser Zeit entstehen Urlaubsansprüche. Sie können den Erholungsurlaub vor oder im Anschluss an die Schutzfristen nehmen. Ihre Ansprüche bleiben auch dann erhalten, wenn Sie unmittelbar nach der Schutzfrist die Elternzeit antreten. Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin hat den Resturlaub nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren.

Stillzeit

Auch stillende Mütter sind besonders geschützt. Für stillende Frauen gelten im Wesentlichen die gleichen **Beschäftigungsverbote** wie für Schwangere.

Stillpausen

Wenn Sie nach der Mutterschutzfrist oder in der Elternzeit die Arbeit wieder aufnehmen, Ihr Kind aber noch stillen wollen, können Sie **Stillpausen** während der Arbeitszeit beanspruchen. Ein Verdienstausschlag darf durch die Stillzeit nicht eintreten. Dieser Anspruch besteht selbstverständlich auch, wenn der Vater im Rahmen seiner Elternzeit das Kind betreut. Die Stillzeit darf nicht von der Mutter vor- oder nachgearbeitet werden und nicht auf festgesetzte Ruhepausen angerechnet werden.

*Anspruch
geltend machen*

Die Freistellung muss bei Ihrem Arbeitgeber/Ihrer Arbeitgeberin **beantragt** werden. Besteht er/sie auf einen Nachweis, muss das Stillen durch eine **Bescheinigung** eines Arztes/einer Ärztin oder der Hebamme attestiert werden. Sofern das Kind zu einer **bestimmten Zeit** gestillt werden muss, sollte auch dies, um Streitigkeiten über den Zeitpunkt der Freistellung vorzubeugen, in das Attest aufgenommen werden. Die Kosten des Attests muss der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin tragen.

*Stillen bis zu
welchem Alter?*

Der Anspruch auf Stillzeiten ist nicht an ein bestimmtes **Alter** des Kindes gebunden. Er ist vielmehr davon abhängig, bis wann das Kind hauptsächlich mit Muttermilch ernährt wird. Bis zum **ersten Lebensjahr** des Kindes werden Stillzeiten deshalb auch als unproblematisch angesehen. Nach Vollendung des ersten Lebensjahres besteht ein Anspruch auf Stillzeit nur ausnahmsweise, wenn das Stillen aus besonderen medizinischen Gründen weiterhin notwendig oder zweckmäßig ist.

Mindestzeiten

Die Zeit zum Stillen ist durch das Mutterschutzgesetz (§ 7) gesichert. Anspruch besteht auf die **erforderliche Stillzeit**, einschließlich der Fahrzeiten, zumindest aber auf **zweimal** täglich eine **halbe Stunde** oder einmal **eine Stunde**. Werden mehr als **acht Stunden** zusammenhängend gearbeitet, erhöht sich die Mindestzeit auf zweimal 45 Minuten oder einmal 90 Minuten.

Auch als **Teilzeitbeschäftigte** haben Sie einen Freistellungsanspruch, wenn das Stillen während der Arbeitszeit erforderlich ist.

Mehr als die gesetzlichen Mindestzeiten

Eine **Überschreitung** der gesetzlichen Mindestzeiten ist möglich, wenn das Kind zu einer bestimmten Zeit gestillt werden muss. Allerdings sind die Stillzeiten durch „organisatorische Maßnahmen“ (z. B. Stillen unmittelbar vor oder nach der Arbeit) möglichst gering zu halten. Es empfiehlt sich deshalb, die Mindestzeiten als Richtschnur zu nehmen und bei einem erheblich größeren Zeitaufwand mit Hilfe eines ärztlichen Attests die Notwendigkeit und den zeitlichen Umfang des Stillens zu belegen.

Verweigert ein Betrieb die erforderlichen Stillzeiten, dann sollten Sie sich an die Bezirksregierung Detmold wenden. Die Behörde kann im Einzelfall Zahl und Dauer der Stillzeiten festlegen oder die Einrichtung von Stillräumen vorschreiben.

Finanzielle Ansprüche während der Schutzfristen

Mutterschaftsgeld

Mutterschaftsgeld wird für die Dauer der Schutzfristen vor und nach der Entbindung gezahlt.

... in Höhe des Nettoverdienstes

Wenn Sie in der **gesetzlichen Krankenversicherung** versichert sind, erhalten Sie von Ihrer Krankenkasse ein Mutterschaftsgeld bis zu 13 Euro täglich, wenn bei Beginn der 6-Wochen-Schutzfrist vor der Entbindung ein Arbeits- oder Heimarbeitsverhältnis besteht oder das Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft von dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin zulässig aufgelöst worden ist.

*... in Höhe der
Lohnersatzleistungen*

*Antrag auf
Mutterschaftsgeld*

Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin muss für die Zeit der Mutterschutzfristen zu diesem Mutterschaftsgeld von täglich bis 13 Euro einen **Zuschuss** zahlen, so dass Sie auf Ihren durchschnittlichen Nettoverdienst der letzten 13 Wochen bzw. der letzten drei Monate vor Beginn der Schutzfrist kommen.

Wenn Sie ein **weiteres** Kind erwarten, können Sie Ihre bestehende Elternzeit vorzeitig beenden. Sie erhalten in den Schutzfristen vor und nach der Entbindung Mutterschaftsgeld von Ihrer Krankenkasse in Höhe von 13 Euro täglich und den Arbeitgeber/Arbeitgeberinnenanteil.

Wenn Sie **befristet** beschäftigt sind und Ihr Arbeitsvertrag während der Mutterschutzfristen endet, haben Sie Anspruch auf Mutterschaftsgeld in Höhe des Nettoverdienstes für die Zeit, in der Ihr Arbeitsvertrag noch läuft. Nach Beendigung Ihres Arbeitsverhältnisses haben Sie keinen Anspruch mehr auf den Zuschuss Ihres Arbeitgebers/Ihrer Arbeitgeberin. Für die restliche Schutzfrist erhalten Sie Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes.

Wenn Sie **arbeitslos** sind und bei Beginn der Schutzfrist vor der Geburt des Kindes Anspruch auf Arbeitslosengeld I oder vergleichbare Leistungen haben, erhalten Sie Mutterschaftsgeld in Höhe der entsprechenden Lohnersatzleistungen. Das Mutterschaftsgeld wird in diesen Fällen nicht vom Arbeitsamt, sondern von der zuständigen Krankenkasse gezahlt.

Das Mutterschaftsgeld muss bei der Krankenkasse beantragt werden. Dazu benötigen Sie

*Mutterschaftsgeld für
familienversicherte und
privat krankenversicher-
te Arbeitnehmerinnen*

eine Bescheinigung, die Ihr Arzt/Ihre Ärztin innerhalb von **sieben Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin** ausstellen muss. Darüber hinaus müssen Sie der Krankenkasse eine Bescheinigung Ihres Arbeitgebers/Ihrer Arbeitgeberin vorlegen, die die Angaben für die Errechnung des Mutterschaftsgeldes enthält.

Wenn Sie nicht selbst Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind (z. B. privat krankenversichert und in einem Angestelltenverhältnis stehen oder in der gesetzlichen Krankenversicherung familienversichert und in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis stehen), erhalten Sie unter den gleichen Voraussetzungen wie die Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung Mutterschaftsgeld. Dazu müssen Sie einen Antrag an das Bundesversicherungsamt, Mutterschaftsgeldstelle, Friedrich-Ebert-Allee 38, 53113 Bonn, Telefon 02 28/6 19-18 88, richten. Dieses Mutterschaftsgeld beträgt für die Zeit der Schutzfrist insgesamt höchstens 210 Euro. Wenn Sie in einem Angestelltenverhältnis beschäftigt sind, erhalten Sie einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe der Differenz zwischen 13 Euro täglich und dem durchschnittlichen Nettoentgelt. Geringfügig Beschäftigte erhalten keinen Zuschuss von ihrem Arbeitgeber/ihrer Arbeitgeberin. Das Mutterschaftsgeld beträgt höchstens bis zu 210 Euro.

Das Mutterschaftsgeld und der Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld sind **steuer- und sozialabgabenfrei**. Es wird netto ausgezahlt.

Soziale Sicherung bleibt

Auch während der Zeit, in der Sie Mutterschaftsgeld beziehen, bleiben Sie in der gesetzlichen Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung versichert. Sie müssen in dieser Zeit keine Beiträge entrichten. Wenn die Berechtigung von Mutterschaftsgeld nicht mehr besteht, haben Sie grundsätzlich die Möglichkeit, sich freiwillig weiter zu versichern. Dieser Wunsch muss der Krankenkasse **innerhalb von drei Monaten** nach Beendigung der Mitgliedschaft mitgeteilt werden.

In der **Rentenversicherung** werden die Schutzfristen als Ausfallzeiten berücksichtigt, wenn durch Schwangerschaft oder Wochenbett eine rentenversicherungspflichtige Beschäftigung unterbrochen wird.

In der **Arbeitslosenversicherung** werden Zeiten, für die Mutterschaftsgeld gezahlt wird, so behandelt, als ob Beiträge entrichtet worden wären.

Weitere Ansprüche

Allen in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Frauen werden weitere Leistungen gewährt, und zwar unabhängig davon, ob sie als Mitglied oder familienkrankenversichert sind.

Dazu gehören:

- ärztliche Betreuung und Hilfe sowie Hebammenhilfe,
- Versorgung mit Verband-, Arznei- und Heilmitteln,
- Pflege in einer Entbindungs- oder Krankenanstalt sowie Hilfe und Wartung durch Hauspflegerinnen,
- Haushaltshilfe.

Hilfe für Betriebe

Sie können eine Haushaltshilfe erhalten, soweit Ihnen wegen Schwangerschaft oder Entbindung die Weiterführung des Haushalts nicht möglich ist und eine andere im Haushalt lebende Person den Haushalt nicht weiterführen kann.

Die Haushaltshilfe ist – von dringenden Fällen abgesehen – vor ihrer Inanspruchnahme bei der Krankenkasse zu beantragen. Diesem Antrag ist eine ärztliche Bescheinigung beizufügen, die Angaben über die voraussichtliche Dauer der erforderlichen Maßnahmen enthält. Die Anträge erhalten Sie bei Ihrer Krankenkasse.

Alle Betriebe, unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten, erhalten im sogenannten U-2-Verfahren die nachstehend genannten Aufwendungen, die ihnen für schwangere Mitarbeiterinnen entstehen, in vollem Umfang erstattet. Dazu zählen sowohl die Arbeitgeberzuschüsse zum Mutterschaftsgeld als auch das Entgelt, das als Mutterschutzlohn bei Beschäftigungsverboten (allgemeine oder individuelle Beschäftigungsverbote) gezahlt wird. Die Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur gesetzl. Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung werden ebenfalls erstattet.

Die gesetzlichen Krankenkassen sind für die Zahlung der Erstattungsbeiträge zuständig. Sie erfolgen auf Antrag.

Elterngeld

Mütter und Väter, die ein Kind nach der Geburt selbst betreuen und nicht voll erwerbstätig sind, haben einen Anspruch auf Elterngeld. Kernelement des Elterngeldes ist eine prozentuale Leistung in Anlehnung an das Erwerbseinkommen; das Elterngeld ist somit eine Lohnersatzleistung. Ersetzt werden 65 - 67 % des wegfallenden Einkommens, maximal jedoch 1.800 Euro im Monat. Das Mindestelterngeld beträgt 300 Euro.

Anspruch auf Elterngeld

Elterngeld erhalten berufstätige Frauen und Männer, Studierende, Erwerbslose, Auszubildende, Selbständige, Beamte, Adoptiv- und Adoptionspflegeeltern sowie nicht eheliche Väter und Stiefeltern.

Sie erhalten Elterngeld, wenn

- Sie Ihren gewöhnlichen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland haben
- Sie mit Ihrem Kind in einem Haushalt leben und es selbst betreuen und erziehen
- Sie nicht mehr als 30 Stunden in der Woche erwerbstätig sind.

Ausnahme:

Wenn Sie als Tagespflegeperson nicht mehr als fünf Kinder betreuen, gilt die Wochenarbeitszeitbegrenzung von maximal 30 Stunden nicht.

Adoptiv- und Adoptionspflegeeltern steht Elterngeld zu, wenn die angenommenen Kinder nicht älter als acht Jahre alt sind. Sie können

Elterngeld für den geltenden Zeitraum (14 Monate) längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres beziehen.

Ausländische Mitbürger/Mitbürgerinnen, die das Elterngeld in Anspruch nehmen möchten, müssen eine Niederlassungserlaubnis oder eine Aufenthaltserlaubnis, die zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit berechtigt, besitzen. Der Besitz einer anderen Aufenthaltserlaubnis kann den Anspruch auf Elterngeld berechtigen, wenn Sie sich mindestens drei Jahre rechtmäßig oder geduldet im Bundesgebiet aufhalten und hier berechtigt erwerbstätig sind.

Wenn Sie Ihr Kind vorübergehend (ca. zwei Monate) aus wichtigem Grund (z. B. Krankheit) nicht selbst betreuen können, bleibt der Anspruch auf Elterngeld bestehen.

Härtefälle

In Fällen besonderer Härte können auch Großeltern, Tanten, Onkel, ältere Geschwister des Kindes oder deren Partner/Partnerinnen das Elterngeld in Anspruch nehmen, wenn die Mutter und der Vater gestorben, schwer erkrankt oder behindert sind. In diesem Fall müssen die sonstigen Voraussetzungen für einen Elterngeldanspruch erfüllt sein.

Dauer des bisherigen Elterngeldes

Das Elterngeld wird grundsätzlich für zwölf Monate gezahlt. Zusätzlich werden zwei Partner- bzw. Partnerinnenmonate als Bonus gewährt, wenn auch der andere Elternteil wegen der Kindererziehung seine **Erwerbstätigkeit einschränkt** oder **unterbricht**.

Wichtig: Die zwei Zusatzmonate werden nur gewährt, wenn dadurch eine Erwerbsminderung erfolgt.

Es ist auch möglich, sich monatlich nur die Hälfte des Elterngeldes auszahlen zu lassen, dafür aber über den doppelten Zeitraum.

Alleinerziehende, die während des Bezugs von Elterngeld ihre Erwerbstätigkeit ganz unterbrochen haben und nicht Teilzeit arbeiten, erhalten Elterngeld auch für 14 Monate unter der Voraussetzung, dass das Kind alleine bei ihnen in der Wohnung lebt und sie die Voraussetzungen für den steuerlichen Entlastungsbetrag für Alleinerziehende erfüllen. Der Entlastungsbetrag (1.908 Euro) wird bei der Lohnsteuer in der Steuerklasse II berücksichtigt.

Wichtig: Auch hier werden die zwei Zusatzmonate nur gewährt, wenn dadurch eine Erwerbsminderung erfolgt.

In **Ausnahmefällen** erhalten Elternteile auch 14 Monate Elterngeld, deren Partner/Partnerin aus objektiven Gründen keine Elternzeit übernehmen kann, z. B. bei schwerer Krankheit oder Schwerstbehinderung – oder wenn eine Gefährdung des Kindeswohles gegen diese Übernahme spricht.

ElterngeldPlus

Das ElterngeldPlus unterstützt Eltern, die schon während des Elterngeldbezugs in Teilzeit arbeiten wollen. Dabei können Sie den Umfang der Wochenarbeitsstunden selbst bestimmen bis zu einer Obergrenze von 30 Stunden in der Woche. In diesen Fällen können Sie länger als bisher Elterngeld in Anspruch nehmen. Während in der Vergangenheit – auch bei einer Teilzeittätigkeit – max. nur 12 bzw. 14 Monate Elterngeld ausgezahlt wurde, können Sie jetzt das ElterngeldPlus doppelt so lange bezie-

Höhe des ElterngeldPlus

hen. Aus einem Elterngeldmonat werden zwei ElterngeldPlus-Monate. Das Kontingent von bisher max. 14 Elterngeld-Monatsbeiträgen erhöht sich somit auf 28 ElterngeldPlus-Monatsbeiträge.

Alternativ können Sie auch mit Ihrem Partner beschließen, sich die Betreuung und Erwerbstätigkeit zu teilen. In diesen Fällen wird das ElterngeldPlus über einen Zeitraum von 14 Monaten gezahlt.

Alleinerziehende können das Angebot im gleichen Maße nutzen. Statt der regulären 12 bzw. 14 Monate können sie 24 bzw. 28 ElterngeldPlus-Beiträge erhalten.

ElterngeldPlus muss für mindestens zwei Monate beantragt werden.

Sind Sie nach der Geburt Ihres Kindes in Teilzeit erwerbstätig, ersetzt das ElterngeldPlus das wegfallende Einkommen **höchstens** bis zur Hälfte des Elterngeldes, das Sie ohne Teilzeit nach der Geburt Ihres Kindes bekämen. Das bedeutet, das ElterngeldPlus ist in seiner monatlichen Höhe **maximal** begrenzt auf die Hälfte des Elterngeldes, das Ihnen bei vollständiger Erwerbsunterbrechung (also ohne Teilzeittätigkeit) zustehen würde.

Beispiel:

Schritt 1: Ihr maßgebliches **Nettoeinkommen** vor der Geburt beträgt **2.000 Euro** monatlich.

Nach der Geburt erhalten Sie ein **Nettoeinkommen** in Höhe von **900 Euro** monatlich.

Die **Differenz** zwischen Ihrem Einkommen vor der Geburt und nach der Geburt durch Teilzeit beträgt **1.100 Euro**.

Schritt 2: Ihr **Basiselterngeldanspruch** ohne Erwerbstätigkeit beträgt **1.300 Euro** (65 % von 2.000 Euro). Diese Summe wird **halbiert** und beträgt **650 Euro**.

Schritt 3: Jetzt wird vom **Differenzbetrag** zwischen Ihrem Einkommen vor der Geburt und nach der Geburt (in unserem Beispiel 1.100 Euro) der **Elterngeldanspruch** berechnet: 65 % von 1.100 Euro sind **715 Euro**.

Ergebnis: Da Ihr Elterngeldanspruch bei Teilzeit (715 Euro) über dem hälftigen Basiselterngeld (650 Euro) liegt, erhalten Sie die **maximale Summe** von **650 Euro**.

Beispiel:

Schritt 1: Ihr maßgebliches **Nettoeinkommen** vor der Geburt beträgt **2.000 Euro** monatlich. **Nach der Geburt** erhalten Sie ein **Nettoeinkommen** in Höhe von **1.500 Euro** monatlich. Die **Differenz** zwischen Ihrem Einkommen vor der Geburt und nach der Geburt beträgt **500 Euro**.

Schritt 2: Ihr **Basiselterngeldanspruch** ohne Erwerbstätigkeit beträgt **1.300 Euro** (65 % von 2.000 Euro). Diese Summe wird **halbiert** und beträgt **650 Euro**.

Schritt 3: Jetzt wird vom **Differenzbetrag** zwischen Ihrem Einkommen vor der Geburt und nach der Geburt (in unserem Beispiel 500 Euro) der **Elterngeldanspruch** berechnet: 65 % von 500 Euro sind **325 Euro**.

Ergebnis: Da Ihr Elterngeldanspruch bei Teilzeit (325 Euro) unter dem hälftigen Basiselterngeld (650 Euro) liegt, erhalten Sie **325 Euro** ElterngeldPlus.

Grundsätzlich gilt: Wenn der Teilzeitverdienst geringer als die Hälfte Ihres zu berücksichtigenden Nettoeinkommens vor der Geburt liegt, erhalten Sie das hälftige Basiselterngeld. Wenn hingegen der Teilzeitverdienst höher als die Hälfte Ihres zu berücksichtigenden Nettoeinkommens vor der Geburt liegt, erhalten Sie das tatsächliche Elterngeld bei Teilzeit.

ElterngeldPlus können Sie auch beziehen, wenn Sie nicht erwerbstätig sind. Dann erhalten Sie den halben Basiselterngeldbetrag über den doppelten Zeitraum.

Partnerschaftsbonus

Der Partnerschaftsbonus ermöglicht vier weitere ElterngeldPlus-Monate zu nutzen, wenn beide Elternteile gleichzeitig über einen Zeitraum von vier Monaten zwischen 25 und 30 Wochenstunden erwerbstätig sind.

Auch **Alleinerziehende** erhalten eine zusätzliche Förderung, die mit dem Partnerschaftsbonus vergleichbar ist. Wie Elternpaare können Sie für vier weitere Monate ElterngeldPlus beziehen, wenn Sie in mindestens vier aufeinanderfolgenden Monaten zwischen 25 und 30 Wochenstunden erwerbstätig sind.

Die Höhe des Elterngeldes in einem Partnerschaftsbonus-Monat wird genauso berechnet wie in einem ElterngeldPlus-Monat.

Kombination Elterngeld und ElterngeldPlus

Insgesamt stehen Ihnen 12 bzw. 14 Elterngeldmonate in der bisherigen Form zur Verfügung, die Sie flexibel in ElterngeldPlus-Monate aufteilen können. Sie können beispielsweise

Elterngeldrechner

neun Monate volles Elterngeld und anschließend sechs Monate ElterngeldPlus beziehen. Nach dem 14. Lebensmonat des Kindes kann nur noch ElterngeldPlus bezogen werden. Dies muss ab dem 15. Lebensmonat von mindestens einem Elternteil ohne Unterbrechung geschehen. Dabei können sich Eltern untereinander abwechseln.

Mit Hilfe des Elterngeldrechners www.familien-wegweiser.de können Sie vorab unverbindlich Ihren Anspruch auf Elterngeld selbst ermitteln und Elterngeld, ElterngeldPlus und Partnerschaftsbonus miteinander kombinieren.

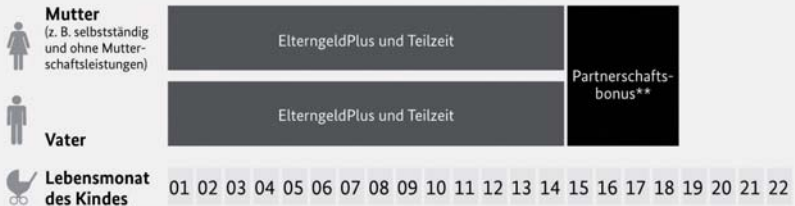
In der Zeit, in der Sie Mutterschaftsgeld erhalten, wird kein Elterngeld gezahlt. Die Dauer des Bezuges von Elterngeld wird dadurch nicht verlängert, da beide Leistungen den gleichen Zweck verfolgen. Das begrenzte Mutterschaftsgeld des Bundesversicherungsamtes in maximaler Höhe von 210 Euro wird jedoch nicht auf das Elterngeld angerechnet.

Die neuen Leistungen ermöglichen vielfältige Kombinationsmöglichkeiten

Beispiel 1: Mögliche Kombinationen von Elterngeld, ElterngeldPlus und Partnerschaftsbonus



Beispiel 2: Mögliche Kombinationen von ElterngeldPlus und Partnerschaftsbonus



Beispiel 3: Mögliche Kombinationen von Elterngeld, ElterngeldPlus und Partnerschaftsbonus



* Partnermonate ** ElterngeldPlus je Elternteil; Teilzeit 25 bis 30 h

Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend „ElterngeldPlus-Die neue Generation Vereinbarkeit“

Antrag

Das Elterngeld ist schriftlich bei der Stadt Bielefeld, Amt für Jugend und Familie - Jugendamt -, Niederwall 23, 33602 Bielefeld, zu beantragen (Neues Rathaus, 1. Etage, Flur D, Zimmer 103 und Flur G, Zimmer 126 - 134). Es wird höchstens drei Monate rückwirkend gezahlt. Sie sollten es deshalb möglichst direkt nach der Geburt beantragen.

Mit dem Antrag sind in der Regel folgende Unterlagen einzureichen:

- Geburtsbescheinigung,
- Nachweise zum Erwerbseinkommen,
- Arbeitszeitbestätigung durch den Arbeitgeber/ die Arbeitgeberin bei Teilzeit im Bezugszeitraum des Elterngeldes bzw. eine Erklärung über die Arbeitszeit bei selbständiger Arbeit,
- Bescheinigung der Krankenkasse über das Mutterschaftsgeld,
- Bescheinigung über den Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld.

Da das Elterngeld – mit Ausnahme des Sockelbetrages – nur für das tatsächlich wegfallende Einkommen gezahlt wird, muss bei Antragstellung auch erklärt werden, ob und in welchem Umfang in der Zeit des Elterngeldbezugs voraussichtlich Erwerbseinkommen erzielt wird. Dabei müssen Sie auch zwischen dem Bezug von bisherigem Elterngeld und ElterngeldPlus wählen. Dies müssen Sie monatsweise festlegen, können das aber nachträglich noch ändern für noch nicht ausgezahlte Monatsbeträge. Monate, in denen bereits ElterngeldPlus bezogen wurde, können nachträglich in Elterngeldmonate umgewandelt werden. Nach Ablauf des Elterngeldbezugs ist dann das tatsächlich erzielte Einkommen nachzuweisen.

Höhe des Elterngeldes

Sie dürfen den Bezug des Elterngeldes einmalig ohne Begründung ändern. Eine Änderung ist nur dann möglich, wenn für diese Zeit noch kein Elterngeld ausgezahlt wurde.

Das Elterngeld beträgt 67 % Ihres bisherigen Nettoeinkommens. In den Fällen, in denen Ihr durchschnittlich erzieltetes monatliches Einkommen vor der Geburt höher als 1.200 Euro war, sinkt der Prozentsatz schrittweise von 67 % auf maximal 65 %. Für je zwei Euro, die das Einkommen über 1.200 Euro liegt, sinkt das Elterngeld um 0,1 %. Bei einem Einkommen von 1.240 Euro im Monat wird dies erreicht. Es werden maximal 1.800 Euro pro Monat gezahlt, d. h. auch wenn Ihr letztes Nettoeinkommen höher als 2.770 Euro liegt (65 % von 2.770 Euro = 1.800 Euro), bekommen Sie nur 1.800 Euro.

Wenn Sie vor der Geburt nicht erwerbstätig waren, haben Sie einen Anspruch auf den **So-
ckelbetrag** in Höhe von **300 Euro**. Seit Januar 2011 wird der Sockelbetrag mit anderen Sozialleistungen verrechnet. D. h., Sie erhalten **nicht** zusätzlich 300 Euro Elterngeld, wenn Sie Arbeitslosengeld II, Sozialhilfe bzw. Kinderzuschlag beziehen (Ausnahme siehe Elterngeldfreibetrag).

Dies gilt auch für diejenigen, die statt 300 Euro monatlich über einen längeren Zeitraum die Auszahlung von nur 150 Euro monatlich beantragt haben.

Elterngeldfreibetrag

Elterngeldberechtigte, die ALG II, Sozialhilfe oder Kinderzuschlag beziehen **und** die vor der Geburt ihres Kindes erwerbstätig waren, erhalten einen Elterngeldfreibetrag. Dieser Freibetrag entspricht dem Einkommen vor der Geburt und beträgt höchstens 300 Euro.

*Geringverdiener-/
Geringverdienerinnen-
Komponente*

Beispiel 1:

Sie erhalten aufgrund Ihres Erwerbseinkommens vor der Geburt Ihres Kindes Elterngeld von mehr als 300 Euro monatlich (ohne Geschwisterbonus bzw. Mehrlingszuschläge), dann bleibt Ihr Elterngeld wie bisher in Höhe von 300 Euro anrechnungsfrei.

Beispiel 2:

Sie hatten im Jahr vor der Geburt Ihres Kindes ein Nettoeinkommen von 160 Euro im Monat. Durch den Freibetrag bleiben Ihnen diese 160 Euro erhalten und dürfen nicht vom ALG II, von der Sozialhilfe oder dem Kindergeldzuschlag abgezogen werden.

Um Personen mit einem geringeren Einkommen (bis 1.000 Euro Nettoeinkommen) besser zu stellen als Personen, die keiner Erwerbstätigkeit nachgehen, wurde die **Geringverdiener-/Geringverdienerinnen-Komponente** eingeführt. Dadurch erhalten Sie nicht nur 67 % Ihres letzten Einkommens, sondern bis zu 100 % als Elterngeld ausbezahlt.

Zur Berechnung ergeben sich folgende Schritte: Zuerst wird Ihr Nettoeinkommen von 1.000 Euro abgezogen und das Ergebnis durch 20 geteilt. Dieses Ergebnis wird zu den 67 % addiert, so dass ein höherer Prozentsatz entsteht.

Beispiel:

Ihr letztes Nettoeinkommen beträgt 800 Euro:

1. $1.000 \text{ €} - 800 \text{ €} = 200 \text{ €}$
2. $200 \text{ €} : 20 = 10$
3. $67 \% + 10 = 77 \%$
4. $77 \% \text{ von } 800 \text{ €} = 616 \text{ €}$

Sie erhalten also anstelle von 536 € (67 % von 800 €) ein Elterngeld in Höhe von 616 €).

Anrechenbares „Nettoeinkommen“

Für die Berechnung des Elterngeldes werden von dem steuerpflichtigen Bruttoeinkommen

- Steuern (Einkommenssteuer, Solidaritätszuschlag, Kirchensteuer) pauschal anhand des in der Lohnabrechnung gebräuchlichen Programmablaufplans für die Steuerberechnung im Lohnsteuerverfahren ermittelt und abgezogen.
- Pflichtbeiträge zur Sozialversicherung (Renten-, Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung) pauschal in Höhe von 21 % abgezogen.
- Werbungskosten in Höhe von 1.000 Euro abgezogen.

Einmalzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld werden bei der Einkommensermittlung nicht berücksichtigt. Dabei kann es sein, dass dieses von der Elterngeld-Stelle errechnete Nettoeinkommen von Ihrem Nettoeinkommen auf dem Gehaltszettel abweicht. Maßgeblich sind ausschließlich Einkünfte aus Erwerbstätigkeit. Einkünfte z. B. aus Vermietung und Verpachtung bleiben unberücksichtigt.

Bei Selbständigen wird der wegen der Betreuung des Kindes wegfallende Gewinn nach Abzug der darauf entfallenden Steuern zu 67 % bzw. **zu 65 %** (in den Fällen, in denen Ihr durchschnittlich erzielter monatlicher Gewinn vor der Geburt höher als 1.200 Euro war) ersetzt. Der Gewinn wird nach steuerrechtlichen Grundsätzen ermittelt.

Gewinneinkünfte aus selbständiger Arbeit werden in aller Regel über den Steuerbescheid des letzten abgeschlossenen Veranlagungszeitraums vor der Geburt des Kindes nachgewiesen. Liegt der Steuerbescheid zum Zeitpunkt

der Antragstellung für das Kalenderjahr noch nicht vor, kann dieser nachgereicht werden. Das Elterngeld wird dann vorläufig z. B. auf Grundlage des vorangegangenen Steuerbescheides berechnet.

Einkommen während des Bezuges von Elterngeld wird weiterhin anhand von Einnahmen- und Überschuss-Rechnungen ermittelt. Diese Ermittlung wird jedoch erleichtert, in dem für die Betriebsausgaben eine Pauschale von 25 % auf die Einnahmen angesetzt werden kann.

Steuerfreie Einnahmen und Zuschläge

Steuerfreie Einnahmen wie etwa Krankengeld, Mutterschaftsgeld oder Arbeitslosengeld sowie steuerfreie Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit werden bei der Einkommensermittlung für das Elterngeld nicht berücksichtigt.

Berechnungsgrundlage

Maßgeblich ist das Durchschnittseinkommen der letzten zwölf Kalendermonate vor der Geburt des Kindes, und zwar von dem Elternteil, der das Elterngeld beansprucht. Bei der Bestimmung der zwölf Kalendermonate werden Monate mit Bezug von Mutterschaftsgeld und Elterngeld (z. B. bei einem weiteren Kind) nicht mitgezählt. Die Höhe des Partner- bzw. Partnerinneneinkommens bleibt bei der Berechnung unberücksichtigt.

Dabei wird das monatliche Einkommen der letzten zwölf Kalendermonate addiert und durch die Anzahl der Monate (zwölf) geteilt. Haben Sie beispielsweise nur in den letzten sechs Monaten vor der Geburt ein Einkommen erzielt, werden die fehlenden sechs Monate mit null (kein Einkommen) gekennzeichnet. Dadurch

verringert sich Ihr durchschnittliches Erwerbseinkommen unter Umständen erheblich.

Beispiel:

Vor der Geburt Ihres Kindes sind Sie sechs Monate erwerbstätig und verfügen über ein Nettoeinkommen in Höhe von 1.000 Euro.

$$6 \text{ Monate} \times 1.000 \text{ €} = 6.000 \text{ €}$$

$$6 \text{ Monate} \times 0 \text{ €} = 0 \text{ €}$$

$$6.000 \text{ €} : 12 \text{ Monate} = 500 \text{ €}$$

Ihr durchschnittliches Nettoeinkommen liegt bei 500 Euro.

Fällt wegen einer schwangerschaftsbedingten Erkrankung Ihr bisheriges Erwerbseinkommen ganz oder teilweise aus, wird dieses gekürzte Einkommen nicht in die Berechnung einfließen.

Die Höhe des Elterngeldes richtet sich nach Ihrem Nettoeinkommen vor und ggf. nach der Geburt und ist somit auch von der gewählten Steuerklasse abhängig.

Durch die Wahl der Steuerklasse kann ein finanzieller Nachteil ausgeglichen werden, wenn der besser verdienende Elternteil die Betreuung übernimmt.

Beispiel:

Sie haben ein Nettoeinkommen in Höhe von 830 Euro (Steuerklasse V), Ihr Partner verdient 1.710 Euro (Steuerklasse III), Ihr gemeinsames Nettoeinkommen beträgt 2.540 Euro. Nehmen Sie im Anschluss an die Geburt des Kindes Elterngeld, erhalten Sie durch die Geringverdiener-Komponente ca. 630 Euro.

$$1.000 \text{ €} - 830 \text{ €} = 170 \text{ €}$$

$$170 \text{ €} : 20 = 8,5$$

$$67 \% + 8,5 = 75,5 \%$$

$$75,5 \% \text{ von } 830 \text{ €} = 626,65 \text{ €}$$

Mehrlingsgeburten

Danach liegt Ihr gemeinsames Nettoeinkommen bei 2.336,65 Euro.

Betreut Ihr Partner das Kind, beträgt das Elterngeld etwa 1.112 Euro (65 % von 1.710 Euro). Kehren Sie nun in den Beruf zurück und wählen als Alleinverdienerin die günstigere Steuerklasse III, erwirtschaften Sie statt 830 Euro ein Nettoeinkommen von ca. 1.250 Euro.

Bei dieser Konstellation erzielen Sie gemeinsam ein Nettoeinkommen in Höhe von 2.362 Euro; ca. 25,35 Euro mehr als in der oben beschriebenen Variante.

Es muss folglich kein finanzieller Nachteil sein, wenn der Partner mit dem höheren Einkommen die Betreuung des Kindes übernimmt.

Für die Wahl und den Wechsel in eine andere Lohnsteuerklasse sind die steuerrechtlichen Regelungen maßgeblich. Grundsätzlich gilt, dass einmal im Jahr die Lohnsteuerklasse geändert werden kann.

Bei **Mehrlingsgeburten** erhalten Sie für das zweite und jedes weitere Kind einen Bonus von 300 Euro. Im Einzelfall kann der (Höchst-)Betrag von 1.800 Euro auch überschritten werden.

Beispiel:

Sie sind Eltern von Drillingen geworden. Für das erste Kind bekommen Sie das Elterngeld nach den normalen Vorschriften des Elterngeldes. Bei einem Nettoeinkommen von 2.000 Euro erhalten Sie 1.300 Euro Elterngeld (65 % von 2.000 Euro), für das zweite und dritte Kind bekommen Sie jeweils 300 Euro ausbezahlt. Insgesamt erhalten Sie dann 1.900 Euro Elterngeld.

Familien mit mehreren Kindern erhalten einen sog. Geschwisterbonus.

Zum einen wird bei der Ermittlung des Einkommens vor der Geburt des Kindes die Zeit des **Mutterschaftsgeldbezugs** und insbesondere auch die Zeit des **Elterngeldbezugs nicht** berücksichtigt. Dadurch wird ein Absinken des Elterngeldes durch das in diesen Zeiten geringere oder fehlende Erwerbseinkommen vermieden.

Zum anderen wird das Ihnen zustehende Elterngeld um zehn Prozent, mindestens aber um 75 Euro im Monat erhöht; und zwar in folgenden Familienkonstellationen:

- Es lebt ein älteres Geschwisterkind unter drei Jahren mit im Haushalt.
- Mindestens zwei oder mehrere Geschwisterkinder haben das sechste Lebensjahr noch nicht vollendet.
- Es lebt ein älteres Geschwisterkind unter 14 Jahren mit einer Behinderung (mindestens 20 % GdB) im Haushalt.

Ein anspruchsberechtigter Zwilling gilt nicht als weiteres Kind. Sie erhalten den Sockelbetrag in Höhe von 300 Euro (s. Mehrlingsgeburten).

Sobald die genannten Anspruchsvoraussetzungen entfallen, endet der Anspruch auf den Geschwisterbonus.

Beispiel 1:

Sie beziehen Elterngeld für Ihr erstes Kind durch Erwerbseinkommen vor der Geburt. Nach Ablauf des Elterngeldes nehmen Sie noch ein weiteres Jahr Elternzeit und sind nicht erwerbstätig. Vier Monate nachdem das Elterngeld eingestellt wurde, bekommen Sie Ihr zweites Kind. Bei der Ermittlung des Einkommens werden

die Zeiten vor der Geburt – mit Ausnahme der Zeiten, in denen Sie Mutterschaftsgeld und Elterngeld bezogen haben – zu Grunde gelegt. Das bedeutet, vor der Geburt Ihres zweiten Kindes können zwei Monate zur Ermittlung des Einkommens herangezogen werden, in denen Sie nicht erwerbstätig waren; denn sechs Wochen vor der Geburt haben Sie Anspruch auf Mutterschaftsgeld durch die Krankenkasse und bis vier Monate vor der Geburt haben Sie Elterngeld für das erste Kind bezogen, also Zeiten, die nicht berücksichtigt werden. Dabei werden „angebrochene“ Monate aufgerundet, das heißt, es werden statt sechs Wochen, in denen Sie Mutterschaftsgeld beziehen, acht Wochen nicht berücksichtigt.

Um den Durchschnittswert Ihres Nettoeinkommens von zwölf Monaten zu ermitteln, werden die fehlenden zehn Monate vor der Geburt Ihres ersten Kindes herangezogen. In dieser Zeit bezogen Sie bspw. ein Nettoeinkommen in Höhe von 960 Euro.

$$\begin{aligned} 10 \text{ Monate} \times 960 \text{ €} &= 9.600 \text{ €} \\ 2 \text{ Monate} \times 0 \text{ €} &= 0 \text{ €} \\ 9.600 \text{ €} : 12 \text{ Monate} &= 800 \text{ €} \end{aligned}$$

Da Ihr durchschnittliches Nettoeinkommen unter 1.000 Euro liegt, erhalten Sie zusätzlich die sog. Geringverdienerinnen-Komponente.

$$\begin{aligned} 1.000 \text{ €} - 800 \text{ €} &= 200 \text{ €} \\ 200 \text{ €} : 20 &= 10 \\ 67 \% + 10 &= 77 \% \end{aligned}$$

Statt 67 % erhalten Sie 77 % Ihres durchschnittlichen Erwerbseinkommens in Höhe von 800 Euro = 616 Euro.

Zusätzlich zu dem Elterngeld bekommen Sie den Geschwisterbonus in Höhe von 75 Euro (10 % von 616 Euro sind geringer) für den ge-

samten Bezugszeitraum. Ihr Elterngeld beträgt insgesamt 691 Euro (616 Euro plus 75 Euro).

Beispiel 2:

Sie haben nach der Geburt Ihres ersten Kindes durch Erwerbseinkommen vor der Geburt Elterngeld erhalten. Im Anschluss befinden Sie sich weiterhin in Elternzeit und sind nicht erwerbstätig. Als Ihr erstes Kind 30 Monate (zweieinhalb Jahre) alt ist, wird das zweite Kind geboren. Bei der Ermittlung des Einkommens für das zweite Kind werden die Monate vor der Geburt herangezogen. Die Zeiten, in denen Sie Mutterschaftsgeld beziehen, werden nicht berücksichtigt.

Da Sie in dem zurückliegenden Berechnungszeitraum kein Einkommen erzielt haben, erhalten Sie für Ihr zweites Kind den Sockelbetrag in Höhe von 300 Euro. Zusätzlich bekommen Sie den Geschwisterbonus in Höhe von 75 Euro für weitere sechs Monate. Nach Ablauf der sechs Monate wird Ihr erstes Kind drei Jahre alt und damit erlischt die Voraussetzung, dass ein älteres Geschwisterkind unter drei Jahren mit im Haushalt lebt.

Elterngeld und Steuern

Das Elterngeld selbst wird nicht versteuert. Es wird aber zum Einkommen hinzugerechnet und wirkt sich unter Umständen auf die Höhe des individuellen Steuersatzes aus.

Elterngeld und andere Leistungen

Mutterschaftsgeld

Wenn Sie berufstätig sind, erhalten Sie das Elterngeld im Anschluss an das Mutterschaftsgeld, also erst nach der achten bzw. zwölften Woche nach der Geburt. Die Dauer des Bezu-

*Elterngeld und
Sozialleistungen*

ges von Elterngeld wird dadurch nicht verlängert.

Das begrenzte Mutterschaftsgeld des Bundesversicherungsamtes (maximal 210 Euro) kann wegfallendes Erwerbseinkommen jedoch nicht ausgleichen und wird deshalb nicht angerechnet.

Hatten Sie vor der Geburt Ihres Kindes ein Erwerbseinkommen, gibt es einen Elterngeldfreibetrag. Dieser entspricht der Höhe Ihres Vorinkommens und beträgt bis zu max. 300 Euro. In dieser Höhe wird das Elterngeld **nicht** mit anderen einkommensabhängigen Sozialleistungen angerechnet (s. Elterngeldfreibetrag, Seite 27).

Bei Bezug von

- ALG II
- Sozialhilfe
- Wohngeld
- Kinderzuschlag

wird das Elterngeld **oberhalb** des Mindestbetrages von 300 Euro als Einkommen berücksichtigt.

Aber: Bei Mehrlingskindern, die jeweils 300 Euro erhalten, ist dieser Betrag für jedes Kind anrechnungsfrei. Dies gilt nur, wenn Sie vor der Geburt Ihrer Kinder ein Erwerbseinkommen erzielt haben.

*Elterngeld und
Entgeltersatzleistungen*

Bei einem gleichzeitigen Bezug von Elterngeld und anderen Entgeltersatzleistungen werden diese – mit Ausnahme des Sockelbetrages in Höhe von 300 Euro – auf das Elterngeld angerechnet. D. h., beide Leistungen mit

Ausnahme des Sockelbetrages können **nicht** nebeneinander gewährt werden.

Die wichtigsten Entgeltersatzleistungen sind

- Arbeitslosengeld I
- Krankengeld
- Verletztengeld.

Waren Sie vor der Geburt Ihres Kindes Mitglied in einer **gesetzlichen Krankenversicherung**, bleiben Sie während der gesamten Dauer des Elterngeldbezuges und der Elternzeit **beitragsfrei** versichert, es sei denn, Sie leisten in diesem Zeitraum Teilzeitarbeit und unterliegen damit der Krankenversicherungspflicht. **Freiwillig Versicherte** in einer gesetzlichen Krankenversicherung sollten unbedingt bei ihrer Krankenkasse nachfragen, ob sie für diesen Zeitraum auch beitragsfrei versichert sind. Es gibt keine einheitliche Regelung; vielmehr obliegt es den jeweiligen Versicherungen, wie sie ihre Mitglieder einstufen.

Selbständige und **Studenten/Studentinnen** sind von der beitragsfreien Mitgliedschaft in einer gesetzlichen Krankenversicherung ausgenommen. Sie müssen auch während des Elterngeldbezuges **eigene Beiträge** an die Krankenversicherung entrichten.

Als **Privatversicherte** müssen Sie Ihre Versicherungsbeiträge ebenfalls selbst tragen, und zwar auch den Arbeitgeberanteil.

Elternzeit

Anspruch auf Elternzeit

Mütter und Väter haben einen Anspruch auf Elternzeit, bis das Kind das dritte Lebensjahr vollendet hat. Mit Zustimmung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin kann ein Anteil von bis zu zwölf Monaten der maximal 3-jährigen Elternzeit auch auf die Zeit bis zum achten Geburtstag des Kindes übertragen werden. Für Geburten ab dem 1. Juli 2015 gelten neue Elternzeitregelungen (s. nächster Abschnitt „Flexibilisierung der Elternzeit“). Bei einem Arbeitsplatzwechsel ist der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin nicht an eine erteilte Zustimmung des vorherigen Arbeitgebers/der vorherigen Arbeitgeberin gebunden. Bei einem adoptierten oder in Vollzeitpflege genommenen Kind kann die Elternzeit von insgesamt drei Jahren vom Tag der Aufnahme des Kindes bis längstens zur Vollendung des achten Lebensjahres genommen werden. Auch hier gilt die Möglichkeit, einen Anteil von bis zu zwölf Monaten bis zum Ende des achten Lebensjahres zu übertragen.

Flexibilisierung der Elternzeit

Für Geburten ab dem 1. Juli 2015 gelten neue, flexiblere Regelungen zur Elternzeit. Weiterhin können 36 Monate pro Elternteil in Anspruch genommen werden, davon können dann aber 24 Monate statt wie bisher zwölf Monate zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes eingesetzt werden. Eine Zustimmung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin ist (fast) nicht mehr erforderlich. Lediglich beim dritten Abschnitt der Elternzeit kann der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin aus dringenden betrieblichen Gründen die Elternzeit ablehnen, wenn dieser

Voraussetzungen

Abschnitt zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes liegt.

Achtung: Die Anmeldefrist für die Elternzeit zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes wird auf 13 Wochen erhöht.

Einen Anspruch auf Elternzeit haben Mütter oder Väter, die in einem Arbeitsverhältnis stehen. Elternzeit kann in jedem Arbeitsverhältnis genommen werden, also auch bei befristeten und bei geringfügigen Beschäftigungen (bis 450 Euro monatlich). Auszubildende, Umschüler/Umschülerinnen, zur beruflichen Fortbildung Beschäftigte und in Heimarbeit Beschäftigte können ebenfalls Elternzeit beantragen.

Befristete Arbeitsverträge verlängern sich durch die Elternzeit nicht. Bei Ausbildungsverträgen und Verträgen wissenschaftlicher Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen können Ausnahmen bestehen. Informieren Sie sich bei der zuständigen Kammer (z. B. Handwerkskammer, Industrie- und Handelskammer) bzw. bei der zuständigen Kultusbehörde.

Wer Elternzeit nehmen will, muss mit dem Kind in einem Haushalt leben, es überwiegend selbst betreuen und erziehen und darf nicht mehr als 30 Wochenstunden beschäftigt sein.

Sie können auch Elternzeit zur Betreuung eines Enkelkindes, eines Bruders bzw. einer Schwester und einer Nichte bzw. eines Neffen nehmen, wenn ein Härtefall vorliegt (siehe Seite 24).

Zudem erhalten auch Großeltern Anspruch auf Elternzeit, wenn ihre Kinder minderjährig oder während der Schulzeit oder Ausbildung ein Kind bekommen haben. Sie können bei Ihrem Arbeit-

*Mitteilung an
den Arbeitgeber/die
Arbeitgeberin*

geber/Ihrer Arbeitgeberin eine „Großelternzeit“ beantragen.

Die Elternzeit muss spätestens **sieben Wochen** vor ihrem Beginn **schriftlich** beim Arbeitgeber/ bei der Arbeitgeberin **beantragt** werden. Bei einer 8-wöchigen Schutzfrist nach der Geburt bedeutet dies, dass Sie spätestens eine Woche nach der Geburt Ihres Kindes die Elternzeit beantragen müssen.

Die Anmeldefrist für eine Elternzeit zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes erhöht sich auf 13 Wochen.

Ausnahmen sind möglich, z. B. wenn ein Kind in Adoptionspflege genommen wird.

Gleichzeitig muss erklärt werden, für welche Zeiträume innerhalb von einem Jahr die Elternzeit beansprucht wird. Die darüber hinausgehende Elternzeit, die zum Teil mit Zustimmung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin noch bis zum achten Geburtstag des Kindes genommen werden kann, muss erst **13 Wochen** vor ihrem Beginn verbindlich festgelegt werden. Es empfiehlt sich jedoch, sich frühzeitig mit dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin wegen der Übertragung der restlichen Elternzeit auf die Zeit nach dem dritten Geburtstag zu verständigen. Sonst besteht die Gefahr, dass diese Zeit verfällt.

Teilzeitarbeit

Wenn Sie Interesse an einer **Teilzeittätigkeit** während der Elternzeit haben, müssen Sie dieses Ihrem Arbeitgeber/Ihrer Arbeitgeberin **sieben Wochen** vorher **schriftlich** mitteilen (siehe Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit, s. Seite 48).

Aufteilung unter den Eltern/gemeinsame Elternzeit

Die Elternzeitansprüche der Eltern werden zur Vereinfachung völlig unabhängig voneinander behandelt. Jeder Elternteil kann seine Elternzeit in drei Zeitabschnitte aufteilen. Mit Zustimmung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin sind Aufteilungen in weitere Abschnitte möglich.

Kurze Geburtenfolge und Mehrlingsgeburten

Auch bei kurzer Geburtenfolge und Mehrlingsgeburten stehen Ihnen bei der **Übertragung** (max. 24 Monate, davon zwölf Monate ohne Zustimmung Ihres Arbeitgebers/Ihrer Arbeitgeberin) für **jedes** Kind drei Jahre Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres zu. Das bedeutet, eine Übertragung von bis zu 24 Monaten Elternzeit auf den Zeitraum bis zum achten Lebensjahr ist in diesen Fällen für jedes der Kinder möglich.

Beispiel kurze Geburtenfolge:

Kind A wird am 01.07.2015 und Kind B am 01.07.2016 geboren. Ohne Zustimmung Ihres Arbeitgebers/Ihrer Arbeitgeberin können von beiden Elternzeiten jeweils bis zu zwölf Monate übertragen werden.

Für Kind A nehmen Sie bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres vom 01.07.2015 - 30.06.2017 Elternzeit. Im Anschluss nehmen Sie zwei Jahre Elternzeit für Kind B bis zu dessen Vollendung des dritten Lebensjahres vom 01.07.2017 - 30.06.2019. Danach können Sie die übertragenen zwölf Monate der Elternzeit für Kind A nehmen vom 01.07.2019 - 30.06.2020 und im Anschluss die übertragenen zwölf Monate der Elternzeit für Kind B vom 01.07.2020 - 30.06.2021. Durch die Übertragung können Sie für jedes Kind drei Jahre Elternzeit in Anspruch nehmen.

Wenn **keine** Elternzeit übertragen wird, endet die Elternzeit mit Vollendung des dritten Lebensjahres von Kind B am 30.06.2019.

Beispiel Mehrlingsgeburt:

Zwillinge werden am 01.07.2015 geboren. Für Kind A können Sie die ersten beiden Jahre Elternzeit nehmen und das dritte Jahr z. B. auf die Zeit vom 01.07.2018 - 30.06.2019 übertragen.

Für Kind B nehmen Sie für das dritte Lebensjahr im Anschluss an die erste Elternzeit für Kind A vom 01.07.2017 - 30.06.2018 Elternzeit und übertragen ein Jahr auf die Zeit vom 01.07.2019 - 30.06.2020. Für Kind B können Sie mit Zustimmung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin noch ein weiteres Jahr im Anschluss vom 01.07.2020 - 30.06.2021 oder bis zum achten Geburtstag des Kindes nehmen.

Ohne Zustimmung Ihres Arbeitgebers/Ihrer Arbeitgeberin könnten Sie vom 01.07.2015 (bzw. im Anschluss an die Mutterschutzfrist) bis zum 30.06.2020 Elternzeit nehmen.

Ohne Übertragung bleibt es bei der 3-jährigen Elternzeit bis die Zwillinge drei Jahre alt werden.

Vorzeitige Beendigung oder Verlängerung

Der einmal mitgeteilte Zeitraum der Elternzeit ist in der Regel unwiderruflich. Er kann nur in Ausnahmefällen und aufgrund besonderer Umstände verlängert oder vorzeitig beendet werden, wenn der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin zustimmt. Wenn Sie wegen eines besonderen Härtefalles die Elternzeit vorzeitig beenden müssen, kann der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin das nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen **schriftlich** ablehnen.

Ein besonderer Härtefall liegt beispielsweise vor, wenn ein Elternteil verstorben ist, schwer erkrankt bzw. behindert ist, die Existenz der Familie erheblich gefährdet ist oder die Geburt eines weiteren Kindes in die bestehende Elternzeit fällt.

Ausnahme: Möchten Sie die Mutterschutzfristen vor und nach der Geburt eines **weiteren Kindes** in Anspruch nehmen, können Sie die Elternzeit auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin vorzeitig beenden. Die Beendigung müssen Sie dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin rechtzeitig mitteilen. Für die Dauer der Schutzfristen vor und nach der Entbindung wird Mutterschaftsgeld gezahlt.

Eine Verlängerung der Elternzeit ist ebenfalls nur mit Zustimmung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin möglich. Sie können eine Verlängerung der Elternzeit verlangen, wenn ein Wechsel bei der Elternzeit zwischen den Eltern aus einem **wichtigen** Grund nicht erfolgen kann.

Ein wichtiger Grund liegt beispielsweise vor, wenn der Partner/die Partnerin die geplante Elternzeit nicht antreten kann, weil er/sie zur Kur muss oder schwer erkrankt ist.

Beschäftigungsgarantie

Wichtig: Nach Beendigung der Elternzeit haben Sie keinen Anspruch auf Ihren bisherigen Arbeitsplatz, sondern ausschließlich auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz in dem selben Betrieb. Eine Umsetzung, die mit einer Schlechterstellung – insbesondere einem geringeren Entgelt – verbunden wäre, ist nicht zulässig.

Zulässige Erwerbstätigkeit

Erwerbstätigkeit während der Elternzeit

Eine **Erwerbstätigkeit** ist während der Elternzeit unter folgenden Bedingungen zulässig:

Die Beschäftigung darf die wöchentliche Arbeitszeit von **30 Stunden** nicht überschreiten. Sind Sie mit Ihrem Partner/Ihrer Partnerin gemeinsam in der Elternzeit, können Sie jeweils bis zu 30 Wochenstunden (zusammen 60 Stunden) erwerbstätig sein.

Ausnahme: Für Tagespflegepersonen, die bis zu fünf Kinder in Tagespflege betreuen, besteht ein Anspruch auf Elternzeit, auch wenn die wöchentliche Arbeitszeit mehr als 30 Stunden beträgt.

Erwerbstätigkeit bei einem anderen Arbeit- geber/einer anderen Arbeitgeberin

Wenn Sie während Ihrer Elternzeit bei einem **anderen** Arbeitgeber/einer **anderen** Arbeitgeberin eine Teilzeitarbeit leisten möchten, benötigen Sie dazu die **Zustimmung** Ihres Arbeitgebers/Ihrer Arbeitgeberin. Diese Zustimmung kann aber nur verweigert werden, wenn dringende betriebliche Interessen entgegenstehen. Dies muss Ihnen innerhalb einer Frist von vier Wochen schriftlich mitgeteilt werden.

Änderungsvertrag

Wenn Sie mit Ihrem Arbeitgeber/Ihrer Arbeitgeberin eine Teilzeitbeschäftigung während Ihrer Elternzeit vereinbaren, sollten Sie unbedingt darauf achten, dass in dem **Änderungsvertrag** deutlich zum Ausdruck kommt, dass es sich um eine für die Zeit der Elternzeit **befristete** Verkürzung der Arbeitszeit handelt. Damit erhalten Sie

Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit

sich die Möglichkeit, nach der Elternzeit wieder Vollzeit zu arbeiten und vermeiden die Gefahr, auf Dauer in einem evtl. nicht versicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis zu bleiben.

Wenn Sie während der Elternzeit Ihre Arbeitszeit zulässig reduzieren möchten, sollten Sie sich mit Ihrem Arbeitgeber/Ihrer Arbeitgeberin innerhalb von vier Wochen einigen. Ist eine Einigung nicht möglich, haben Sie Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- Das Arbeitsverhältnis muss länger als sechs Monate bestehen.
- Im Betrieb oder Unternehmen müssen mehr als 15 Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen (ohne Auszubildende) beschäftigt werden.
- Die Dauer der verkürzten Arbeitszeit soll für mindestens zwei Monate auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden verringert werden.
- Dem Anspruch stehen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen.
- Die Mitteilung muss schriftlich an den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin spätestens sieben Wochen vor Beginn der verringerten Arbeitszeit eingereicht werden.

In dem Antrag müssen Sie den Zeitraum und den Umfang der gewünschten Arbeitszeit nennen. Um eine bessere Planbarkeit zu ermöglichen, soll auch die gewünschte Verteilung der verringerten Arbeitszeit im Antrag angegeben werden.

Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin kann die beanspruchte Verringerung der Arbeitszeit ablehnen, wenn er/sie **dringende** betriebliche

Gründe anführt. Dies muss er/sie innerhalb von vier Wochen mit schriftlicher Begründung ablehnen. Geschieht dies nicht, können Sie Klage vor dem Arbeitsgericht erheben.

Erholungsurlaub

Gewährung von Resturlaub

Ihr Anspruch auf **Erholungsurlaub** wird von der Elternzeit zunächst nicht berührt. Der Erholungsurlaub kann zusätzlich – vor oder im Anschluss an die Elternzeit – angetreten werden. Haben Sie den Ihnen zustehenden Urlaub nicht vollständig erhalten, steht Ihnen der **Resturlaub** nach der Elternzeit im laufenden und im nächsten Urlaubsjahr zu.

Kürzung des Erholungsurlaubs

Allerdings **kann** der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin (muss aber nicht!) Ihren Erholungsurlaub für jeden vollen Kalendermonat, für den Elternzeit genommen wird, um 1/12 **kürzen**. Für angefangene Monate darf nicht gekürzt werden.

Gleichbehandlung

Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin darf dabei aber nicht willkürlich handeln. Wird im Betrieb die Kürzung mehrfach unterlassen oder nicht vollständig vorgenommen, können Sie unter Hinweis auf den **Gleichbehandlungsgrundsatz** eine entsprechende Regelung verlangen.

Wenn Sie während der Elternzeit aber **teilzeitbeschäftigt** sind, ist jede Kürzung des Erholungsurlaubs ausgeschlossen.

Bei Beurlaubung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses muss der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin den noch nicht gewährten Urlaub auszahlen.

Ob diese Leistungen vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin gezahlt werden, hängt im Einzelfall vom Inhalt der jeweiligen Vereinbarungen (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelvertrag) ab.

Kündigungsschutz

Während der gesamten Dauer der Elternzeit besteht grundsätzlich **Kündigungsschutz**. Er beginnt mit der Anmeldung der Elternzeit durch Sie

- frühestens acht Wochen vor deren Beginn bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes und
- frühestens 14 Wochen vor deren Beginn zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes.

Dieser Schutz gilt für Mütter und Väter gleichermaßen und gilt auch für diejenigen, die während der Elternzeit eine Teilzeitarbeit von nicht mehr als 30 Wochenstunden bei ihrem Arbeitgeber/ihrer Arbeitgeberin leisten bzw. ihre bisherige Teilzeitarbeit bis zu diesem Zeitumfang fortsetzen. Wechseln Sie sich mit Ihrem Partner/Ihrer Partnerin bei der Elternzeit ab, so gilt der Kündigungsschutz für den Elternteil, der sich gerade in der Elternzeit befindet.

Nehmen Sie gemeinsam Elternzeit, so gilt in dieser Zeit für beide auch der Kündigungsschutz.

Eine Kündigung in dieser Zeit ist rechtlich unwirksam. In diesem Fall sollten Sie die Aufsichtsbehörde, die Bezirksregierung Detmold, informieren. Auch eine Kündigung während der Elternzeit, die erst nach dessen Ablauf wirksam

Ausnahmen vom Kündigungsschutz

werden soll, ist nicht zulässig. Erst nach Beendigung der Elternzeit ist eine Kündigung – und dann nur mit den gesetzlichen oder vereinbarten Fristen – möglich.

Nur in wenigen **Ausnahmefällen** kann Ihnen trotz dieses Kündigungsverbotes – und dann auch nur mit Genehmigung der Bezirksregierung Detmold – gekündigt werden. Einer Kündigung wird aber nur dann zugestimmt werden, wenn

- der Betrieb oder eine Abteilung stillgelegt wird und Sie nicht in einem anderen Betrieb oder einer anderen Abteilung weiterbeschäftigt werden können

oder

- die wirtschaftliche Existenz des Betriebes durch die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses gefährdet ist.

Außerdem ist denkbar, dass einer Kündigung zugestimmt wird, wenn Sie in grober Weise gegen Ihren Arbeitsvertrag verstoßen haben (Beleidigung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin, eine Straftat gegen das Unternehmen etc.).

Im Falle einer Kündigung während der Elternzeit sollten Sie unbedingt bei der zuständigen Stelle nachfragen, ob die erforderliche Genehmigung erteilt wurde.

Kündigung auf eigenen Wunsch

Wenn Sie selbst Ihr Arbeitsverhältnis zum Ende der Elternzeit kündigen wollen, müssen Sie eine Kündigungsfrist von **drei Monaten** einhalten. Diese Kündigung muss nicht begründet werden und kann mündlich oder schriftlich mitgeteilt werden. Aus Beweisgründen empfiehlt sich auch hier die Schriftform.

Unabhängig davon können Sie Ihr Arbeitsverhältnis selbstverständlich einvernehmlich mit dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin während der Elternzeit zu dessen Ende ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist beenden. Dabei empfiehlt es sich, den Aufhebungsvertrag schriftlich zu vereinbaren.

Kündigt der betreuende Elternteil am Ende der Elternzeit, weil im alten Beschäftigungsverhältnis keine familienfreundliche Arbeitszeit gefunden werden kann, kann Arbeitslosengeld ohne Sperrzeit bezogen werden. Familienfreundlich heißt, dass Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit miteinander vereinbar sein müssen, unabhängig davon, ob ein Voll- oder Teilzeitarbeitsverhältnis besteht. Voraussetzung für Arbeitslosengeldbezug ist, dass vor der Geburt des Kindes (inkl. Mutterschutz) entsprechende Anwartschaften erworben sind.

Achtung: Wird aus einer Vollbeschäftigung heraus eine Teilzeitstelle gesucht, reduziert sich das Arbeitslosengeld entsprechend.

Auswirkungen auf die Rente

Kindererziehungszeiten

Personen, die Kinder erzogen haben, können bei der Rente **Kindererziehungszeiten** geltend machen. Kindererziehungszeiten sind Versicherungspflichtzeiten, für die Pflichtbeiträge als gezahlt gelten.

Wer hat Anspruch?

Kindererziehungszeiten können Mütter oder Väter für ihre leiblichen Kinder oder Adoptivkinder beanspruchen (alternativ auch Stief- und Pflegeeltern, soweit sie die Erziehung anstelle der leiblichen Eltern wahrnehmen). Indiz ist in der Regel die Haushaltsgemeinschaft mit dem Kind.

Für die Anrechnung ist es erforderlich, dass die Eltern ihr Kind im **Inland** erziehen. Erziehungszeiten im Ausland können nur in Ausnahmefällen berücksichtigt werden.

Eltern im Beamtenverhältnis stehen keine Kindererziehungszeiten nach dem Sozialgesetzbuch zu; jedoch werden unter bestimmten Voraussetzungen (vergleichbare) Zuschläge für Kindererziehung nach beamtenrechtlichen Vorschriften berücksichtigt. Im Einzelfall empfiehlt sich hier ein Informationsgespräch mit der personalverwaltenden Dienststelle.

Umfang der Kindererziehungszeit

Bei Kindern, die ab dem 01.01.1992 geboren sind, umfasst die anrechenbare Kindererziehungszeit die ersten drei Lebensjahre des Kindes. Die Kindererziehungszeit beginnt nach Ablauf des Monats der Geburt und endet nach 36 Kalendermonaten. Bei gleichzeitiger

<p><i>Neu</i></p>	<p>Erziehung von mehreren Kindern werden Verlängerungszeiten angerechnet:</p> <p>Bei den bis zum 31.12.1991 geborenen Kindern werden seit 1. Juli 2014 statt einem Jahr zwei Jahre Kindererziehungszeiten berücksichtigt.</p>
<p><i>Beispiele:</i></p>	<p>Geburt eines Kindes am 24.04.1992. Die Kindererziehungszeit beginnt am 01.05.1992 und endet am 30.04.1995.</p> <p>Geburt von Zwillingen am 01.04.1992. Die am 01.05.1992 beginnende Kindererziehungszeit wird um die Kalendermonate der gleichzeitigen Erziehung – also um 36 Monate verlängert und endet somit erst am 30.04.1998.</p>
<p><i>Aufteilung der Kindererziehungszeit</i></p>	<p>Bei gemeinsamer Erziehung von Mutter und Vater wird die Kindererziehungszeit im Normalfall bei der Mutter angerechnet.</p> <p>Durch eine sogenannte übereinstimmende Erklärung gegenüber dem Rententräger können Sie als Eltern Zeiten unter sich aufteilen. Dabei müssen Sie beachten, dass die übereinstimmende Erklärung nur für zukünftige Kalendermonate gilt und eine Rückwirkung maximal für zwei Monate möglich ist.</p>
<p><i>Auswirkungen auf die Rentenhöhe</i></p>	<p>Die Kindererziehungszeiten werden pro Jahr mit 100 % des Durchschnittsverdienstes aller abhängig Beschäftigten bewertet.</p> <p>Die monatliche Rentensteigerung für ein volles Erziehungsjahr beträgt derzeit 31,03 Euro/West bzw. 29,69 Euro/Ost.</p>

Sind Sie während anerkannter Kindererziehungszeiten beitragspflichtig beschäftigt, erhalten Sie den pauschalierten Rentenanspruch **zusätzlich** zu den Ansprüchen aufgrund Ihrer versicherungspflichtigen Beschäftigung (nur begrenzt durch die jeweils geltende Beitragsbemessungsgrenze).

Berücksichtigungszeiten

Neben der beschriebenen Kindererziehungszeit gibt es auch die sogenannte Berücksichtigungszeit (wegen Kindererziehung).

Die Berücksichtigungszeit wird nicht als Pflichtbeitragszeit bewertet, zählt aber z. B. zur Erfüllung verschiedener Wartezeiten bei vorzeitigen Altersrenten mit.

Im Einzelfall können sich entsprechende Zeiten außerdem (indirekt) rentensteigernd auswirken, wenn mindestens zwei Kinder unter zehn Jahren zeitgleich erzogen werden oder die/der Berechtigte neben der Kindererziehung berufstätig ist.

Wer hat Anspruch?

Anspruchsberechtigt ist der gleiche Personenkreis wie bei den Kindererziehungszeiten. Berücksichtigungszeiten werden einem Elternteil für die Erziehung eines Kindes bis zu dessen zehnten Lebensjahr angerechnet. Die Berücksichtigungszeit beginnt bereits mit dem Tag der Geburt und endet mit der Vollendung des zehnten Lebensjahres.

Für jedes Kind ist eine Berücksichtigungszeit von zehn Jahren anzusetzen. Überschneiden sich Berücksichtigungszeiten, wird der Anspruchszeitraum nicht verlängert.

Auch Berücksichtigungszeiten können die Eltern eines Kindes untereinander aufteilen. Die

*Auswirkungen im
Hinterbliebenenrecht*

Ausführungen zur Abgabe einer übereinstimmenden Erklärung gelten hier entsprechend.

Eine Berücksichtigungszeit, die mit den Pflichtbeiträgen wegen Kindererziehung für dasselbe Kind zusammenfällt (also die ersten 24 bzw. 36 Monate nach dem Geburtsmonat), kann jedoch immer nur dem Elternteil zugeordnet werden, dem auch die Kindererziehungszeit zusteht.

Auch das Hinterbliebenenrecht sieht für Witwen und Witwer, die Kinder erzogen haben, besondere Zuschläge vor. Hierdurch wird die generelle Absenkung des Versorgungsniveaus von bisher 60 auf neu 55 % der Renten des Verstorbenen abgemildert, teilweise sogar aufgewogen.

Die Regelungen des Hinterbliebenenrechts gelten allerdings nur für Todesfälle nach dem 31.12.2001, sofern die Ehe unter Geltung des neuen Rechts geschlossen wurde oder (bei früherer Eheschließung) wenn beide Partner nach dem 01.01.1962 geboren sind.

Adressen

Gleichstellungstelle für Frauenfragen
Stadt Bielefeld
Altes Rathaus, Zimmer 254
Niederwall 25
33602 Bielefeld
Tel.: 0521 51-2018

Bundesversicherungsamt
Mutterschaftsgeldstelle
Friedrich-Ebert-Allee 38
53113 Bonn
Tel.: 0228 6191888

Bezirksregierung Detmold
Dezernat 56
Schutz besonderer Personengruppen
Willi-Hofmann-Str. 33 A
32756 Detmold
Tel.: 05231 71-5604

Stadt Bielefeld
Amt für Jugend und Familie - Jugendamt -
Team Elterngeldkasse
Niederwall 23
33602 Bielefeld
Tel.: 0521 51-5790 bis -5796

Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz - MuSchG)

MuSchG

Ausfertigungsdatum: 23.05.2017

Vollzitat:

"Mutterschutzgesetz vom 23. Mai 1971 (BGBl. I S. 1228)"

Fußnote

(+++ Textnachweis ab: 1.1.2018 +++)
(+++ Zur Anwendung vgl. § 1 Abs. 2 Nr. 3, 6, 7 u. 8 +++)

Das G wurde als Art. 1 des G v. 23.5.2017 I 1228 vom Bundestag mit Zustimmung des Bundesrates beschlossen. Es ist gem. Art. 10 Abs. 1 Satz 1 dieses G am 1.1.2018 in Kraft getreten. § 32 Abs. 1 Nummer 6 tritt gem. Art. 10 Abs. 1 Satz 3 dieses G am 1.1.2019 in Kraft

Inhaltsübersicht

Abschnitt 1 Allgemeine Vorschriften

- § 1 Anwendungsbereich, Ziel des Mutterschutzes
- § 2 Begriffsbestimmungen

Abschnitt 2 Gesundheitsschutz

Unterabschnitt 1 Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz

- § 3 Schutzfristen vor und nach der Entbindung
- § 4 Verbot der Mehrarbeit; Ruhezeit
- § 5 Verbot der Nachtarbeit
- § 6 Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit
- § 7 Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen
- § 8 Beschränkung von Heimarbeit

Unterabschnitt 2 Betrieblicher Gesundheitsschutz

- § 9 Gestaltung der Arbeitsbedingungen; unverantwortbare Gefährdung
- § 10 Beurteilung der Arbeitsbedingungen; Schutzmaßnahmen
- § 11 Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen
- § 12 Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für stillende Frauen

- § 13 Rangfolge der Schutzmaßnahmen: Umgestaltung der Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzwechsel und betriebliches Beschäftigungsverbot
- § 14 Dokumentation und Information durch den Arbeitgeber
- § 15 Mitteilungen und Nachweise der schwangeren und stillenden Frauen

Unterabschnitt 3 Ärztlicher Gesundheitsschutz

- § 16 Ärztliches Beschäftigungsverbot

Abschnitt 3 Kündigungsschutz

- § 17 Kündigungsverbot

Abschnitt 4 Leistungen

- § 18 Mutterschutzlohn
- § 19 Mutterschaftsgeld
- § 20 Zuschuss zum Mutterschaftsgeld
- § 21 Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts
- § 22 Leistungen während der Elternzeit
- § 23 Entgelt bei Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen
- § 24 Fortbestehen des Erholungsurlaubs bei Beschäftigungsverboten
- § 25 Beschäftigung nach dem Ende des Beschäftigungsverbots

Abschnitt 5 Durchführung des Gesetzes

- § 26 Aushang des Gesetzes
- § 27 Mitteilungs- und Aufbewahrungspflichten des Arbeitgebers, Offenbarungsverbot der mit der Überwachung beauftragten Personen
- § 28 Behördliches Genehmigungsverfahren für eine Beschäftigung zwischen 20 Uhr und 22 Uhr
- § 29 Zuständigkeit und Befugnisse der Aufsichtsbehörden, Jahresbericht
- § 30 Ausschuss für Mutterschutz
- § 31 Erlass von Rechtsverordnungen

Abschnitt 6 Bußgeldvorschriften, Strafvorschriften

- § 32 Bußgeldvorschriften

§ 33 Strafvorschriften

Abschnitt 7 Schlussvorschriften

§ 34 Evaluationsbericht

Abschnitt 1 Allgemeine Vorschriften

§ 1 Anwendungsbereich, Ziel des Mutterschutzes

(1) Dieses Gesetz schützt die Gesundheit der Frau und ihres Kindes am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit. Das Gesetz ermöglicht es der Frau, ihre Beschäftigung oder sonstige Tätigkeit in dieser Zeit ohne Gefährdung ihrer Gesundheit oder der ihres Kindes fortzusetzen und wirkt Benachteiligungen während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit entgegen. Regelungen in anderen Arbeitsschutzgesetzen bleiben unberührt.

(2) Dieses Gesetz gilt für Frauen in einer Beschäftigung im Sinne von § 7 Absatz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Unabhängig davon, ob ein solches Beschäftigungsverhältnis vorliegt, gilt dieses Gesetz auch für

1. Frauen in betrieblicher Berufsbildung und Praktikantinnen im Sinne von § 26 des Berufsbildungsgesetzes,
2. Frauen mit Behinderung, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt sind,
3. Frauen, die als Entwicklungshelferinnen im Sinne des Entwicklungshelfer-Gesetzes tätig sind, jedoch mit der Maßgabe, dass die §§ 18 bis 22 auf sie nicht anzuwenden sind,
4. Frauen, die als Freiwillige im Sinne des Jugendfreiwilligendienstgesetzes oder des Bundesfreiwilligendienstgesetzes tätig sind,
5. Frauen, die als Mitglieder einer geistlichen Genossenschaft, Diakonissen oder Angehörige einer ähnlichen Gemeinschaft auf einer Planstelle oder aufgrund eines Gestellungsvertrages für diese tätig werden, auch während der Zeit ihrer dortigen außerschulischen Ausbildung,
6. Frauen, die in Heimarbeit beschäftigt sind, und ihnen Gleichgestellte im Sinne von § 1 Absatz 1 und 2 des Heimarbeitsgesetzes, soweit sie am Stück mitarbeiten, jedoch mit der Maßgabe, dass die §§ 10 und 14 auf sie nicht anzuwenden sind und § 9 Absatz 1 bis 5 auf sie entsprechend anzuwenden ist,
7. Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen sind, jedoch mit der Maßgabe, dass die §§ 18, 19 Absatz 2 und § 20 auf sie nicht anzuwenden sind, und
8. 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, jedoch mit der Maßgabe, dass die §§ 17 bis 24 auf sie nicht anzuwenden sind.

(3) Das Gesetz gilt nicht für Beamtinnen und Richterinnen. Das Gesetz gilt ebenso nicht für Soldatinnen, auch soweit die Voraussetzungen des Absatzes 2 erfüllt sind, es sei denn, sie werden aufgrund dienstlicher Anordnung oder Gestattung außerhalb des Geschäftsbereiches des Bundesministeriums der Verteidigung tätig.

(4) Dieses Gesetz gilt für jede Person, die schwanger ist, ein Kind geboren hat oder stillt. Die Absätze 2 und 3 gelten entsprechend.

§ 2 Begriffsbestimmungen

(1) Arbeitgeber im Sinne dieses Gesetzes ist die natürliche oder juristische Person oder die rechtsfähige Personengesellschaft, die Personen nach § 1 Absatz 2 Satz 1 beschäftigt. Dem Arbeitgeber stehen gleich:

1. die natürliche oder juristische Person oder die rechtsfähige Personengesellschaft, die Frauen im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 1 ausbildet oder für die Praktikantinnen im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 1 tätig sind,

2. der Träger der Werkstatt für behinderte Menschen im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 2,
3. der Träger des Entwicklungsdienstes im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 3,
4. die Einrichtung, in der der Freiwilligendienst nach dem Jugendfreiwilligendienstgesetz oder nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 4 geleistet wird,
5. die geistliche Genossenschaft und ähnliche Gemeinschaft im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 5,
6. der Auftraggeber und der Zwischenmeister von Frauen im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 6,
7. die natürliche oder juristische Person oder die rechtsfähige Personengesellschaft, für die Frauen im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 7 tätig sind, und
8. die natürliche oder juristische Person oder die rechtsfähige Personengesellschaft, mit der das Ausbildungs- oder Praktikumsverhältnis im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8 besteht (Ausbildungsstelle).

(2) Eine Beschäftigung im Sinne der nachfolgenden Vorschriften erfasst jede Form der Betätigung, die eine Frau im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses nach § 1 Absatz 2 Satz 1 oder die eine Frau im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 im Rahmen ihres Rechtsverhältnisses zu ihrem Arbeitgeber nach § 2 Absatz 1 Satz 2 ausübt.

(3) Ein Beschäftigungsverbot im Sinne dieses Gesetzes ist nur ein Beschäftigungsverbot nach den §§ 3 bis 6, 10 Absatz 3, § 13 Absatz 1 Nummer 3 und § 16. Für eine in Heimarbeit beschäftigte Frau und eine ihr Gleichgestellte tritt an die Stelle des Beschäftigungsverbots das Verbot der Ausgabe von Heimarbeit nach den §§ 3, 8, 13 Absatz 2 und § 16. Für eine Frau, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen ist, tritt an die Stelle des Beschäftigungsverbots nach Satz 1 die Befreiung von der vertraglich vereinbarten Leistungspflicht; die Frau kann sich jedoch gegenüber der dem Arbeitgeber gleichgestellten Person oder Gesellschaft im Sinne von Absatz 1 Satz 2 Nummer 7 dazu bereit erklären, die vertraglich vereinbarte Leistung zu erbringen.

(4) Alleinarbeit im Sinne dieses Gesetzes liegt vor, wenn der Arbeitgeber eine Frau an einem Arbeitsplatz in seinem räumlichen Verantwortungsbereich beschäftigt, ohne dass gewährleistet ist, dass sie jederzeit den Arbeitsplatz verlassen oder Hilfe erreichen kann.

(5) Arbeitsentgelt im Sinne dieses Gesetzes ist das Arbeitsentgelt, das nach § 14 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch in Verbindung mit einer aufgrund des § 17 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch erlassenen Verordnung bestimmt wird. Für Frauen im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 gilt als Arbeitsentgelt ihre jeweilige Vergütung.

Abschnitt 2 Gesundheitsschutz

Unterabschnitt 1 Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz

§ 3 Schutzfristen vor und nach der Entbindung

(1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigen (Schutzfrist vor der Entbindung), soweit sie sich nicht zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklärt. Sie kann die Erklärung nach Satz 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen. Für die Berechnung der Schutzfrist vor der Entbindung ist der voraussichtliche Tag der Entbindung maßgeblich, wie er sich aus dem ärztlichen Zeugnis oder dem Zeugnis einer Hebamme oder eines Entbindungspflegers ergibt. Entbindet eine Frau nicht am voraussichtlichen Tag, verkürzt oder verlängert sich die Schutzfrist vor der Entbindung entsprechend.

(2) Der Arbeitgeber darf eine Frau bis zum Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigen (Schutzfrist nach der Entbindung). Die Schutzfrist nach der Entbindung verlängert sich auf zwölf Wochen

1. bei Frühgeburten,
2. bei Mehrlingsgeburten und,
3. wenn vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung im Sinne von § 2 Absatz 1 Satz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch ärztlich festgestellt wird.

Bei vorzeitiger Entbindung verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung nach Satz 1 oder nach Satz 2 um den Zeitraum der Verkürzung der Schutzfrist vor der Entbindung nach Absatz 1 Satz 4. Nach Satz 2 Nummer 3 verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung nur, wenn die Frau dies beantragt.

(3) Die Ausbildungsstelle darf eine Frau im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8 bereits in der Schutzfrist nach der Entbindung im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung tätig werden lassen, wenn die Frau dies ausdrücklich gegenüber ihrer Ausbildungsstelle verlangt. Die Frau kann ihre Erklärung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

(4) Der Arbeitgeber darf eine Frau nach dem Tod ihres Kindes bereits nach Ablauf der ersten zwei Wochen nach der Entbindung beschäftigen, wenn

1. die Frau dies ausdrücklich verlangt und
2. nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht.

Sie kann ihre Erklärung nach Satz 1 Nummer 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

§ 4 Verbot der Mehrarbeit; Ruhezeit

(1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau, die 18 Jahre oder älter ist, nicht mit einer Arbeit beschäftigen, die die Frau über achteinhalb Stunden täglich oder über 90 Stunden in der Doppelwoche hinaus zu leisten hat. Eine schwangere oder stillende Frau unter 18 Jahren darf der Arbeitgeber nicht mit einer Arbeit beschäftigen, die die Frau über acht Stunden täglich oder über 80 Stunden in der Doppelwoche hinaus zu leisten hat. In die Doppelwoche werden die Sonntage eingerechnet. Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nicht in einem Umfang beschäftigen, der die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt des Monats übersteigt. Bei mehreren Arbeitgebern sind die Arbeitszeiten zusammenzurechnen.

(2) Der Arbeitgeber muss der schwangeren oder stillenden Frau nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewähren.

§ 5 Verbot der Nacharbeit

(1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nicht zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigen. Er darf sie bis 22 Uhr beschäftigen, wenn die Voraussetzungen des § 28 erfüllt sind.

(2) Die Ausbildungsstelle darf eine schwangere oder stillende Frau im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8 nicht zwischen 20 Uhr und 6 Uhr im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung tätig werden lassen. Die Ausbildungsstelle darf sie an Ausbildungsveranstaltungen bis 22 Uhr teilnehmen lassen, wenn

1. sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt,
2. die Teilnahme zu Ausbildungszwecken zu dieser Zeit erforderlich ist und
3. insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Die schwangere oder stillende Frau kann ihre Erklärung nach Satz 2 Nummer 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

§ 6 Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit

(1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigen. Er darf sie an Sonn- und Feiertagen nur dann beschäftigen, wenn

1. sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt,
2. eine Ausnahme vom allgemeinen Verbot der Arbeit an Sonn- und Feiertagen nach § 10 des Arbeitszeitgesetzes zugelassen ist,
3. der Frau in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird und
4. insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Die schwangere oder stillende Frau kann ihre Erklärung nach Satz 2 Nummer 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

(2) Die Ausbildungsstelle darf eine schwangere oder stillende Frau im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8 nicht an Sonn- und Feiertagen im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung tätig werden lassen. Die Ausbildungsstelle darf sie an Ausbildungsveranstaltungen an Sonn- und Feiertagen teilnehmen lassen, wenn

1. sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt,
2. die Teilnahme zu Ausbildungszwecken zu dieser Zeit erforderlich ist,
3. der Frau in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachtruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird und
4. insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Die schwangere oder stillende Frau kann ihre Erklärung nach Satz 2 Nummer 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

§ 7 Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen

(1) Der Arbeitgeber hat eine Frau für die Zeit freizustellen, die zur Durchführung der Untersuchungen im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlich sind. Entsprechendes gilt zugunsten einer Frau, die nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist.

(2) Der Arbeitgeber hat eine stillende Frau auf ihr Verlangen während der ersten zwölf Monate nach der Entbindung für die zum Stillen erforderliche Zeit freizustellen, mindestens aber zweimal täglich für eine halbe Stunde oder einmal täglich für eine Stunde. Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als acht Stunden soll auf Verlangen der Frau zweimal eine Stillzeit von mindestens 45 Minuten oder, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von mindestens 90 Minuten gewährt werden. Die Arbeitszeit gilt als zusammenhängend, wenn sie nicht durch eine Ruhepause von mehr als zwei Stunden unterbrochen wird.

§ 8 Beschränkung von Heimarbeit

(1) Der Auftraggeber oder Zwischenmeister darf Heimarbeit an eine schwangere in Heimarbeit beschäftigte Frau oder an eine ihr Gleichgestellte nur in solchem Umfang und mit solchen Fertigungsfristen ausgeben, dass die Arbeit werktags während einer achtstündigen Tagesarbeitszeit ausgeführt werden kann.

(2) Der Auftraggeber oder Zwischenmeister darf Heimarbeit an eine stillende in Heimarbeit beschäftigte Frau oder an eine ihr Gleichgestellte nur in solchem Umfang und mit solchen Fertigungsfristen ausgeben, dass die Arbeit werktags während einer siebenstündigen Tagesarbeitszeit ausgeführt werden kann.

Unterabschnitt 2 Betrieblicher Gesundheitsschutz

§ 9 Gestaltung der Arbeitsbedingungen; unverantwortbare Gefährdung

(1) Der Arbeitgeber hat bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen einer schwangeren oder stillenden Frau also aufgrund der Gefährdungsbeurteilung nach § 10 erforderlichen Maßnahmen für den Schutz ihrer physischen und psychischen Gesundheit sowie der ihres Kindes zu treffen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls den sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Soweit es nach den Vorschriften dieses Gesetzes verantwortbar ist, ist der Frau auch während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit die Fortführung ihrer Tätigkeiten zu ermöglichen. Nachteile aufgrund der Schwangerschaft, der Entbindung oder der Stillzeit sollen vermieden oder ausgeglichen werden.

(2) Der Arbeitgeber hat die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes möglichst vermieden werden und eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen wird. Eine Gefährdung ist unverantwortbar, wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist. Eine unverantwortbare Gefährdung gilt als ausgeschlossen, wenn der Arbeitgeber alle Vorgaben einhält, die aller Wahrscheinlichkeit nach dazu führen, dass die Gesundheit einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes nicht beeinträchtigt wird.

(3) Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass die schwangere oder stillende Frau ihre Tätigkeit am Arbeitsplatz, soweit es für sie erforderlich ist, kurz unterbrechen kann. Er hat darüber hinaus sicherzustellen, dass sich die schwangere oder stillende Frau während der Pausen und Arbeitsunterbrechungen unter geeigneten Bedingungen hinlegen, hinsetzen und ausruhen kann.

(4) Alle Maßnahmen des Arbeitgebers nach diesem Unterabschnitt sowie die Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10 müssen dem Stand der Technik, der Arbeitsmedizin und der Hygiene sowie den sonstigen gesicherten wissenschaftlichen Erkenntnissen entsprechen. Der Arbeitgeber hat bei seinen Maßnahmen die vom Ausschuss für Mutterschutz ermittelten und nach § 30 Absatz 4 im Gemeinsamen Ministerialblatt veröffentlichten Regeln und Erkenntnisse zu berücksichtigen; bei Einhaltung dieser Regeln und bei Beachtung dieser Erkenntnisse ist davon auszugehen, dass die in diesem Gesetz gestellten Anforderungen erfüllt sind.

(5) Der Arbeitgeber kann zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, ihm obliegende Aufgaben nach diesem Unterabschnitt in eigener Verantwortung wahrzunehmen.

(6) Kosten für Maßnahmen nach diesem Gesetz darf der Arbeitgeber nicht den Personen auferlegen, die bei ihm beschäftigt sind. Die Kosten für Zeugnisse und Bescheinigungen, die die schwangere oder stillende Frau auf Verlangen des Arbeitgebers vorzulegen hat, trägt der Arbeitgeber.

Fußnote

(+++ § 9 Abs. 1 bis 5: Zur Anwendung vgl. § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 6 +++)

§ 10 Beurteilung der Arbeitsbedingungen; Schutzmaßnahmen

(1) Im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes hat der Arbeitgeber für jede Tätigkeit

1. die Gefährdungen nach Art, Ausmaß und Dauer zu beurteilen, denen eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind ausgesetzt ist oder sein kann, und
2. unter Berücksichtigung des Ergebnisses der Beurteilung der Gefährdung nach Nummer 1 zu ermitteln, ob für eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind voraussichtlich
 - a) keine Schutzmaßnahmen erforderlich sein werden,
 - b) eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen nach § 13 Absatz 1 Nummer 1 erforderlich sein wird oder
 - c) eine Fortführung der Tätigkeit der Frau an diesem Arbeitsplatz nicht möglich sein wird.

Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.

(2) Sobald eine Frau dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist oder stillt, hat der Arbeitgeber unverzüglich die nach Maßgabe der Gefährdungsbeurteilung nach Absatz 1 erforderlichen Schutzmaßnahmen festzulegen. Zusätzlich hat der Arbeitgeber der Frau ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anzubieten.

(3) Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nur diejenigen Tätigkeiten ausüben lassen, für die die erforderlichen Schutzmaßnahmen nach Absatz 2 Satz 1 getroffen hat.

Fußnote

(+++ § 10: Zur Nichtanwendung vgl. § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 6 +++)

§ 11 Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen

(1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie in einem Maß Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 liegt insbesondere vor, wenn die schwangere Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, bei denen sie folgenden Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann:

1. Gefahrstoffen, die nach den Kriterien des Anhangs I zur Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 2008 über die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und Gemischen, zur Änderung und Aufhebung der Richtlinien 67/548/EWG und 1999/45/EG und zur Änderung der Verordnung (EG) Nr. 1907/2006 (ABl. L 353 vom 31.12.2008, S. 1) zu bewerten sind
 - a) als reproduktionstoxisch nach der Kategorie 1A, 1B oder 2 oder nach der Zusatzkategorie für Wirkungen auf oder über die Laktation,
 - b) als keimzellmutagen nach der Kategorie 1A oder 1B,

- c) als karzinogen nach der Kategorie 1A oder 1B,
 - d) als spezifisch zielorgantoxisch nach einmaliger Exposition nach der Kategorie 1 oder
 - e) als akut toxisch nach der Kategorie 1, 2 oder 3,
2. Blei und Bleiderivaten, soweit die Gefahr besteht, dass diese Stoffe vom menschlichen Körper aufgenommen werden, oder
3. Gefahrstoffen, die als Stoffe ausgewiesen sind, die auch bei Einhaltung der arbeitsplatzbezogenen Vorgaben möglicherweise zu einer Fruchtschädigung führen können.

Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 oder 2 gilt insbesondere als ausgeschlossen,

1. wenn
- a) für den jeweiligen Gefahrstoff die arbeitsplatzbezogenen Vorgaben eingehalten werden und es sich um einen Gefahrstoff handelt, der als Stoff ausgewiesen ist, der bei Einhaltung der arbeitsplatzbezogenen Vorgaben hinsichtlich einer Fruchtschädigung als sicher bewertet wird, oder
 - b) der Gefahrstoff nicht in der Lage ist, die Plazentaschranke zu überwinden, oder aus anderen Gründen ausgeschlossen ist, dass eine Fruchtschädigung eintritt, und
2. wenn der Gefahrstoff nach den Kriterien des Anhangs I zur Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 nicht als reproduktionstoxisch nach der Zusatzkategorie für Wirkungen auf oder über die Laktation zu bewerten ist.

Die vom Ausschuss für Mutterschutz ermittelten wissenschaftlichen Erkenntnisse sind zu beachten.

(2) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie in einem Maß mit Biostoffen der Risikogruppe 2, 3 oder 4 im Sinne von § 3 Absatz 1 der Biostoffverordnung in Kontakt kommt oder kommen kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 liegt insbesondere vor, wenn die schwangere Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, bei denen sie mit folgenden Biostoffen in Kontakt kommt oder kommen kann:

- 1. mit Biostoffen, die in die Risikogruppe 4 im Sinne von § 3 Absatz 1 der Biostoffverordnung einzustufen sind, oder
- 2. mit Rötelnvirus oder mit Toxoplasma.

Die Sätze 1 und 2 gelten auch, wenn der Kontakt mit Biostoffen im Sinne von Satz 1 oder 2 therapeutische Maßnahmen erforderlich macht oder machen kann, die selbst eine unverantwortbare Gefährdung darstellen. Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 oder 2 gilt insbesondere als ausgeschlossen, wenn die schwangere Frau über einen ausreichenden Immunschutz verfügt.

(3) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie physikalischen Einwirkungen in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Als physikalische Einwirkungen im Sinne von Satz 1 sind insbesondere zu berücksichtigen:

- 1. ionisierende und nicht ionisierende Strahlungen,
- 2. Erschütterungen, Vibrationen und Lärm sowie
- 3. Hitze, Kälte und Nässe.

(4) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie einer belastenden Arbeitsumgebung in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau insbesondere keine Tätigkeiten ausüben lassen

- 1. in Räumen mit einem Überdruck im Sinne von § 2 der Druckluftverordnung,
- 2. in Räumen mit sauerstoffreduzierter Atmosphäre oder
- 3. im Bergbau unter Tage.

(5) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie körperlichen Belastungen oder mechanischen Einwirkungen in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau insbesondere keine Tätigkeiten ausüben lassen, bei denen

1. sie ohne mechanische Hilfsmittel regelmäßig Lasten von mehr als 5 Kilogramm Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 Kilogramm Gewicht von Hand heben, halten, bewegen oder befördern muss,
 2. sie mit mechanischen Hilfsmitteln Lasten von Hand heben, halten, bewegen oder befördern muss und dabei ihre körperliche Beanspruchung der von Arbeiten nach Nummer 1 entspricht,
 3. sie nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft überwiegend bewegungsarm ständig stehen muss und wenn diese Tätigkeit täglich vier Stunden überschreitet,
 4. sie sich häufig erheblich strecken, beugen, dauernd hocken, sich gebückt halten oder sonstige Zwangshaltungen einnehmen muss,
 5. sie auf Beförderungsmitteln eingesetzt wird, wenn dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt,
 6. Unfälle, insbesondere durch Ausgleiten, Fallen oder Stürzen, oder Tätlichkeiten zu befürchten sind, die für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellen,
 7. sie eine Schutzausrüstung tragen muss und das Tragen eine Belastung darstellt oder
 8. eine Erhöhung des Drucks im Bauchraum zu befürchten ist, insbesondere bei Tätigkeiten mit besonderer Fußbeanspruchung.
- (6) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau folgende Arbeiten nicht ausüben lassen:
1. Akkordarbeit oder sonstige Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann,
 2. Fließarbeit oder
 3. getaktete Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo, wenn die Art der Arbeit oder das Arbeitstempo für die schwangere Frau oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.

§ 12 Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für stillende Frauen

(1) Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie in einem Maß Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 liegt insbesondere vor, wenn die stillende Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, bei denen sie folgenden Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann:

1. Gefahrstoffen, die nach den Kriterien des Anhangs I zur Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 als reproduktionstoxisch nach der Zusatzkategorie für Wirkungen auf oder über die Laktation zu bewerten sind oder
2. Blei und Bleiderivaten, soweit die Gefahr besteht, dass diese Stoffe vom menschlichen Körper aufgenommen werden.

(2) Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie in einem Maß mit Biostoffen der Risikogruppe 2, 3 oder 4 im Sinne von § 3 Absatz 1 der Biostoffverordnung in Kontakt kommt oder kommen kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 liegt insbesondere vor, wenn die stillende Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, bei denen sie mit Biostoffen in Kontakt kommt oder kommen kann, die in die Risikogruppe 4 im Sinne von § 3 Absatz 1 der Biostoffverordnung einzustufen sind. Die Sätze 1 und 2 gelten auch, wenn der Kontakt mit Biostoffen im Sinne von Satz 1 oder 2 therapeutische Maßnahmen erforderlich macht oder machen kann, die selbst eine unverantwortbare Gefährdung darstellen. Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 oder 2 gilt als ausgeschlossen, wenn die stillende Frau über einen ausreichenden Immunschutz verfügt.

(3) Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie physikalischen Einwirkungen in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Als physikalische Einwirkungen im Sinne von Satz 1 sind insbesondere ionisierende und nicht ionisierende Strahlungen zu berücksichtigen.

(4) Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie einer belastenden Arbeitsumgebung in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass

dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau insbesondere keine Tätigkeiten ausüben lassen

1. in Räumen mit einem Überdruck im Sinne von § 2 der Druckluftverordnung oder
2. im Bergbau unter Tage.

(5) Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau folgende Arbeiten nicht ausüben lassen:

1. Akkordarbeit oder sonstige Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann,
2. Fließarbeit oder
3. getaktete Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo, wenn die Art der Arbeit oder das Arbeitstempo für die stillende Frau oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.

§ 13 Rangfolge der Schutzmaßnahmen: Umgestaltung der Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzwechsel und betriebliches Beschäftigungsverbot

(1) Werden unverantwortbare Gefährdungen im Sinne von § 9, § 11 oder § 12 festgestellt, hat der Arbeitgeber für jede Tätigkeit einer schwangeren oder stillenden Frau Schutzmaßnahmen in folgender Rangfolge zu treffen:

1. Der Arbeitgeber hat die Arbeitsbedingungen für die schwangere oder stillende Frau durch Schutzmaßnahmen nach Maßgabe des § 9 Absatz 2 umzugestalten.
2. Kann der Arbeitgeber unverantwortbare Gefährdungen für die schwangere oder stillende Frau nicht durch die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen nach Nummer 1 ausschließen oder ist eine Umgestaltung wegen des nachweislich unverhältnismäßigen Aufwandes nicht zumutbar, hat der Arbeitgeber die Frau an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz einzusetzen, wenn er einen solchen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen kann und dieser Arbeitsplatz der schwangeren oder stillenden Frau zumutbar ist.
3. Kann der Arbeitgeber unverantwortbare Gefährdungen für die schwangere oder stillende Frau weder durch Schutzmaßnahmen nach Nummer 1 noch durch einen Arbeitsplatzwechsel nach Nummer 2 ausschließen, darf er die schwangere oder stillende Frau nicht weiter beschäftigen.

(2) Der Auftraggeber oder Zwischenmeister darf keine Heimarbeit an schwangere oder stillende Frauen ausgeben, wenn unverantwortbare Gefährdungen nicht durch Schutzmaßnahmen nach Absatz 1 Nummer 1 ausgeschlossen werden können.

§ 14 Dokumentation und Information durch den Arbeitgeber

(1) Der Arbeitgeber hat die Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10 durch Unterlagen zu dokumentieren, aus denen Folgendes ersichtlich ist:

1. das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung nach § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und der Bedarf an Schutzmaßnahmen nach § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2,
2. die Festlegung der erforderlichen Schutzmaßnahmen nach § 10 Absatz 2 Satz 1 sowie das Ergebnis ihrer Überprüfung nach § 9 Absatz 1 Satz 2 und
3. das Angebot eines Gesprächs mit der Frau über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen nach § 10 Absatz 2 Satz 2 oder der Zeitpunkt eines solchen Gesprächs.

Wenn die Beurteilung nach § 10 Absatz 1 ergibt, dass die schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind keiner Gefährdung im Sinne von § 9 Absatz 2 ausgesetzt ist oder sein kann, reicht es aus, diese Feststellung in einer für den Arbeitsplatz der Frau oder für die Tätigkeit der Frau bereits erstellten Dokumentation der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes zu vermerken.

(2) Der Arbeitgeber hat alle Personen, die bei ihm beschäftigt sind, über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung nach § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und über den Bedarf an Schutzmaßnahmen nach § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 zu informieren.

(3) Der Arbeitgeber hat eine schwangere oder stillende Frau über die Gefährdungsbeurteilung nach § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und über die damit verbundenen für sie erforderlichen Schutzmaßnahmen nach § 10 Absatz 2 Satz 1 in Verbindung mit § 13 zu informieren.

Fußnote

(+++ § 14: Zur Nichtanwendung vgl. § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 6 +++)

§ 15 Mitteilungen und Nachweise der schwangeren und stillenden Frauen

(1) Eine schwangere Frau soll ihrem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald sie weiß, dass sie schwanger ist. Eine stillende Frau soll ihrem Arbeitgeber so früh wie möglich mitteilen, dass sie stillt.

(2) Auf Verlangen des Arbeitgebers soll eine schwangere Frau als Nachweis über ihre Schwangerschaft ein ärztliches Zeugnis oder das Zeugnis einer Hebamme oder eines Entbindungspflegers vorlegen. Das Zeugnis über die Schwangerschaft soll den voraussichtlichen Tag der Entbindung enthalten.

Unterabschnitt 3 Ärztlicher Gesundheitsschutz

§ 16 Ärztliches Beschäftigungsverbot

(1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau nicht beschäftigen, soweit nach einem ärztlichen Zeugnis ihre Gesundheit oder die ihres Kindes bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist.

(2) Der Arbeitgeber darf eine Frau, die nach einem ärztlichen Zeugnis in den ersten Monaten nach der Entbindung nicht voll leistungsfähig ist, nicht mit Arbeiten beschäftigen, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigen.

Abschnitt 3 Kündigungsschutz

§ 17 Kündigungsverbot

(1) Die Kündigung gegenüber einer Frau ist unzulässig

1. während ihrer Schwangerschaft,
2. bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche und
3. bis zum Ende ihrer Schutzfrist nach der Entbindung, mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung,

wenn dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft, die Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder die Entbindung bekannt ist oder wenn sie ihm innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Das Überschreiten dieser Frist ist unschädlich, wenn die Überschreitung auf einem von der Frau nicht zu vertretenden Grund beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für Vorbereitungsmaßnahmen des Arbeitgebers, die er im Hinblick auf eine Kündigung der Frau trifft.

(2) Die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle kann in besonderen Fällen, die nicht mit dem Zustand der Frau in der Schwangerschaft, nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder nach der Entbindung in Zusammenhang stehen, ausnahmsweise die Kündigung für zulässig erklären. Die Kündigung bedarf der Schriftform und muss den Kündigungsgrund angeben.

(3) Der Auftraggeber oder Zwischenmeister darf eine in Heimarbeit beschäftigte Frau in den Fristen nach Absatz 1 Satz 1 nicht gegen ihren Willen bei der Ausgabe von Heimarbeit ausschließen; die §§ 3, 8, 11, 12, 13 Absatz 2 und § 16 bleiben unberührt. Absatz 1 gilt auch für eine Frau, die der in Heimarbeit beschäftigten Frau gleichgestellt ist und deren Gleichstellung sich auch auf § 29 des Heimarbeitsgesetzes erstreckt. Absatz 2 gilt für eine in Heimarbeit beschäftigte Frau und eine ihr Gleichgestellte entsprechend.

Abschnitt 4 Leistungen

§ 18 Mutterschutzlohn

Eine Frau, die wegen eines Beschäftigungsverbots außerhalb der Schutzfristen vor oder nach der Entbindung teilweise oder gar nicht beschäftigt werden darf, erhält von ihrem Arbeitgeber Mutterschutzlohn. Als

Mutterschutzlohn wird das durchschnittliche Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft gezahlt. Dies gilt auch, wenn wegen dieses Verbots die Beschäftigung oder die Entlohnungsart wechselt. Beginnt das Beschäftigungsverhältnis erst nach Eintritt der Schwangerschaft, ist das durchschnittliche Arbeitsentgelt aus dem Arbeitsentgelt der ersten drei Monate der Beschäftigung zu berechnen.

Fußnote

(+++ § 18: Zur Nichtanwendung vgl. § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3, 7 u. 8 +++)

§ 19 Mutterschaftsgeld

(1) Eine Frau, die Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, erhält für die Zeit der Schutzfristen vor und nach der Entbindung sowie für den Entbindungstag Mutterschaftsgeld nach den Vorschriften des Fünften Buches Sozialgesetzbuch oder nach den Vorschriften des Zweiten Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte.

(2) Eine Frau, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, erhält für die Zeit der Schutzfristen vor und nach der Entbindung sowie für den Entbindungstag Mutterschaftsgeld zu Lasten des Bundes in entsprechender Anwendung der Vorschriften des Fünften Buches Sozialgesetzbuch über das Mutterschaftsgeld, jedoch insgesamt höchstens 210 Euro. Das Mutterschaftsgeld wird dieser Frau auf Antrag vom Bundesversicherungsamt gezahlt. Endet das Beschäftigungsverhältnis nach Maßgabe von § 17 Absatz 2 durch eine Kündigung, erhält die Frau Mutterschaftsgeld in entsprechender Anwendung der Sätze 1 und 2 für die Zeit nach dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses.

Fußnote

(+++ § 19: Zur Nichtanwendung vgl. § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3, 8 +++)

(+++ § 19 Abs. 2: Zur Nichtanwendung vgl. § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 7 +++)

§ 20 Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

(1) Eine Frau erhält während ihres bestehenden Beschäftigungsverhältnisses für die Zeit der Schutzfristen vor und nach der Entbindung sowie für den Entbindungstag von ihrem Arbeitgeber einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld. Als Zuschuss zum Mutterschaftsgeld wird der Unterschiedsbetrag zwischen 13 Euro und dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung gezahlt. Einer Frau, deren Beschäftigungsverhältnis während der Schutzfristen vor oder nach der Entbindung beginnt, wird der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld von Beginn des Beschäftigungsverhältnisses an gezahlt.

(2) Ist eine Frau für mehrere Arbeitgeber tätig, sind für die Berechnung des Arbeitgeberzuschusses nach Absatz 1 die durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelte aus diesen Beschäftigungsverhältnissen zusammenzurechnen. Den sich daraus ergebenden Betrag zahlen die Arbeitgeber anteilig im Verhältnis der von ihnen gezahlten durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelte.

(3) Endet das Beschäftigungsverhältnis nach Maßgabe von § 17 Absatz 2 durch eine Kündigung, erhält die Frau für die Zeit nach dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach Absatz 1 von der für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes zuständigen Stelle. Satz 1 gilt entsprechend, wenn der Arbeitgeber wegen eines Insolvenzereignisses im Sinne von § 165 Absatz 1 Satz 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch den Zuschuss nach Absatz 1 nicht zahlen kann.

Fußnote

(+++ § 20: Zur Nichtanwendung vgl. § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3, 7 u. 8 +++)

§ 21 Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts

(1) Bei der Bestimmung des Berechnungszeitraumes für die Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts für die Leistungen nach den §§ 18 bis 20 bleiben Zeiten unberücksichtigt, in denen die Frau infolge unverschuldeter Fehlzeiten kein Arbeitsentgelt erzielt hat. War das Beschäftigungsverhältnis kürzer als drei Monate, ist der Berechnung der tatsächliche Zeitraum des Beschäftigungsverhältnisses zugrunde zu legen.

(2) Für die Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts für die Leistungen nach den §§ 18 bis 20 bleiben unberücksichtigt:

1. einmalig gezahltes Arbeitsentgelt im Sinne von § 23a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch,
2. Kürzungen des Arbeitsentgelts, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldetem Arbeitsversäumnis eintreten, und
3. im Fall der Beendigung der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz das Arbeitsentgelt aus Teilzeitbeschäftigung, das vor der Beendigung der Elternzeit während der Elternzeit erzielt wurde, soweit das durchschnittliche Arbeitsentgelt ohne die Berücksichtigung der Zeiten, in denen dieses Arbeitsentgelt erzielt wurde, höher ist.

(3) Ist die Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts entsprechend den Absätzen 1 und 2 nicht möglich, ist das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt einer vergleichbar beschäftigten Person zugrunde zu legen.

(4) Bei einer dauerhaften Änderung der Arbeitsentgelthöhe ist die geänderte Arbeitsentgelthöhe bei der Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts für die Leistungen nach den §§ 18 bis 20 zugrunde zu legen, und zwar

1. für den gesamten Berechnungszeitraum, wenn die Änderung während des Berechnungszeitraums wirksam wird,
2. ab Wirksamkeit der Änderung der Arbeitsentgelthöhe, wenn die Änderung der Arbeitsentgelthöhe nach dem Berechnungszeitraum wirksam wird.

Fußnote

(+++ § 21: Zur Nichtanwendung vgl. § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 u. 8 +++)

§ 22 Leistungen während der Elternzeit

Während der Elternzeit sind Ansprüche auf Leistungen nach den §§ 18 und 20 aus dem wegen der Elternzeit ruhenden Arbeitsverhältnis ausgeschlossen. Übt die Frau während der Elternzeit eine Teilzeitarbeit aus, ist für die Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts nur das Arbeitsentgelt aus dieser Teilzeitarbeit zugrunde zu legen.

Fußnote

(+++ § 22: Zur Nichtanwendung vgl. § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 u. 8 +++)

§ 23 Entgelt bei Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen

(1) Durch die Gewährung der Freistellung nach § 7 darf bei der schwangeren oder stillenden Frau kein Entgeltausfall eintreten. Freistellungszeiten sind weder vor- noch nachzuarbeiten. Sie werden nicht auf Ruhepausen angerechnet, die im Arbeitszeitgesetz oder in anderen Vorschriften festgelegt sind.

(2) Der Auftraggeber oder Zwischenmeister hat einer in Heimarbeit beschäftigten Frau und der ihr Gleichgestellten für die Stillzeit ein Entgelt zu zahlen, das nach der Höhe des durchschnittlichen Stundenentgelts für jeden Werktag zu berechnen ist. Ist eine Frau für mehrere Auftraggeber oder Zwischenmeister tätig, haben diese das Entgelt für die Stillzeit zu gleichen Teilen zu zahlen. Auf das Entgelt finden die Vorschriften der §§ 23 bis 25 des Heimarbeitsgesetzes über den Entgeltschutz Anwendung.

Fußnote

(+++ § 23: Zur Nichtanwendung vgl. § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 8 +++)

§ 24 Fortbestehen des Erholungsurlaubs bei Beschäftigungsverboten

Für die Berechnung des Anspruchs auf bezahlten Erholungsurlaub gelten die Ausfallzeiten wegen eines Beschäftigungsverbots als Beschäftigungszeiten. Hat eine Frau ihren Urlaub vor Beginn eines Beschäftigungsverbots nicht oder nicht vollständig erhalten, kann sie nach dem Ende des Beschäftigungsverbots den Resturlaub im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen.

Fußnote

(+++ § 24: Zur Nichtanwendung vgl. § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 8 +++)

§ 25 Beschäftigung nach dem Ende des Beschäftigungsverbots

Mit dem Ende eines Beschäftigungsverbots im Sinne von § 2 Absatz 3 hat eine Frau das Recht, entsprechend den vertraglich vereinbarten Bedingungen beschäftigt zu werden.

Abschnitt 5 Durchführung des Gesetzes

§ 26 Aushang des Gesetzes

(1) In Betrieben und Verwaltungen, in denen regelmäßig mehr als drei Frauen beschäftigt werden, hat der Arbeitgeber eine Kopie dieses Gesetzes an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen. Dies gilt nicht, wenn er das Gesetz für die Personen, die bei ihm beschäftigt sind, in einem elektronischen Verzeichnis jederzeit zugänglich gemacht hat.

(2) Für eine in Heimarbeit beschäftigte Frau oder eine ihr Gleichgestellte muss der Auftraggeber oder Zwischenmeister in den Räumen der Ausgabe oder Abnahme von Heimarbeit eine Kopie dieses Gesetzes an geeigneter Stelle zur Einsicht auslegen oder aushängen. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

§ 27 Mitteilungs- und Aufbewahrungspflichten des Arbeitgebers, Offenbarungsverbot der mit der Überwachung beauftragten Personen

(1) Der Arbeitgeber hat die Aufsichtsbehörde unverzüglich zu benachrichtigen,

1. wenn eine Frau ihm mitgeteilt hat,
 - a) dass sie schwanger ist oder
 - b) dass sie stillt, es sei denn, er hat die Aufsichtsbehörde bereits über die Schwangerschaft dieser Frau benachrichtigt, oder
2. wenn er beabsichtigt, eine schwangere oder stillende Frau zu beschäftigen
 - a) bis 22 Uhr nach den Vorgaben des § 5 Absatz 2 Satz 2 und 3,
 - b) an Sonn- und Feiertagen nach den Vorgaben des § 6 Absatz 1 Satz 2 und 3 oder Absatz 2 Satz 2 und 3 oder
 - c) mit getakteter Arbeit im Sinne von § 11 Absatz 6 Nummer 3 oder § 12 Absatz 5 Nummer 3.

Er darf diese Informationen nicht unbefugt an Dritte weitergeben.

(2) Der Arbeitgeber hat der Aufsichtsbehörde auf Verlangen die Angaben zu machen, die zur Erfüllung der Aufgaben dieser Behörde erforderlich sind. Er hat die Angaben wahrheitsgemäß, vollständig und rechtzeitig zu machen.

(3) Der Arbeitgeber hat der Aufsichtsbehörde auf Verlangen die Unterlagen zur Einsicht vorzulegen oder einzusenden, aus denen Folgendes ersichtlich ist:

1. die Namen der schwangeren oder stillenden Frauen, die bei ihm beschäftigt sind,
2. die Art und der zeitliche Umfang ihrer Beschäftigung,
3. die Entgelte, die an sie gezahlt worden sind,
4. die Ergebnisse der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10 und
5. alle sonstigen nach Absatz 2 erforderlichen Angaben.

(4) Die auskunftspflichtige Person kann die Auskunft auf solche Fragen oder die Vorlage derjenigen Unterlagen verweigern, deren Beantwortung oder Vorlage sie selbst oder einen ihrer in § 383 Absatz 1 Nummer 1 bis 3 der Zivilprozessordnung bezeichneten Angehörigen der Gefahr der Verfolgung wegen einer Straftat oder Ordnungswidrigkeit aussetzen würde. Die auskunftspflichtige Person ist darauf hinzuweisen.

(5) Der Arbeitgeber hat die in Absatz 3 genannten Unterlagen mindestens bis zum Ablauf von zwei Jahren nach der letzten Eintragung aufzubewahren.

(6) Die mit der Überwachung beauftragten Personen der Aufsichtsbehörde dürfen die ihnen bei ihrer Überwachungstätigkeit zur Kenntnis gelangten Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse nur in den gesetzlich geregelten Fällen oder zur Verfolgung von Rechtsverstößen oder zur Erfüllung von gesetzlich geregelten Aufgaben zum Schutz der Umwelt den dafür zuständigen Behörden offenbaren. Soweit es sich bei Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen um Informationen über die Umwelt im Sinne des Umweltinformationsgesetzes handelt, richtet sich die Befugnis zu ihrer Offenbarung nach dem Umweltinformationsgesetz.

§ 28 Behördliches Genehmigungsverfahren für eine Beschäftigung zwischen 20 Uhr und 22 Uhr

(1) Die Aufsichtsbehörde kann abweichend von § 5 Absatz 1 Satz 1 auf Antrag des Arbeitgebers genehmigen, dass eine schwangere oder stillende Frau zwischen 20 Uhr und 22 Uhr beschäftigt wird, wenn

1. sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt,
2. nach ärztlichem Zeugnis nichts gegen die Beschäftigung der Frau bis 22 Uhr spricht und
3. insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Dem Antrag ist die Dokumentation der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 14 Absatz 1 beizufügen. Die schwangere oder stillende Frau kann ihre Erklärung nach Satz 1 Nummer 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

(2) Solange die Aufsichtsbehörde den Antrag nicht ablehnt oder die Beschäftigung zwischen 20 Uhr und 22 Uhr nicht vorläufig untersagt, darf der Arbeitgeber die Frau unter den Voraussetzungen des Absatzes 1 beschäftigen. Die Aufsichtsbehörde hat dem Arbeitgeber nach Eingang des Antrags unverzüglich eine Mitteilung zu machen, wenn die für den Antrag nach Absatz 1 erforderlichen Unterlagen unvollständig sind. Die Aufsichtsbehörde kann die Beschäftigung vorläufig untersagen, soweit dies erforderlich ist, um den Schutz der Gesundheit der Frau oder ihres Kindes sicherzustellen.

(3) Lehnt die Aufsichtsbehörde den Antrag nicht innerhalb von sechs Wochen nach Eingang des vollständigen Antrags ab, gilt die Genehmigung als erteilt. Auf Verlangen ist dem Arbeitgeber der Eintritt der Genehmigungsfiktion (§ 42a des Verwaltungsverfahrensgesetzes) zu bescheinigen.

(4) Im Übrigen gelten die Vorschriften des Verwaltungsverfahrensgesetzes.

§ 29 Zuständigkeit und Befugnisse der Aufsichtsbehörden, Jahresbericht

(1) Die Aufsicht über die Ausführung der Vorschriften dieses Gesetzes und der aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Vorschriften obliegt den nach Landesrecht zuständigen Behörden (Aufsichtsbehörden).

(2) Die Aufsichtsbehörden haben dieselben Befugnisse wie die nach § 22 Absatz 2 und 3 des Arbeitsschutzgesetzes mit der Überwachung beauftragten Personen. Das Grundrecht der Unverletzlichkeit der Wohnung (Artikel 13 des Grundgesetzes) wird insoweit eingeschränkt.

(3) Die Aufsichtsbehörde kann in Einzelfällen die erforderlichen Maßnahmen anordnen, die der Arbeitgeber zur Erfüllung derjenigen Pflichten zu treffen hat, die sich aus Abschnitt 2 dieses Gesetzes und aus den aufgrund des § 31 Nummer 1 bis 5 erlassenen Rechtsverordnungen ergeben. Insbesondere kann die Aufsichtsbehörde:

1. in besonders begründeten Einzelfällen Ausnahmen vom Verbot der Mehrarbeit nach § 4 Absatz 1 Satz 1, 2 oder 4 sowie vom Verbot der Nachtarbeit auch zwischen 22 Uhr und 6 Uhr nach § 5 Absatz 1 Satz 1 oder Absatz 2 Satz 1 bewilligen, wenn
 - a) sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt,
 - b) nach ärztlichem Zeugnis nichts gegen die Beschäftigung spricht und
 - c) in den Fällen des § 5 Absatz 1 Satz 1 oder Absatz 2 Satz 1 insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist,
2. verbieten, dass ein Arbeitgeber eine schwangere oder stillende Frau
 - a) nach § 5 Absatz 2 Satz 2 zwischen 20 Uhr und 22 Uhr beschäftigt oder
 - b) nach § 6 Absatz 1 Satz 2 oder nach § 6 Absatz 2 Satz 2 an Sonn- und Feiertagen beschäftigt,

3. Einzelheiten zur Freistellung zum Stillen nach § 7 Absatz 2 und zur Bereithaltung von Räumlichkeiten, die zum Stillen geeignet sind, anordnen,
4. Einzelheiten zur zulässigen Arbeitsmenge nach § 8 anordnen,
5. Schutzmaßnahmen nach § 9 Absatz 1 bis 3 und nach § 13 anordnen,
6. Einzelheiten zu Art und Umfang der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10 anordnen,
7. bestimmte Tätigkeiten oder Arbeitsbedingungen nach § 11 oder nach § 12 verbieten,
8. Ausnahmen von den Vorschriften des § 11 Absatz 6 Nummer 1 und 2 und des § 12 Absatz 5 Nummer 1 und 2 bewilligen, wenn die Art der Arbeit und das Arbeitstempo keine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere oder stillende Frau oder für ihr Kind darstellen, und
9. Einzelheiten zu Art und Umfang der Dokumentation und Information nach § 14 anordnen.

Die schwangere oder stillende Frau kann ihre Erklärung nach Satz 2 Nummer 1 Buchstabe a jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

(4) Die Aufsichtsbehörde berät den Arbeitgeber bei der Erfüllung seiner Pflichten nach diesem Gesetz sowie die bei ihm beschäftigten Personen zu ihren Rechten und Pflichten nach diesem Gesetz; dies gilt nicht für die Rechte und Pflichten nach den §§ 18 bis 22.

(5) Für Betriebe und Verwaltungen im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung wird die Aufsicht nach Absatz 1 durch das Bundesministerium der Verteidigung oder die von ihm bestimmte Stelle in eigener Zuständigkeit durchgeführt.

(6) Die zuständigen obersten Landesbehörden haben über die Überwachungstätigkeit der ihnen unterstellten Behörden einen Jahresbericht zu veröffentlichen. Der Jahresbericht umfasst auch Angaben zur Erfüllung von Unterrichtungspflichten aus internationalen Übereinkommen oder Rechtsakten der Europäischen Union, soweit sie den Mutterschutz betreffen.

§ 30 Ausschuss für Mutterschutz

(1) Beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird ein Ausschuss für Mutterschutz gebildet, in dem geeignete Personen vonseiten der öffentlichen und privaten Arbeitgeber, der Ausbildungsstellen, der Gewerkschaften, der Studierendenvertretungen und der Landesbehörden sowie weitere geeignete Personen, insbesondere aus der Wissenschaft, vertreten sein sollen. Dem Ausschuss sollen nicht mehr als 15 Mitglieder angehören. Für jedes Mitglied ist ein stellvertretendes Mitglied zu benennen. Die Mitgliedschaft im Ausschuss für Mutterschutz ist ehrenamtlich.

(2) Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beruft im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, dem Bundesministerium für Gesundheit und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung die Mitglieder des Ausschusses für Mutterschutz und die stellvertretenden Mitglieder. Der Ausschuss gibt sich eine Geschäftsordnung und wählt die Vorsitzende oder den Vorsitzenden aus seiner Mitte. Die Geschäftsordnung und die Wahl der oder des Vorsitzenden bedürfen der Zustimmung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Die Zustimmung erfolgt im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem Bundesministerium für Gesundheit.

(3) Zu den Aufgaben des Ausschusses für Mutterschutz gehört es,

1. Art, Ausmaß und Dauer der möglichen unverantwortbaren Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau und ihres Kindes nach wissenschaftlichen Erkenntnissen zu ermitteln und zu begründen,
2. sicherheitstechnische, arbeitsmedizinische und arbeitshygienische Regeln zum Schutz der schwangeren oder stillenden Frau und ihres Kindes aufzustellen und
3. das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in allen mutterschutzbezogenen Fragen zu beraten.

Der Ausschuss arbeitet eng mit den Ausschüssen nach § 18 Absatz 2 Nummer 5 des Arbeitsschutzgesetzes zusammen.

(4) Nach Prüfung durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, durch das Bundesministerium für Gesundheit und durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung kann das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Einvernehmen mit den anderen in diesem Absatz genannten Bundesministerien die vom Ausschuss

für Mutterschutz nach Absatz 3 aufgestellten Regeln und Erkenntnisse im Gemeinsamen Ministerialblatt veröffentlichen.

(5) Die Bundesministerien sowie die obersten Landesbehörden können zu den Sitzungen des Ausschusses für Mutterschutz Vertreterinnen oder Vertreter entsenden. Auf Verlangen ist ihnen in der Sitzung das Wort zu erteilen.

(6) Die Geschäfte des Ausschusses für Mutterschutz werden vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben geführt.

§ 31 Erlass von Rechtsverordnungen

Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates Folgendes zu regeln:

1. nähere Bestimmungen zum Begriff der unverantwortbaren Gefährdung nach § 9 Absatz 2 Satz 2 und 3,
2. nähere Bestimmungen zur Durchführung der erforderlichen Schutzmaßnahmen nach § 9 Absatz 1 und 2 und nach § 13,
3. nähere Bestimmungen zu Art und Umfang der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10,
4. Festlegungen von unzulässigen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen im Sinne von § 11 oder § 12 oder von anderen nach diesem Gesetz unzulässigen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen,
5. nähere Bestimmungen zur Dokumentation und Information nach § 14,
6. nähere Bestimmungen zur Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts im Sinne der §§ 18 bis 22 und
7. nähere Bestimmungen zum erforderlichen Inhalt der Benachrichtigung, ihrer Form, der Art und Weise der Übermittlung sowie die Empfänger der vom Arbeitgeber nach § 27 zu meldenden Informationen.

Abschnitt 6 Bußgeldvorschriften, Strafvorschriften

§ 32 Bußgeldvorschriften

(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

1. entgegen § 3 Absatz 1 Satz 1, auch in Verbindung mit Satz 4, entgegen § 3 Absatz 2 Satz 1, auch in Verbindung mit Satz 2 oder 3, entgegen § 3 Absatz 3 Satz 1, § 4 Absatz 1 Satz 1, 2 oder 4 oder § 5 Absatz 1 Satz 1, § 6 Absatz 1 Satz 1, § 13 Absatz 1 Nummer 3 oder § 16 eine Frau beschäftigt,
2. entgegen § 4 Absatz 2 eine Ruhezeit nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig gewährt,
3. entgegen § 5 Absatz 2 Satz 1 oder § 6 Absatz 2 Satz 1 eine Frau tätig werden lässt,
4. entgegen § 7 Absatz 1 Satz 1, auch in Verbindung mit Satz 2, oder entgegen § 7 Absatz 2 Satz 1 eine Frau nicht freistellt,
5. entgegen § 8 oder § 13 Absatz 2 Heimarbeit aus gibt,
6. entgegen § 10 Absatz 1 Satz 1, auch in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 31 Nummer 3, eine Gefährdung nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig beurteilt oder eine Ermittlung nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig durchführt,
7. entgegen § 10 Absatz 2 Satz 1, auch in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 31 Nummer 3, eine Schutzmaßnahme nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig festlegt,
8. entgegen § 10 Absatz 3 eine Frau eine andere als die dort bezeichnete Tätigkeit ausüben lässt,
9. entgegen § 14 Absatz 1 Satz 1 in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 31 Nummer 5 eine Dokumentation nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erstellt,
10. entgegen § 14 Absatz 2 oder 3, jeweils in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 31 Nummer 5, eine Information nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig gibt,
11. entgegen § 27 Absatz 1 Satz 1 die Aufsichtsbehörde nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig benachrichtigt,
12. entgegen § 27 Absatz 1 Satz 2 eine Information weitergibt,

13. entgegen § 27 Absatz 2 eine Angabe nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig macht,
14. entgegen § 27 Absatz 3 eine Unterlage nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig vorlegt oder nicht oder nicht rechtzeitig einsendet,
15. entgegen § 27 Absatz 5 eine Unterlage nicht oder nicht mindestens zwei Jahre aufbewahrt,
16. einer vollziehbaren Anordnung nach § 29 Absatz 3 Satz 1 zuwiderhandelt oder
17. einer Rechtsverordnung nach § 31 Nummer 4 oder einer vollziehbaren Anordnung aufgrund einer solchen Rechtsverordnung zuwiderhandelt, soweit die Rechtsverordnung für einen bestimmten Tatbestand auf diese Bußgeldvorschrift verweist.

(2) Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Absatzes 1 Nummer 1 bis 5, 8, 16 und 17 mit einer Geldbuße bis zu dreißigtausend Euro, in den übrigen Fällen mit einer Geldbuße bis zu fünftausend Euro geahndet werden.

Fußnote

§ 32 Abs. 1 Nummer 6 Kursivdruck: Tritt gem. Art. 10 Abs. 1 Satz 3 G. v. 23.5.2017 | 1228 am 1.1.2019 in Kraft

§ 33 Strafvorschriften

Wer eine in § 32 Absatz 1 Nummer 1 bis 5, 8, 16 und 17 bezeichnete vorsätzliche Handlung begeht und dadurch die Gesundheit der Frau oder ihres Kindes gefährdet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

Abschnitt 7

Schlussvorschriften

§ 34 Evaluationsbericht

Die Bundesregierung legt dem Deutschen Bundestag zum 1. Januar 2021 einen Evaluationsbericht über die Auswirkungen des Gesetzes vor. Schwerpunkte des Berichts sollen die Handhabbarkeit der gesetzlichen Regelung in der betrieblichen und behördlichen Praxis, die Wirksamkeit und die Auswirkungen des Gesetzes im Hinblick auf seinen Anwendungsbereich, die Auswirkungen der Regelungen zum Verbot der Mehr- und Nachtarbeit sowie zum Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit und die Arbeit des Ausschusses für Mutterschutz sein. Der Bericht darf keine personenbezogenen Daten enthalten.

Fünftes Buch Sozialgesetzbuch - Gesetzliche Krankenversicherung -

Drittes Kapitel - Leistungen der Krankenversicherung (§§ 11 - 68)

Dritter Abschnitt - Leistungen zur Verhütung von Krankheiten, betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren, Förderung der Selbsthilfe sowie Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft (§§ 20 - 24 i)

§ 24 c Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft

Die Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft umfassen

1. ärztliche Betreuung und Hebammenhilfe,
2. Versorgung mit Arznei-, Verband-, Heil- und Hilfsmitteln,
3. Entbindung,
4. häusliche Pflege,
5. Haushaltshilfe,
6. Mutterschaftsgeld.

§ 24 d Ärztliche Betreuung und Hebammenhilfe

Die Versicherte hat während der Schwangerschaft, bei und nach der Entbindung Anspruch auf ärztliche Betreuung sowie auf Hebammenhilfe einschließlich der Untersuchungen zur Feststellung der Schwangerschaft und zur Schwangerenvorsorge. Sofern das Kind nach der Entbindung nicht von der Versicherten versorgt werden kann, hat das versicherte Kind Anspruch auf die Leistungen der Hebammenhilfe, die sich auf dieses beziehen. Die ärztliche Betreuung umfasst auch die Beratung der Schwangeren zur Bedeutung der Mundgesundheit für Mutter und Kind einschließlich des Zusammenhangs zwischen Ernährung und Krankheitsrisiko sowie die Einschätzung oder Bestimmung des Übertragungsrisikos von Karies.

§ 24 e Versorgung mit Arznei-, Verband-, Heil- und Hilfsmitteln

Die Versicherte hat während der Schwangerschaft und im Zusammenhang mit der Entbindung Anspruch auf Versorgung mit Arznei-, Verband-, Heil- und Hilfsmitteln. Die für die Leistungen nach den §§ 31 bis 33 geltenden Vorschriften gelten entsprechend; bei Schwangerschaftsbeschwerden und im Zusammenhang mit der Entbindung finden § 31 Absatz 3, § 32 Absatz 2, § 33 Absatz 8 und § 127 Absatz 4 keine Anwendung.

§ 24 f Entbindung

Die Versicherte hat Anspruch auf ambulante oder stationäre Entbindung. Die Versicherte kann ambulant in einem Krankenhaus, in einer von einer Hebamme oder einem Entbindungspfleger geleiteten Einrichtung, in einer ärztlich geleiteten Einrichtung, in einer Hebammenpraxis oder im Rahmen einer Hausgeburt entbinden. Wird die Versicherte zur stationären Entbindung in einem Krankenhaus oder in einer anderen stationären Einrichtung aufgenommen, hat sie für sich und das Neugeborene Anspruch auf Unterkunft, Pflege und Verpflegung. Für diese Zeit besteht kein Anspruch auf Krankenhausbehandlung. § 39 Absatz 2 gilt entsprechend.

§ 24 g Häusliche Pflege

Die Versicherte hat Anspruch auf häusliche Pflege, soweit diese wegen Schwangerschaft oder Entbindung erforderlich ist. § 37 Absatz 3 und 4 gilt entsprechend.

§ 24 h Haushaltshilfe

Die Versicherte erhält Haushaltshilfe, soweit ihr wegen Schwangerschaft oder Entbindung die Weiterführung des Haushalts nicht möglich und eine andere im Haushalt lebende Person den Haushalt nicht weiterführen kann. § 38 Absatz 4 gilt entsprechend.

§ 24 i Mutterschaftsgeld

- (1) Weibliche Mitglieder, die bei Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankengeld haben oder denen wegen der Schutzfristen nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes kein Arbeitsentgelt gezahlt wird, erhalten Mutterschaftsgeld.
- (2) Für Mitglieder, die bei Beginn der Schutzfrist nach § 3 Absatz 2 des Mutterschutzgesetzes in einem Arbeitsverhältnis stehen oder in Heimarbeit beschäftigt sind oder deren Arbeitsverhältnis während ihrer Schwangerschaft oder der Schutzfrist nach § 6 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes nach Maßgabe von § 9 Absatz 3 des Mutterschutzgesetzes aufgelöst worden ist, wird als Mutterschaftsgeld das um die gesetzlichen Abzüge verminderte durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist nach § 3 Absatz 2 des Mutterschutzgesetzes gezahlt. Es beträgt höchstens 13 Euro für den Kalendertag. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (§ 23a des Vierten Buches) sowie Tage, an denen infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeten Arbeitsversäumnissen kein oder ein vermindertes Arbeitsentgelt erzielt wurde, bleiben außer Betracht. Ist danach eine Berechnung

nicht möglich, ist das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt einer gleichartig Beschäftigten zugrunde zu legen. Für Mitglieder, deren Arbeitsverhältnis während der Mutterschutzfristen vor oder nach der Geburt beginnt, wird das Mutterschaftsgeld von Beginn des Arbeitsverhältnisses an gezahlt. Übersteigt das Arbeitsentgelt 13 Euro kalendertäglich, wird der übersteigende Betrag vom Arbeitgeber oder von der für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes zuständigen Stelle nach den Vorschriften des Mutterschutzgesetzes gezahlt. Für andere Mitglieder wird das Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes gezahlt.

- (3) Das Mutterschaftsgeld wird für die letzten sechs Wochen vor dem mutmaßlichen Tag der Entbindung, den Entbindungstag und für die ersten acht Wochen, bei Mehrlings- und Frühgeburten für die ersten zwölf Wochen nach der Entbindung gezahlt. Wird bei Frühgeburten und sonstigen vorzeitigen Entbindungen der Zeitraum von sechs Wochen vor dem mutmaßlichen Tag der Entbindung verkürzt, so verlängert sich die Bezugsdauer um den Zeitraum, der vor der Entbindung nicht in Anspruch genommen werden konnte. Für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes vor der Entbindung ist das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme maßgebend, in dem der mutmaßliche Tag der Entbindung angegeben ist. Bei Geburten nach dem mutmaßlichen Tag der Entbindung verlängert sich die Bezugsdauer bis zum Tag der Entbindung entsprechend.
- (4) Der Anspruch auf Mutterschaftsgeld ruht, soweit und solange das Mitglied beitragspflichtiges Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen erhält. Dies gilt nicht für einmalig gezahltes Arbeitsentgelt.

