

Mutterschutz und Elternzeit

...eine Information für erwerbstätige
werdende Mütter und Väter
zum Mutterschutzgesetz



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG,
FAMILIE, FRAUEN UND SENIOREN

Zweck des Gesetzes

Das Mutterschutzgesetz setzt die EG-Mutterschutzrichtlinie 92/85/EWG um und dient der Durchführung von Maßnahmen zur Sicherheit sowie zum Gesundheitsschutz von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz. Die Rechtsverordnung der Bundesregierung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz ergänzt die Umsetzung der EG-Mutterschutzrichtlinie und enthält die Pflicht des Arbeitgebers, rechtzeitig für jede Tätigkeit der werdenden oder stillenden Mütter die Gefährdungen durch die Arbeitsbedingungen zu beurteilen und die erforderlichen Schutzmaßnahmen zu ergreifen. Der Arbeitgeber ist danach auch verpflichtet, die werdenden oder stillenden Mütter, die übrigen bei ihm beschäftigten Arbeitnehmerinnen und den Betriebs- oder Personalrat über das Ergebnis dieser Beurteilung und die erforderlichen Maßnahmen zu unterrichten. Die staatliche Aufsicht über die Einhaltung des Mutterschutzgesetzes und der Verordnung obliegt in Baden-Württemberg den vier Regierungspräsidien.

Für wen gilt das Mutterschutzgesetz?

Das Mutterschutzgesetz gilt für alle Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, auch im Probearbeitsverhältnis, für Teilzeitbeschäftigte, Praktikantinnen, für die Tätigkeit im Rahmen eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres, für Haushaltsgehilfinnen und Heimarbeiterinnen sowie für Frauen, die sich in der beruflichen Ausbildung befinden. Weder die Staatsangehörigkeit noch der Familienstand spielen eine Rolle. Entscheidend ist, dass die werdende oder stillende Mutter ihren Arbeitsplatz in der Bundesrepublik Deutschland hat. Für Beamtinnen und Richterinnen gibt es entsprechende Mutterschutzregelungen der Länder.

Das Mutterschutzgesetz **gilt nicht** für Adoptivmütter, Hausfrauen und Selbständige.

Mitteilung der Schwangerschaft

Die Mutterschutzbestimmungen können von Ihrem Arbeitgeber **nur dann berücksichtigt werden, wenn er von Ihrer Schwangerschaft weiß**. Sie sollten ihn daher über Ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung informieren, sobald Sie wissen, dass Sie ein Kind erwarten. Verlangt Ihr Arbeitgeber von Ihnen eine Bescheinigung eines Arztes, einer Ärztin oder Hebamme muss er auch die Kosten dafür übernehmen. Der Arbeitgeber muss außerdem unverzüglich dem Regierungspräsidium Ihre Schwangerschaft mitteilen. Der Vordruck für die Mitteilung ist unter

www.gaa.baden-wuerttemberg.de/servlet/is/16146/ verfügbar. Das Regierungspräsidium kann zusätzliche Informationen über Risiken am Arbeitsplatz vom Ar-

beitgeber anfordern und überprüfen, ob Ihr Arbeitgeber die Schutzvorschriften beachtet.

Vorsorgeuntersuchungen

Die Vorsorgeuntersuchungen sind wichtig für Ihre Gesundheit und die Gesundheit Ihres Kindes.

Ihr Arbeitgeber muss Sie für die Untersuchungen im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft von der Arbeit freistellen. Entsprechendes gilt auch zugunsten von Frauen, die nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind.

Bei Ihrem ersten Arztbesuch erhalten Sie einen Mutterpass. Dort werden alle Untersuchungsergebnisse eingetragen. Sie sollten diesen Pass auch am Arbeitsplatz bei sich haben und selbstverständlich zur Entbindung mit ins Krankenhaus nehmen. Auch nach der Entbindung sollten Sie sich noch zweimal untersuchen lassen.

Wichtig: Die frühzeitige Gefährdungsbeurteilung durch den Arbeitgeber

Nach dem Arbeitsschutzgesetz muss jeder Arbeitgeber für die Tätigkeiten seiner Beschäftigten die mit der Arbeit verbundenen Gefährdungen ermitteln und beurteilen und erforderliche und wirksame Schutzmaßnahmen ergreifen (Gefährdungsbeurteilung). Bei schwangeren oder stillenden Arbeitnehmerinnen muss er „rechtzeitig“ für jede ihrer Tätigkeiten eine erneute Gefährdungsbeurteilung durchführen. Rechtzeitig bedeutet vor Beginn der Tätigkeit. Das bedeutet, dass er sich schon frühzeitig, also schon vor Mitteilung der Schwangerschaft, mit der Gefährdungslage befassen muss.

Von der Fachkraft für Arbeitssicherheit oder dem Betriebsarzt/der Betriebsärztin kann der Arbeitgeber bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung eine Unterstützungsleistung einfordern.

Stellt der Arbeitgeber bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen eine Gefährdung der schwangeren oder stillenden Mutter fest, muss er die Arbeitsbedingungen und gegebenenfalls die Arbeitszeiten umgestalten und dafür sorgen, dass eine Gefährdung ausgeschlossen wird.

Sind solche Umgestaltungsmaßnahmen nach dem Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene nicht möglich oder wegen des nachweislich unverhältnismäßigen Aufwands nicht zumutbar, hat der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen für einen Arbeitsplatzwechsel zu treffen.

Ist ein Arbeitsplatzwechsel nicht möglich oder nicht zumutbar, dürfen werdende oder stillende Mütter so lange nicht beschäftigt werden, wie dies zum Schutze ihrer Sicherheit und Gesundheit erforderlich ist. Der Arbeitgeber hat dann ein sogenanntes allgemeines Beschäftigungsverbot auszusprechen.

Der Arbeitgeber kann auch ein teilweises allgemeines Beschäftigungsverbot aussprechen, wenn wegen eines Beschäftigungsverbots keine betrieblichen Möglichkeiten bestehen, die werdende oder stillende Mutter im bisherigen zeitlichen Umfang weiter zu beschäftigen. Der Arbeitgeber hat dadurch keine finanziellen Nachteile: Zunächst muss er das Arbeitsentgelt für die Fehlzeiten aufgrund des teilweisen Beschäftigungsverbots weiter zahlen. Er erhält aber auf Antrag den für diese Fehlzeiten aufgewendeten Betrag von der Krankenkasse erstattet.

Hat der Arbeitgeber die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt, muss er die werdende oder stillende Mutter sowie die übrigen bei ihm beschäftigten Arbeitnehmerinnen und den Betriebs- oder Personalrat über die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung unterrichten, sobald dies möglich ist. Eine formlose Unterrichtung reicht aus.

Verbotene Tätigkeiten

Folgende Arbeitsbedingungen können dazu führen, dass der Arbeitgeber ein allgemeines Beschäftigungsverbot aussprechen muss:

Werdende oder stillende Mütter dürfen nicht beschäftigt werden mit Arbeiten, bei denen durch gesundheitsgefährdende Stoffe, Strahlen, Staub, Gase, Dämpfe, Hitze, Kälte, Nässe, Erschütterungen oder Lärm Schädigungen für sie und das Kind zu erwarten sind. Verboten sind schwere körperliche Arbeiten, insbesondere wenn regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg oder gelegentlich von mehr als 10 kg ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben oder bewegt werden. Akkordarbeit und Fließarbeit sind ebenfalls verboten. Nach dem 3. Schwangerschaftsmonat dürfen Sie nicht mehr auf Beförderungsmitteln (z.B. Taxi oder Omnibus) beschäftigt werden.

Werdende und stillende Mütter dürfen nicht länger als 8 1/2 Stunden täglich oder 90 Stunden pro Doppelwoche und nicht in der Nacht zwischen 20 und 6 Uhr und an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden. In Gast- und Schankwirtschaften und im Beherbergungsgewerbe darf in den ersten vier Schwangerschaftsmonaten bis 22 Uhr gearbeitet werden. Künstlerinnen in den ersten vier Schwangerschaftsmonaten bis 23 Uhr. In Verkehrsbetrieben, Gast- und Schankwirtschaften, Krankenhäusern, Bädern, bei Theatervorstellungen sowie im Familienhaushalt dürfen Sie auch an Sonn- und Feiertagen arbeiten. Die Regierungspräsidien können auf Antrag des Arbeitgebers in begründeten Einzelfällen weitere Ausnahmen zulassen.

Die Regierungspräsidien halten sehr informative und praxisorientierte Merkblätter über branchenspezifische Gefährdungen zur Information von Beschäftigten und Arbeitgebern und Mustervorlagen zur Mitteilung der Schwangerschaft sowie zur Gefährdungsbeurteilung bereit.

(www.gaa.baden-wuerttemberg.de/servlet/is/16146/).

Gefährdungen beim Umgang mit Gefahrstoffen

Wegen der von einigen Gefahrstoffen ausgehenden besonderen Gesundheitsgefahren für Sie und Ihr Kind, dürfen Sie während der Schwangerschaft und Stillzeit mit krebserzeugenden, fruchtschädigenden, erbgutverändernden Gefahrstoffen nicht beschäftigt werden.

Mit sehr giftigen, giftigen, gesundheitsschädigenden oder in sonstiger Weise den Menschen chronisch schädigenden Gefahrstoffen dürfen Sie während der Schwangerschaft und Stillzeit ebenfalls nicht beschäftigt werden, wenn der Arbeitsplatzgrenzwert überschritten ist. Dies gilt auch für den Umgang mit Stoffen, Zubereitungen oder Erzeugnissen, die ihrer Art nach erfahrungsgemäß Krankheitserreger übertragen können.

Ihr Arbeitgeber muss prüfen, ob die notwendigen Voraussetzungen für eine Weiterbeschäftigung mit chemischen oder biologischen Stoffen gegeben sind. Während der Schwangerschaft dürfen Sie keine Tätigkeiten ausüben, bei denen die Gefährdungsbeurteilung ergab, dass eine erhöhte Infektionsgefährdung durch biologische Arbeitsstoffe wie Röteln besteht, es sei denn, dass ein ausreichender Schutz gegen diese Krankheitserreger durch Immunisierung nachgewiesen ist. Während der Schwangerschaft und solange Sie stillen, dürfen Sie auch nicht mit Blei und Bleiderivaten umgehen, soweit die Gefahr besteht, dass diese Stoffe von Ihrem Organismus aufgenommen werden.

Beschäftigungsverbot aufgrund eines ärztlichen Zeugnisses

Werdende Mütter dürfen nicht beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist. Dies wird als individuelles Beschäftigungsverbot bezeichnet.

Solche Gefährdungen können vorliegen bei Zervix Insuffizienz, Symptomenkomplex bei Frühschwangerschaften, drohender Früh- oder Fehlgeburt, wiederholten Blutungen, starker Neigung zu Erbrechen in der ersten Zeit der Schwangerschaft, Kreislauf labilität im Rahmen der üblichen Schwangerschaftssymptomatik, Lageanomalie, Mehrlingsschwangerschaften, Zustand nach mehreren Geburten, Thromboseneigung oder vorausgegangen Aborten, (weitere Informationen: <http://www.gaa.bwl.de/servlet/is/28042/>).

Durch das ärztliche Zeugnis kann die Beschäftigung ganz oder teilweise untersagt werden. Ein Formular für die wichtigsten Inhalte eines solchen ärztlichen Attestes gibt es unter

<http://www.gaa.bwl.de/servlet/is/28042/>.

Für den Arbeitgeber ist das ärztlich attestierte Beschäftigungsverbot bindend. Hat der Arbeitgeber begründete Zweifel an der Richtigkeit des ärztlichen

Zeugnisses, kann er eine Nachuntersuchung verlangen. Wegen des Rechts der Arbeitnehmerin auf freie Arztwahl kann er jedoch nicht verlangen, dass ein bestimmter Arzt oder eine bestimmte Ärztin die Nachuntersuchung vornimmt.

Die Kosten des ärztlichen Zeugnisses trägt die Schwangere bzw. deren Krankenkasse. Verlangt der Arbeitgeber eine Nachuntersuchung, so hat er die Kosten für das ärztliche Zeugnis der Nachuntersuchung zu tragen.

Kein Verdienstausschlag durch Beschäftigungsverbote

Wenn Sie wegen eines vom Arbeitgeber ausgesprochenen Beschäftigungsverbots oder aufgrund eines ärztlichen Attestes teilweise oder ganz mit der Arbeit aussetzen müssen, haben Sie keinen Verdienstausschlag zu befürchten. Sie erhalten z.B. dann weiterhin Ihren vollen Lohn oder Ihr volles Gehalt, wenn Sie Ihr Arbeitgeber nicht an einen anderen Arbeitsplatz umsetzen kann, wenn Sie nur noch verkürzt arbeiten können oder wenn Ihnen ein anderer Arbeitsplatz aus zwingenden persönlichen Gründen nicht zugemutet werden kann. Auch wegen des Verbots der Akkordarbeit müssen Sie keine Einkommenseinbußen befürchten. Sie erhalten trotz geringerer Arbeitsleistung weiterhin Ihren bisherigen Akkordlohn. Der Verdienst wird solange weitergezahlt, bis Sie Mutterschaftsgeld beziehen können. Der weiterzuzahlende Verdienst muss sich am Durchschnitt des Lohns oder Gehalts orientieren, der Ihnen in den letzten 13 Wochen oder in den letzten drei Monaten vor Beginn des ersten Schwangerschaftsmonats gezahlt wurde.

Schutzfristen

Sechs Wochen vor dem voraussichtlichen Tag der Entbindung dürfen Sie nicht mehr beschäftigt werden. Sie können sich jedoch auch zur Weiterarbeit in dieser sechswöchigen Schutzfrist ausdrücklich bereit erklären. Diese Erklärung können Sie jederzeit widerrufen.

Nach der Geburt Ihres Kindes dürfen Sie acht Wochen lang nicht beschäftigt werden. Bei Früh- oder Mehrlingsgeburten verlängert sich diese Frist auf zwölf Wochen; bei einer Frühgeburt oder bei einer Entbindung vor dem errechneten Geburtstermin zusätzlich um den Zeitraum den Sie vor der Geburt nicht in Anspruch nehmen konnten. Im Gegensatz zur Schutzfrist vor der Entbindung dürfen Sie während der Schutzfrist nach der Entbindung nicht beschäftigt werden. Auch nicht, wenn Sie dies ausdrücklich wünschen.

Erholungsurlaub

Bei der Berechnung Ihres Urlaubsanspruchs sind Zeiten der Beschäftigungsverbote (z.B. die Schutzfristen vor und nach der Geburt) als Beschäftigungszeiten zu rechnen.

Konnten Sie Ihren Urlaub vor Beginn der Beschäftigungsverbote nicht vollständig nehmen, können Sie ihn nach Ablauf der Schutzfristen im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen. Konnten Sie den Urlaub vor dem Beginn der Elternzeit nicht mehr erhalten, können Sie ihn auch nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Jahr beanspruchen.

Stillzeiten

Wenn Sie im Anschluss an Ihre Schutzfrist nach der Entbindung die Arbeit wieder aufnehmen, können Sie verlangen, dass Sie zusätzlich zu den vereinbarten oder im Betrieb üblichen Ruhepausen für die zum Stillen erforderliche Zeit, mindestens jedoch zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde von der Arbeit freigestellt werden.

Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als acht Stunden erhöht sich die Stillzeit auf zweimal täglich mindestens 45 Minuten oder einmal täglich 90 Minuten.

Die Arbeitszeit gilt als zusammenhängend, soweit sie nicht durch eine Ruhepause von mindestens zwei Stunden unterbrochen wird. Bevor Sie die Stillpausen in Anspruch nehmen, müssen Sie sie von Ihrem Arbeitgeber verlangen. Ein Verdienstausschlag darf Ihnen dadurch nicht entstehen.

Elternzeit

Elternzeit ist ein gesetzlicher Anspruch der Eltern gegenüber ihrem Arbeitgeber auf unbezahlte Freistellung von der Arbeit aus Anlass der Geburt und zum Zweck der Betreuung des Kindes. Die Elternzeit ist im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz geregelt.

Beide Elternteile haben je einen Anspruch auf drei Jahre Elternzeit je Kind bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. Die Elternzeit kann, auch anteilig, von jedem Elternteil allein oder von beiden Elternteilen gemeinsam genommen werden; ein Anteil von bis zu zwölf Monaten ist mit Zustimmung des Arbeitgebers auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes übertragbar.

Die Mutterschutzfrist wird auf die mögliche dreijährige Gesamtdauer der Elternzeit angerechnet. Die Elternzeit der Väter kann bereits ab der Geburt des Kindes beginnen.

Bei einem angenommenen Kind und bei einem Kind in Vollzeit- oder Adoptionspflege kann Elternzeit von insgesamt bis zu drei Jahren ab der Aufnahme bei der berechtigten Person, längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes genommen werden (zeitliche Aufteilung ist ebenfalls möglich).

Der Elternzeit beanspruchende Elternteil muss mit einem Kind, für das ihm die Personensorge zusteht, (bei fehlender Sorgeberechtigung mit Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils), einem Kind eines Vaters, der noch nicht wirksam als Vater anerkannt wor-

den ist oder über dessen Antrag auf Vaterschaftsfeststellung noch nicht entschieden wurde, mit Zustimmung der sorgeberechtigten Mutter, einem Kind des Ehepartners, einem Kind des eingetragenen Lebenspartners mit Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils, einem Kind, das in Vollzeitpflege aufgenommen wurde mit Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils, eines Enkelkindes, Bruders, Neffen oder einer Schwester oder Nichte bei schwerer Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod der Eltern, einem Enkelkind, wenn der Elternteil des Kindes minderjährig ist oder sich im letzten oder vorletzten Jahr einer Ausbildung befindet, die vor Vollendung des 18. Lebensjahres begonnen wurde (ein Anspruch der Großeltern auf Elternzeit besteht in diesem Fall nur, wenn keiner der Elternteile des Kindes selbst Elternzeit beansprucht) oder einem Kind, das mit dem Ziel der Annahme als Kind in Obhut aufgenommen wurde, in einem Haushalt leben und das Kind überwiegend selbst betreuen und erziehen. Auch für Adoptiveltern und Pflegeeltern besteht die Möglichkeit, einen Anteil von bis zu zwölf Monaten bis zum Ende des achten Lebensjahres zu übertragen.

Der jeweilige Elternteil muss die Elternzeit, wenn diese unmittelbar nach der Geburt oder der Mutterschutzfrist beginnen soll, spätestens sieben Wochen, vor ihrem Beginn vom Arbeitgeber schriftlich verlangen. Gleichzeitig muss erklärt werden, für welche Zeiträume innerhalb von zwei Jahren Elternzeit beansprucht wird. Bei der Mutter wird die Mutterschutzfrist nach der Geburt des Kindes sowie sich anschließender Urlaub auf diesen Zwei-Jahres-Zeitraum angerechnet, wenn sich die Elternzeit unmittelbar anschließen soll. Der Arbeitgeber soll die Elternzeit bescheinigen.

Mit Zustimmung des Arbeitgebers kann die Elternzeit vorzeitig beendet oder verlängert werden.

Während der Elternzeit ist **Erwerbstätigkeit** mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 30 Stunden zulässig. Bei gemeinsamer Elternzeit können die Eltern damit jeweils bis zu 30 Stunden wöchentlich erwerbstätig sein. Mit Zustimmung des bisherigen Arbeitgebers kann eine Teilzeitbeschäftigung auch bei einem anderen Arbeitgeber oder als Selbständige ausgeübt werden. Der Arbeitgeber kann die Zustimmung nur aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen.

Während der Gesamtdauer der Elternzeit kann zweimal eine **Verringerung der Arbeitszeit** auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden beansprucht werden, wenn das Arbeitsverhältnis ohne Unterbrechung bereits länger als 6 Monate bestanden hat, mehr als 15 Arbeitnehmer im Betrieb beschäftigt sind, dem Anspruch keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen und der Anspruch dem Arbeitgeber sieben Wochen vorher schriftlich mitgeteilt wurde. Für jeden vollen Kalendermonat, für den Sie Elternzeit nehmen, darf Ihnen Ihr Arbeitgeber den Erholungsurlaub um ein Zwölftel kürzen. Dies gilt nicht, wenn Sie

während der Elternzeit bei Ihrem Arbeitgeber Teilzeitarbeit leisten. Für die Zeit der Schutzfristen vor und nach der Entbindung bleibt Ihnen Ihr voller Urlaubsanspruch erhalten. Inwieweit die Schutzfristen oder die Elternzeit Auswirkungen auf die Zahlung von Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld oder sonstige Prämien und Gratifikationen haben, richtet sich nach dem für Sie geltenden Tarif- bzw. Arbeitsvertrag.

Wollen Sie nach der Elternzeit das Arbeitsverhältnis nicht wieder aufnehmen, so können Sie zum Ende der Elternzeit nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten kündigen.

Für Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter sowie für Soldatinnen und Soldaten sind die Anspruchsvoraussetzungen für Elternzeit in besonderen Verordnungen geregelt.

Die Broschüre „Elterngeld und Elternzeit“ ist beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 11018 Berlin, erhältlich (www.bmfsfj.de).

Besonderer Kündigungsschutz

Nach dem Mutterschutzgesetz ist während der Schwangerschaft und bis vier Monate nach der Entbindung die Kündigung verboten. Wurde Ihnen gekündigt, bevor Sie Ihrem Arbeitgeber die Schwangerschaft mitgeteilt haben, dann ist die Kündigung unwirksam, wenn Sie die Mitteilung innerhalb von 14 Tagen nachreichen. Nur in besonderen Fällen kann das Regierungspräsidium eine vom Arbeitgeber beabsichtigte Kündigung ausnahmsweise für zulässig erklären. Dafür müssen allerdings Gründe vorliegen, die eine Weiterbeschäftigung unmöglich erscheinen lassen. Dies kann z.B. bei Betriebsstilllegung oder Insolvenz des Betriebs der Fall sein. Die Zuständigkeit der Regierungspräsidien besteht auch für die Zeit, in der sich der Kündigungsschutz nach dem Mutterschutzgesetz und der Kündigungsschutz während der Elternzeit überschneiden, z.B. wenn Sie während der Elternzeit erneut schwanger sind.

Ein entsprechender Kündigungsschutz besteht auch ab dem Tag, an dem Elternzeit verlangt wurde, frühestens 8 Wochen vor Beginn und während der Elternzeit. Dies gilt auch, wenn keine Elternzeit in Anspruch genommen wird, aber in Teilzeit gearbeitet wird und Anspruch auf Elterngeld besteht.

Die Entscheidung, ob in besonderen Fällen während dieser Kündigungsschutzzeiten einer beabsichtigten Kündigung zugestimmt werden kann, obliegt seit dem 1. April 2011 dem Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg.

Befristete Arbeitsverhältnisse und Ausbildung

Werden Sie in einem zeitlich befristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt, wie z.B. während der Berufsausbildung oder als Aushilfskraft, endet das Arbeitsverhältnis zum vereinbarten Zeitpunkt. In Ausnahmefällen

können Sie eine Verlängerung der Ausbildungszeit beantragen, um Ihre Ausbildung abzuschließen. In diesem Fall wenden Sie sich bitte an die für die Berufsbildung zuständige Stelle. Während der Elternzeit ist Ihre betriebliche Ausbildung unterbrochen und das Ende Ihrer Ausbildungszeit verschiebt sich um die Dauer der Elternzeit.

Erhaltung von Rechten

Das Mutterschutzgesetz bzw. das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz stellt Ihnen völlig frei, ob Sie nach Ende der Schutzfrist oder nach Ende der Elternzeit weiterarbeiten oder ob Sie sich ganz Ihrem Kind widmen wollen.

Wenn Sie beabsichtigen, zum Ende der Schutzfrist zu kündigen - also von der Elternzeit keinen Gebrauch machen wollen-, müssen Sie keine Kündigungsfrist einhalten. Wenn Sie nach der Kündigung an Ihrem bisherigen Arbeitsplatz wieder arbeiten wollen und Ihr früherer Arbeitgeber stellt Sie innerhalb eines Jahres nach der Entbindung wieder ein, gilt das Arbeitsverhältnis als nicht unterbrochen, soweit Rechte aus dem Arbeitsverhältnis von der Dauer der Beschäftigung abhängen. Ihr Arbeitsverhältnis gilt jedoch dann als unterbrochen, wenn Sie zwischenzeitlich bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt waren. Beabsichtigen Sie jedoch, Ihr Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Elternzeit zu beenden, müssen Sie spätestens drei Monate vorher kündigen.

Mutterschaftsgeld

Während der sechswöchigen Schutzfrist vor dem mutmaßlichen Tag der Entbindung, dem Entbindungstag und der achtwöchigen (bei Früh- und Mehrlingsgeburten zwölfwöchigen) Schutzfrist nach der Entbindung bleiben im Allgemeinen Ihre Einkünfte in Höhe Ihres Nettoeinkommens erhalten. Sie setzen sich aus dem Mutterschaftsgeld und dem Zuschuss des Arbeitgebers zum Mutterschaftsgeld zusammen. Das Mutterschaftsgeld wird aus dem Nettoverdienst berechnet und beträgt höchstens 13 Euro je Kalendertag, wenn Sie Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind. Um Ihren Monatsverdienst auf den Kalendertag umzurechnen, wird jeder Monat einheitlich mit 30 Tagen gerechnet, Ihr monatlicher Nettoverdienst also durch 30 geteilt.

Voraussetzung für den Erhalt von Mutterschaftsgeld ist, dass bei Beginn der Schutzfrist ein Arbeitsverhältnis bestanden hat oder Ihr Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft in zulässiger Weise aufgelöst worden ist.

Als **Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse** wird das Mutterschaftsgeld von Ihrer Krankenkasse ausbezahlt. **Beantragt** wird das Mutterschaftsgeld bei Ihrer Krankenkasse, indem Sie ihr die von Ihrem

Arzt/Ihrer Ärztin ausgestellte Bescheinigung über den mutmaßlichen Entbindungstag übersenden.

Wenn Sie **nicht Mitglied** einer gesetzlichen Krankenkasse sind, erhalten Sie Mutterschaftsgeld vom Bundesversicherungsamt in Bonn, wenn Sie bei Beginn der Schutzfrist in einem Arbeitsverhältnis stehen oder in Heimarbeit beschäftigt sind. Es beträgt höchstens jedoch insgesamt 210 Euro für die gesamte Dauer der Schutzfristen. Dies kann z.B. der Fall sein, wenn Sie wegen geringfügiger Beschäftigung nicht selbst Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind oder wenn Sie als höherverdienende Arbeitnehmerin in einer privaten Krankenversicherung versichert sind.

Merkblatt und Antragsformulare sind beim Bundesversicherungsamt – Mutterschaftsgeldstelle –, Friedrich-Ebert-Allee 38, 53113 Bonn erhältlich (<http://www.mutterschaftsgeld.de>).

Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

Wenn Ihr monatlicher Nettoverdienst 390 Euro übersteigt, reicht das Mutterschaftsgeld allein nicht aus, um Ihnen während der Schutzfrist Ihr Nettoeinkommen zu sichern. Daher erhalten Sie während der Schutzfristen vor und nach der Entbindung zusätzlich zum Mutterschaftsgeld einen Zuschuss des Arbeitgebers in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Mutterschaftsgeld von 13 Euro und Ihrem tatsächlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelt. Dabei wird Ihr Nettoverdienst der letzten drei abgerechneten Kalendermonate bzw. der letzten 13 abgerechneten Wochen, vor Beginn der sechswöchigen Schutzfrist vor der Entbindung, zugrunde gelegt. Es ist unzulässig, den Nettolohn in den drei Kalendermonaten, deren Gehalt für die Berechnung des Mutterschaftsgeldes maßgebend ist, durch einen Wechsel der Steuerklassen zu erhöhen, um damit einen höheren Arbeitgeberzuschuss zu erhalten.

Wurde Ihr Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft bzw. der Schutzfrist mit Zustimmung des Regierungspräsidiums aufgelöst, erhalten Sie den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld durch Ihre Krankenkasse in Höhe des Durchschnitts der letzten drei abgerechneten Nettoarbeitsentgelte ausgezahlt.

Der Arbeitgeberzuschuss entfällt im Falle einer erneuten Schwangerschaft für die Zeit, in der noch Elternzeit wegen eines vorher geborenen Kindes in Anspruch genommen wird. Wurde während der Elternzeit und während der erneuten Schwangerschaft jedoch zulässige Teilzeitarbeit ausgeübt, richtet sich der Zuschuss nach dem Entgelt dieser Teilzeitarbeit.

Ausgleich für Mutterschutzleistungen

Für die Aufwendungen des Arbeitgeberzuschusses und für die Weiterzahlung des Lohns oder Gehalts wegen der Beschäftigungsverbote müssen Arbeitgeber durch Umlagen (U2) besondere Finanzmittel bei den

gesetzlichen Krankenkassen bilden. Aus diesen Finanzmitteln werden auf Antrag des Arbeitgebers von der Krankenkasse, bei der Sie versichert sind oder waren, die auf Grund des Mutterschutzgesetzes gezahlten Arbeitsentgelte dem Arbeitgeber in voller Höhe erstattet (einschließlich der Arbeitgeberanteile an den Sozialversicherungsbeiträgen).

Feststellungen des Arbeitgebers über ein allgemeines Beschäftigungsverbot sind für die Krankenkassen bindend. Ein zusätzliches ärztliches Attest für das allgemeine Beschäftigungsverbot sieht das Mutterschutzgesetz nicht vor.

Sozialversicherung

Während der Zeit des Anspruchs auf oder des Bezugs von Mutterschaftsgeld bleiben Sie in der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung kraft Gesetzes versichert, sofern Sie vorher versicherungspflichtig waren. Beiträge für das Mutterschaftsgeld sind nicht zu entrichten. Weitere Informationen erhalten Sie von Ihrer Krankenkasse.

In der Arbeitslosenversicherung besteht für Sie uneingeschränkte Versicherungspflicht für Zeiten des Bezuges von Mutterschaftsgeld, wenn Sie unmittelbar vor Beginn der Leistung versicherungspflichtig waren oder eine laufende Entgeltersatzleistung aus der Arbeitslosenversicherung bezogen haben. Die Agentur für Arbeit informiert Sie über die Einzelheiten.

Wenn Sie freiwilliges Mitglied einer Krankenkasse oder privat krankenversichert sind, müssen Sie auch während der Schutzfristen und während der Elternzeit die Beiträge für Ihre Krankenversicherung allein aufbringen.

In der gesetzlichen Rentenversicherung wird bei Unterbrechung einer versicherten Erwerbstätigkeit die Zeit, in der wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft während der Schutzfristen eine versicherte Erwerbstätigkeit nicht ausgeübt wurde, als so genannte Anrechnungszeit berücksichtigt. Liegt diese Zeit nach Vollendung des 17. und vor Vollendung des 25. Lebensjahres der Mutter, so wird sie auch ohne Unterbrechung einer versicherten Erwerbstätigkeit berücksichtigt. Unabhängig hiervon enthält das Rentenrecht darüber hinaus eine Reihe weiterer familienbezogener Leistungen. Dazu gehört insbesondere die Anrechnung von Kindererziehungszeiten (für Geburten ab 01.01.1992 werden drei Jahre als Pflichtbeitragszeiten angerechnet, für frühere Geburten ein Jahr), aber auch weitere Leistungen, wie z.B. die Anrechnung von Kinderberücksichtigungszeiten oder die kindbezogene Höherbewertung von Pflichtbeitragszeiten. Nähere Informationen hierzu sowie zur Kinderzulage bei der zusätzlichen staatlich geförderten Altersvorsorge („Riester-Rente“), erhalten Sie bei den Rentenversicherungsträgern und deren Auskunfts- und Beratungsstellen.

Über die Regelungen des Bundeselterngeldes, der Elternzeit, des Landeserziehungsgeldes und über viele

weitere familienbezogene Leistungen informiert Sie die Broschüre „Informationen für Mütter und Väter“ des Ministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren, Broschürenstelle, Postfach 10 34 43, 70029 Stuttgart

Aufsicht, Auskunft

Das Mutterschutzgesetz räumt Ihnen Rechte ein, die zwangsläufig Ihrem Arbeitgeber Pflichten auferlegen. Pflichten, die er nicht nur Ihnen, sondern auch der Aufsichtsbehörde gegenüber hat.

Der Arbeitgeber ist z.B. verpflichtet, der Aufsichtsbehörde auf deren Verlangen alle erforderlichen Auskünfte zu geben. Alle Unterlagen, die der Behörde dazu dienen können, ihre Aufgaben zu erfüllen, müssen von ihm mindestens zwei Jahre lang aufbewahrt werden.

In Betrieben und Verwaltungen, in denen regelmäßig mehr als drei Frauen beschäftigt werden, muss ein Abdruck des Mutterschutzgesetzes an geeigneter Stelle zur Einsicht ausliegen oder aushängen.

Die vier Regierungspräsidien wachen darüber, ob die Vorschriften des Mutterschutzgesetzes eingehalten werden. Zuständig ist das Regierungspräsidium, in dessen Bezirk der Betrieb oder die Filiale liegt, in der die Schwangere oder die Mutter beschäftigt wird.

Information

Weitere Auskünfte zu den unten genannten Stichworten erhalten Sie bei den nachstehenden Stellen. Um unnötige Wartezeiten zu vermeiden, verlangen Sie bei Ihrem Anruf jeweils die zuständige Sachbearbeiterin oder den zuständigen Sachbearbeiter.

Mutterschutzgesetz (gefährdende Arbeitsbedingungen, Beschäftigungsverbote, Arbeitsplatzumgestaltung, Arbeitsplatzwechsel, Schutzfristen, Stillzeiten, Kündigungsschutz)	Regierungspräsidien
Mutterschaftsgeld	Krankenkasse, Bundesversicherungsamt
Sozialversicherung	Krankenkasse, Rentenversicherungsträger
Ausgleichsverfahren, Umlageverfahren (U2)	Krankenkasse
Vorsorgeuntersuchungen	Krankenkasse, Arzt oder Ärztin
Elterngeld, Elternzeit	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, L-Bank
Kündigungsschutz während der Elternzeit	Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg

Unter www.service-bw.de können Sie im Internet unter dem Verwaltungsportal des Landes und der Kommunen Baden-Württembergs ebenfalls Informationen abrufen.

Musterformulare, sowie weitere Unterlagen zur Beschäftigung werdender Mütter, finden Sie in der jeweils aktuell gültigen Fassung im Internet unter:

<http://www.rp.baden-wuerttemberg.de/servlet/PB/menu/1191861/index.html>

Anschriften

Regierungspräsidium Tübingen
Konrad-Adenauer-Straße 20, 72072 Tübingen,
Tel. 07071/757-0
Fax: 07071/757-3190
E-Mail: mutterschutz@rpt.bwl.de

Regierungspräsidium Freiburg
79083 Freiburg i.Br ;
Tel. 0761/208-0;
Fax: 0761/208-394200
E-Mail: abteilung5@rpf.bwl.de

Regierungspräsidium Stuttgart
Ruppmannstr. 21, 70565 Stuttgart,
Tel. 0711/904-0;
Fax: 0711/904-15091
E-Mail: mutterschutz@rps.bwl.de

Regierungspräsidium Karlsruhe
76247 Karlsruhe
Tel. 0721/926-0;
Fax: 0721/933-40250
E-Mail: mutterschutz@rpk.bwl.de

Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg
Zweigstelle Karlsruhe
Dezernat 3/Referat 31-Elternzeit
Erzberger Str. 119, 76133 Karlsruhe
Tel. 0721 / 8107-990
Fax: 0721 / 8107-903

Bundesversicherungsamt
- Mutterschaftsgeldstelle -
Friedrich-Ebert-Allee 38, 53113 Bonn,
Tel. 02 28/619-1888;
Montag bis Freitag von: 9.00 Uhr bis 12.00 Uhr
Donnerstag auch von: 13.00 Uhr bis 15.00 Uhr
E-Mail: mutterschaftsgeldstelle@bva.de

L-Bank, Familienförderung
Schlossplatz 10, 76131 Karlsruhe
Hotline Familienförderung: 0800 6645471
(gebührenfrei)
Servicezeiten: Montag - Freitag 8.30 bis 16.00 Uhr
Fax: 0721/150-3191
E-Mail: familienfoerderung@l-bank.de
Internet: www.l-bank.de

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
11018 Berlin
Service-Telefon: 030 201 791 30
Montag bis Donnerstag von 9.00 bis 18.00 Uhr
E-Mail: info@bmfsfj.service.bund.de
Internet: www.bmfsfj.de

Mutterschutzgesetz

Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz - MuSchG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 20. Juni 2002 (BGBl. I S. 2318), das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 23. Oktober 2012 (BGBl. I S. 2246) geändert worden ist.

Erster Abschnitt

Allgemeine Vorschriften

§ 1 Geltungsbereich

Dieses Gesetz gilt

1. für Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen,
2. für weibliche in Heimarbeit Beschäftigte und ihnen Gleichgestellte (§ 1 Abs.1 und 2 des Heimarbeitsgesetzes vom 14. März 1951, BGBl. I S.191), soweit sie am Stück mitarbeiten.

§ 2 Gestaltung des Arbeitsplatzes

(1) Wer eine werdende oder stillende Mutter beschäftigt, hat bei der Einrichtung und der Unterhaltung des Arbeitsplatzes einschließlich der Maschinen, Werkzeuge und Geräte und bei der Regelung der Beschäftigung die erforderlichen Vorkehrungen und Maßnahmen zum Schutze von Leben und Gesundheit der werdenden oder stillenden Mutter zu treffen.

(2) Wer eine werdende oder stillende Mutter mit Arbeiten beschäftigt, bei denen sie ständig stehen oder gehen muss, hat für sie eine Sitzgelegenheit zum kurzen Ausruhen bereitzustellen.

(3) Wer eine werdende oder stillende Mutter mit Arbeiten beschäftigt, bei denen sie ständig sitzen muss, hat ihr Gelegenheit zu kurzen Unterbrechungen ihrer Arbeit zu geben.

(4) Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates

1. den Arbeitgeber zu verpflichten, zur Vermeidung von Gesundheitsgefährdungen der werdenden oder stillenden Mütter oder ihrer Kinder Liegeräume für diese Frauen einzurichten und sonstige Maßnahmen zur Durchführung des in Absatz 1 enthaltenen Grundsatzes zu treffen,
2. nähere Einzelheiten zu regeln wegen der Verpflichtung des Arbeitgebers zur Beurteilung einer Gefährdung für die werdenden oder stillenden Mütter, zur Durchführung der notwendigen Schutzmaßnahmen und zur Unterrichtung der betroffenen Arbeitnehmerinnen nach Maßgabe der insoweit umzusetzenden Artikel 4 bis 6 der Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (ABl. EG Nr. L 348 S.1).

(5) Unabhängig von den auf Grund des Absatzes 4 erlassenen Vorschriften kann die Aufsichtsbehörde in Einzelfällen anordnen, welche Vorkehrungen und Maßnahmen zur Durchführung des Absatzes 1 zu treffen sind.

Zweiter Abschnitt

Beschäftigungsverbote

§ 3 Beschäftigungsverbote für werdende Mütter

(1) Werdende Mütter dürfen nicht beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist.

(2) Werdende Mütter dürfen in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigt werden, es sei denn, dass sie sich zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklären; die Erklärung kann jederzeit widerrufen werden.

§ 4 Weitere Beschäftigungsverbote

(1) Werdende Mütter dürfen nicht mit schweren körperlichen Arbeiten und nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, von Staub, Gasen oder Dämpfen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt sind.

(2) Werdende Mütter dürfen insbesondere nicht beschäftigt werden

1. mit Arbeiten, bei denen regelmäßig Lasten von mehr als fünf Kilogramm Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als zehn Kilogramm Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden. Sollen größere Lasten mit mechanischen Hilfsmitteln von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden, so darf die körperliche Beanspruchung der werdenden Mutter nicht größer sein als bei Arbeiten nach Satz 1,
2. nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft mit Arbeiten, bei denen sie ständig stehen müssen, soweit diese Beschäftigung täglich vier Stunden überschreitet,
3. mit Arbeiten, bei denen sie sich häufig erheblich strecken oder beugen oder bei denen sie dauernd hocken oder sich gebückt halten müssen,
4. mit der Bedienung von Geräten und Maschinen aller Art mit hoher Fußbeanspruchung, insbesondere von solchen mit Fußantrieb,
5. mit dem Schälen von Holz,
6. mit Arbeiten, bei denen sie infolge ihrer Schwangerschaft in besonderem Maße der Gefahr, an einer Berufskrankheit zu erkranken, ausgesetzt sind oder bei denen durch das Risiko der Entstehung einer Berufskrankheit eine erhöhte Gefährdung für die werdende Mutter oder eine Gefahr für die Leibesfrucht besteht,
7. nach Ablauf des dritten Monats der Schwangerschaft auf Beförderungsmitteln,
8. mit Arbeiten, bei denen sie erhöhten Unfallgefahren, insbesondere der Gefahr auszugleiten, zu fallen oder abzustürzen, ausgesetzt sind.

(3) Die Beschäftigung von werdenden Müttern mit

1. Akkordarbeit und sonstigen Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann,
 2. Fließarbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo
- ist verboten. Die Aufsichtsbehörde kann Ausnahmen bewilligen, wenn die Art der Arbeit und das Arbeitstempo eine Beeinträchtigung der Gesundheit von Mutter oder Kind nicht befürchten lassen. Die Aufsichtsbehörde kann die Beschäftigung für alle werdenden Mütter eines Betriebes oder einer Betriebsabteilung bewilligen, wenn die Voraussetzungen des Satzes 2 für alle im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Frauen gegeben sind.

(4) Die Bundesregierung wird ermächtigt, zur Vermeidung von Gesundheitsgefährdungen der werdenden oder stillenden Mütter und ihrer Kinder durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates

1. Arbeiten zu bestimmen, die unter die Beschäftigungsverbote der Absätze 1 und 2 fallen,
2. weitere Beschäftigungsverbote für werdende und stillende Mütter vor und nach der Entbindung zu erlassen.

(5) Die Aufsichtsbehörde kann in Einzelfällen bestimmen, ob eine Arbeit unter die Beschäftigungsverbote der Absätze 1 bis 3 oder einer von der Bundesregierung gemäß Absatz 4 erlassenen Verordnung fällt. Sie kann in Einzelfällen die Beschäftigung mit bestimmten anderen Arbeiten verbieten.

§ 5 Mitteilungspflicht, ärztliches Zeugnis

(1) Werdende Mütter sollen dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald ihnen ihr Zustand bekannt ist. Auf Verlangen des Arbeitgebers sollen sie das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme vorlegen. Der Arbeitgeber hat die Aufsichtsbehörde unverzüglich von der Mitteilung der werdenden Mutter zu benachrichtigen. Er darf die Mitteilung der werdenden Mutter Dritten nicht unbefugt bekannt geben.

(2) Für die Berechnung der in § 3 Abs. 2 bezeichneten Zeiträume vor der Entbindung ist das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme maßgebend; das Zeugnis soll den mutmaßlichen Tag der Entbindung angeben. Irrt sich der Arzt oder die Hebamme über den Zeitpunkt der Entbindung, so verkürzt oder verlängert sich diese Frist entsprechend.

(3) Die Kosten für die Zeugnisse nach den Absätzen 1 und 2 trägt der Arbeitgeber.

§ 6 Beschäftigungsverbote nach der Entbindung

(1) Mütter dürfen bis zum Ablauf von acht Wochen, bei Früh- und Mehrlingsgeburten bis zum Ablauf von zwölf Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigt werden. Bei Frühgeburten und sonstigen vorzeitigen Entbindungen verlängern sich die Fristen nach Satz 1 zusätzlich um den Zeitraum der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2, der nicht in Anspruch genommen werden konnte. Beim Tod ihres Kindes kann die Mutter auf ihr ausdrückliches Verlangen ausnahmsweise schon vor Ablauf dieser Fristen, aber noch nicht in den ersten zwei Wochen nach der Entbindung, wieder beschäftigt werden, wenn nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht. Sie kann ihre Erklärung jederzeit widerrufen.*)

(2) Frauen, die in den ersten Monaten nach der Entbindung nach ärztlichem Zeugnis nicht voll leistungsfähig sind, dürfen nicht zu einer ihre Leistungsfähigkeit übersteigenden Arbeit herangezogen werden.

(3) Stillende Mütter dürfen mit den in § 4 Abs. 1, 2 Nr. 1, 3, 4, 5, 6 und 8 sowie Abs. 3 Satz 1 genannten Arbeiten nicht beschäftigt werden. Die Vorschriften des § 4 Abs. 3 Satz 2 und 3 sowie Abs. 5 gelten entsprechend.

*) § 6 Abs. 1 dieses Gesetzes dient der Umsetzung des Artikels 8 (Mutterschaftsurlaub) der Richtlinie 92/85/ EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (Zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG - ABl. EG Nr. L 348 S. 1).

§ 7 Stillzeit

(1) Stillenden Müttern ist auf ihr Verlangen die zum Stillen erforderliche Zeit, mindestens aber zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde freizugeben. Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als acht Stunden soll auf Verlangen 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, soweit sie nicht durch eine Ruhepause von mindestens zwei Stunden unterbrochen wird.

(2) Durch die Gewährung der Stillzeit darf ein Verdienstausschlag nicht eintreten. Die Stillzeit darf von stillenden Müttern nicht vor- oder nachgearbeitet und nicht auf die in dem Arbeitszeitgesetz oder in anderen Vorschriften festgesetzten Ruhepausen angerechnet werden.

(3) Die Aufsichtsbehörde kann in Einzelfällen nähere Bestimmungen über Zahl, Lage und Dauer der Stillzeiten treffen; sie kann die Einrichtung von Stillräumen vorschreiben.

(4) Der Auftraggeber oder Zwischenmeister hat den in Heimarbeit Beschäftigten und den ihnen Gleichgestellten für die Stillzeit ein Entgelt von 75 vom Hundert eines durchschnittlichen Stundenverdienstes, mindestens aber 0,38 Euro für jeden Werktag zu zahlen. Ist die Frau für mehrere Auftraggeber oder Zwischenmeister tätig, so haben diese das Entgelt für die Stillzeit zu gleichen Teilen zu gewähren. Auf das Entgelt finden die Vorschriften der §§ 23 bis 25 des Heimarbeitsgesetzes vom 14. März 1951 (BGBl. I S. 191) über den Entgeltschutz Anwendung.

§ 8 Mehrarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit

(1) Werdende und stillende Mütter dürfen nicht mit Mehrarbeit, nicht in der Nacht zwischen 20 und 6 Uhr und nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden.

(2) Mehrarbeit im Sinne des Absatzes 1 ist jede Arbeit, die

1. von Frauen unter 18 Jahren über 8 Stunden täglich oder 80 Stunden in der Doppelwoche,
2. von sonstigen Frauen über 8½ Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche

hinaus geleistet wird. In die Doppelwoche werden die Sonntage eingerechnet.

(3) Abweichend vom Nachtarbeitsverbot des Absatzes 1 dürfen werdende Mütter in den ersten vier Monaten der Schwangerschaft und stillende Mütter beschäftigt werden

1. in Gast- und Schankwirtschaften und im übrigen Beherbergungswesen bis 22 Uhr,
2. in der Landwirtschaft mit dem Melken von Vieh ab 5 Uhr,
3. als Künstlerinnen bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen und ähnlichen Aufführungen bis 23 Uhr.

(4) Im Verkehrswesen, in Gast- und Schankwirtschaften und im übrigen Beherbergungswesen, im Familienhaushalt, in Krankenpflege- und in Badeanstalten, bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, anderen Schaustellungen, Darbietungen oder Lustbarkeiten dürfen werdende oder stillende Mütter, abweichend von Absatz 1, an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, wenn ihnen in jeder Woche einmal eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden im Anschluss an eine Nachtruhe gewährt wird.

(5) An in Heimarbeit Beschäftigte und ihnen Gleichgestellte, die werdende oder stillende Mütter sind, darf Heimarbeit nur in solchem Umfang und mit solchen Fertigungsfristen ausgegeben werden, dass sie von der werdenden Mutter voraussichtlich während einer 8-stündigen Tagesarbeitszeit, von der stillenden Mutter voraussichtlich während einer 7 1/4-stündigen Tagesarbeitszeit an Werktagen ausgeführt werden kann. Die Aufsichtsbehörde kann in Einzelfällen nähere Bestimmungen über die Arbeitsmenge treffen; falls ein Heimarbeitsausschuss besteht, hat sie diesen vorher zu hören.

(6) Die Aufsichtsbehörde kann in begründeten Einzelfällen Ausnahmen von den vorstehenden Vorschriften zulassen.

Abschnitt 2a

Mutterschaftsurlaub

§§ 8a bis 8d (weggefallen)

Dritter Abschnitt

Kündigung

§ 9 Kündigungsverbot

(1) Die Kündigung gegenüber einer Frau während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist unzulässig, wenn dem Arbeitgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft oder Entbindung bekannt war oder innerhalb zweier Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird; das Überschreiten dieser Frist ist unschädlich,

wenn es auf einem von der Frau nicht zu vertretenden Grund beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird. Die Vorschrift des Satzes 1 gilt für Frauen, die den in Heimarbeit Beschäftigten gleichgestellt sind, nur, wenn sich die Gleichstellung auch auf den Neunten Abschnitt - Kündigung - des Heimarbeitsgesetzes vom 14. März 1951 (BGBl. I S. 191) erstreckt.

(2) Kündigt eine schwangere Frau, gilt § 5 Abs.1 Satz 3 entsprechend.

(3) Die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle kann in besonderen Fällen, die nicht mit dem Zustand einer Frau während der Schwangerschaft oder ihrer Lage bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung in Zusammenhang stehen, ausnahmsweise die Kündigung für zulässig erklären. Die Kündigung bedarf der schriftlichen Form und sie muss den zulässigen Kündigungsgrund angeben.

(4) In Heimarbeit Beschäftigte und ihnen Gleichgestellte dürfen während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung nicht gegen ihren Willen bei der Ausgabe von Heimarbeit ausgeschlossen werden; die Vorschriften der §§ 3, 4, 6 und 8 Abs. 5 bleiben unberührt.

§ 9a (weggefallen)

§ 10 Erhaltung von Rechten

(1) Eine Frau kann während der Schwangerschaft und während der Schutzfrist nach der Entbindung (§ 6 Abs. 1) das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung kündigen.

(2) Wird das Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 aufgelöst und wird die Frau innerhalb eines Jahres nach der Entbindung in ihrem bisherigen Betrieb wieder eingestellt, so gilt, soweit Rechte aus dem Arbeitsverhältnis von der Dauer der Betriebs- oder Berufszugehörigkeit oder von der Dauer der Beschäftigungs- oder Dienstzeit abhängen, das Arbeitsverhältnis als nicht unterbrochen. Dies gilt nicht, wenn die Frau in der Zeit von der Auflösung des Arbeitsverhältnisses bis zur Wiedereinstellung bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt war.

Vierter Abschnitt

Leistungen

§ 11 Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten

(1) Den unter den Geltungsbereich des § 1 fallenden Frauen ist, soweit sie nicht Mutterschaftsgeld nach den Vorschriften der Reichsversicherungsordnung beziehen können, vom Arbeitgeber mindestens der Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen oder der letzten drei Monate vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist, weiter zu gewähren, wenn sie wegen eines Beschäftigungsverbots nach § 3 Abs. 1, §§ 4, 6 Abs. 2 oder 3 oder wegen des Mehr-, Nacht- oder Sonntagsarbeitsverbots nach § 8 Abs. 1, 3 oder 5 teilweise oder völlig mit der Arbeit aussetzen. Dies gilt auch, wenn wegen dieser Verbote die Beschäftigung oder die Entlohnungsart wechselt. Wird das Arbeitsverhältnis erst nach Eintritt der Schwangerschaft begonnen, so ist der Durchschnittsverdienst aus dem Arbeitsentgelt der ersten 13 Wochen oder drei Monate der Beschäftigung zu berechnen. Hat das Arbeitsverhältnis nach Satz 1 oder 3 kürzer gedauert, so ist der kürzere Zeitraum der Berechnung zugrunde zu legen. Zeiten, in denen kein Arbeitsentgelt erzielt wurde, bleiben außer Betracht.

(2) Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während oder nach Ablauf des Berechnungszeitraums eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen. Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnisse eintreten, bleiben für die Berechnung des Durchschnittsverdienstes außer Betracht. Zu berücksichtigen sind dauerhafte Verdienstkürzungen, die während oder nach Ablauf des Berech-

nungszeitraums eintreten und nicht auf einem mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot beruhen.

(3) Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates Vorschriften über die Berechnung des Durchschnittsverdienstes im Sinne der Absätze 1 und 2 zu erlassen.

§ 12 (weggefallen)

§ 13 Mutterschaftsgeld

(1) Frauen, die Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind, erhalten für die Zeit der Schutzfristen des § 3 Abs. 2 und des § 6 Abs. 1 sowie für den Entbindungstag Mutterschaftsgeld nach den Vorschriften des Fünften Buches Sozialgesetzbuch oder des Zweiten Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte über das Mutterschaftsgeld.

(2) Frauen, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind, erhalten, wenn sie bei Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 in einem Arbeitsverhältnis stehen oder in Heimarbeit beschäftigt sind, für die Zeit der Schutzfristen des § 3 Abs. 2 und des § 6 Abs. 1 sowie für den Entbindungstag Mutterschaftsgeld zu Lasten des Bundes in entsprechender Anwendung der Vorschriften des Fünften Buches Sozialgesetzbuch über das Mutterschaftsgeld, höchstens jedoch insgesamt 210 Euro. Das Mutterschaftsgeld wird diesen Frauen auf Antrag vom Bundesversicherungsamt gezahlt. Die Sätze 1 und 2 gelten für Frauen entsprechend, deren Arbeitsverhältnis während ihrer Schwangerschaft oder der Schutzfrist des § 6 Abs. 1 nach Maßgabe von § 9 Abs. 3 aufgelöst worden ist.

(3) Frauen, die während der Schutzfristen des § 3 Abs. 2 oder des § 6 Abs. 1 von einem Beamten- in ein Arbeitsverhältnis wechseln, erhalten von diesem Zeitpunkt an Mutterschaftsgeld entsprechend den Absätzen 1 und 2.

§ 14 Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

(1) Frauen, die Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 24i Absatz 1, 2 Satz 1 bis 4 und Absatz 3 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch oder § 13 Abs. 2, 3 haben, erhalten während ihres bestehenden Arbeitsverhältnisses für die Zeit der Schutzfristen des § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 sowie für den Entbindungstag von ihrem Arbeitgeber einen Zuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen 13 Euro und dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelt. Das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt ist aus den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten, bei wöchentlicher Abrechnung aus den letzten 13 abgerechneten Wochen vor Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 zu berechnen. Nicht nur vorübergehende Erhöhungen des Arbeitsentgeltes, die während der Schutzfristen des § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 wirksam werden, sind ab diesem Zeitpunkt in die Berechnung einzubeziehen. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (§ 23a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch) sowie Tage, an denen infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnisse kein oder ein vermindertes Arbeitsentgelt erzielt wurde, bleiben außer Betracht. Zu berücksichtigen sind dauerhafte Verdienstkürzungen, die während oder nach Ablauf des Berechnungszeitraums eintreten und nicht auf einem mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot beruhen. Ist danach eine Berechnung nicht möglich, so ist das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt einer gleichartig Beschäftigten zugrunde zu legen.

(2) Frauen, deren Arbeitsverhältnis während ihrer Schwangerschaft oder während der Schutzfrist des § 6 Abs. 1 nach Maßgabe von § 9 Abs. 3 aufgelöst worden ist, erhalten bis zum Ende dieser Schutzfrist den Zuschuss nach Absatz 1 von der für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes zuständigen Stelle.

(3) Absatz 2 gilt entsprechend, wenn der Arbeitgeber wegen eines Insolvenzereignisses im Sinne des § 165 Absatz 1 Satz 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch seinen Zuschuss nach Absatz 1 nicht zahlen kann.

(4) Der Zuschuss nach den Absätzen 1 bis 3 entfällt für die Zeit, in der Frauen die Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz in Anspruch nehmen oder in Anspruch genommen hätten, wenn deren Arbeitsverhältnis nicht während ihrer Schwangerschaft oder während der Schutzfrist des § 6 Abs. 1 vom Arbeitgeber zulässig aufgelöst worden wäre. Dies gilt nicht, soweit sie eine zulässige Teilzeitarbeit leisten.

§ 15 Sonstige Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft

Frauen, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, erhalten auch die folgenden Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft nach den Vorschriften des Fünften Buches Sozialgesetzbuch oder des Zweiten Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte:

1. ärztliche Betreuung und Hebammenhilfe,
2. Versorgung mit Arznei-, Verband- und Heilmitteln,
3. stationäre Entbindung,
4. häusliche Pflege,
5. Haushaltshilfe.

§ 16 Freistellung für Untersuchungen

Der Arbeitgeber hat die Frau für die Zeit freizustellen, die zur Durchführung der Untersuchungen im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlich ist. Entsprechendes gilt zugunsten der Frau, die nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist. Ein Entgeltausfall darf hierdurch nicht eintreten.

§ 17 Erholungsurlaub

Für den Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub und dessen Dauer gelten die Ausfallzeiten wegen mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote als Beschäftigungszeiten. Hat die Frau ihren Urlaub vor Beginn der Beschäftigungsverbote nicht oder nicht vollständig erhalten, so kann sie nach Ablauf der Fristen den Resturlaub im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen.

Fünfter Abschnitt

Durchführung des Gesetzes

§ 18 Auslage des Gesetzes

(1) In Betrieben und Verwaltungen, in denen regelmäßig mehr als drei Frauen beschäftigt werden, ist ein Abdruck dieses Gesetzes an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen.

(2) Wer Heimarbeit ausgibt oder abnimmt, hat in den Räumen der Ausgabe und Abnahme einen Abdruck dieses Gesetzes an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen.

§ 19 Auskunft

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Aufsichtsbehörde auf Verlangen

1. die zur Erfüllung der Aufgaben dieser Behörde erforderlichen Angaben wahrheitsgemäß und vollständig zu machen,
2. die Unterlagen, aus denen Namen, Beschäftigungsart und -zeiten der werdenden und stillenden Mütter sowie Lohn- und Gehaltszahlungen ersichtlich sind, und alle sonstigen Unterlagen, die sich auf die zu Nummer 1 zu machenden Angaben beziehen, zur Einsicht vorzulegen oder einzusenden.

(2) Die Unterlagen sind mindestens bis zum Ablauf von zwei Jahren nach der letzten Eintragung aufzubewahren.

§ 20 Aufsichtsbehörden

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

(2) Die Aufsichtsbehörden haben dieselben Befugnisse und Obliegenheiten wie nach § 139b der Gewerbeordnung die dort

genannten besonderen Beamten. Das Grundrecht der Unverletzlichkeit der Wohnung (Artikel 13 des Grundgesetzes) wird insoweit eingeschränkt.

Sechster Abschnitt

Straftaten und Ordnungswidrigkeiten

§ 21 Straftaten und Ordnungswidrigkeiten

(1) Ordnungswidrig handelt der Arbeitgeber, der vorsätzlich oder fahrlässig

1. den Vorschriften der §§ 3, 4 Abs. 1 bis 3 Satz 1 oder § 6 Abs. 1 bis 3 Satz 1 über die Beschäftigungsverbote vor und nach der Entbindung,
2. den Vorschriften des § 7 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 2 Satz 2 über die Stillzeit,
3. den Vorschriften des § 8 Abs. 1 oder 3 bis 5 Satz 1 über Mehr-, Nacht- oder Sonntagsarbeit,
4. den auf Grund des § 4 Abs. 4 erlassenen Vorschriften, soweit sie für einen bestimmten Tatbestand auf diese Bußgeldvorschrift verweisen,
5. einer vollziehbaren Verfügung der Aufsichtsbehörde nach § 2 Abs. 5, § 4 Abs. 5, § 6 Abs. 3 Satz 2, § 7 Abs. 3 oder § 8 Abs. 5 Satz 2 Halbsatz 1,
6. den Vorschriften des § 5 Abs. 1 Satz 3 über die Benachrichtigung,
7. der Vorschrift des § 16 Satz 1, auch in Verbindung mit Satz 2, über die Freistellung für Untersuchungen oder
8. den Vorschriften des § 18 über die Auslage des Gesetzes oder des § 19 über die Einsicht, Aufbewahrung und Vorlage der Unterlagen und über die Auskunft zuwiderhandelt.

(2) Die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nr. 1 bis 5 kann mit einer Geldbuße bis zu fünfzehntausend Euro, die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nr. 6 bis 8 mit einer Geldbuße bis zu zweitausendfünfhundert Euro geahndet werden.

(3) Wer vorsätzlich eine der in Absatz 1 Nr. 1 bis 5 bezeichneten Handlungen begeht und dadurch die Frau in ihrer Arbeitskraft oder Gesundheit gefährdet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

(4) Wer in den Fällen des Absatzes 3 die Gefahr fahrlässig verursacht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu sechs Monaten oder mit Geldstrafe bis zu einhundertachtzig Tagessätzen bestraft.

§§ 22 und 23 (weggefallen)

Siebter Abschnitt

Schlussvorschriften

§ 24 In Heimarbeit Beschäftigte

Für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten gelten

1. die §§ 3, 4 und 6 mit der Maßgabe, dass an die Stelle der Beschäftigungsverbote das Verbot der Ausgabe von Heimarbeit tritt,
2. § 2 Abs. 4, § 5 Abs. 1 und 3, § 9 Abs. 1, § 11 Abs. 1, § 13 Abs. 2, die §§ 14, 16, 19 Abs. 1 und § 21 Abs. 1 mit der Maßgabe, dass an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister tritt.

§ 25 (weggefallen)

Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz*

Vom 15. April 1997 (BGBl. I S. 782), zuletzt geändert durch Verordnung vom 26. November 2010 (BGBl. I. S. 1643)

§ 1 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

(1) Der Arbeitgeber muss rechtzeitig für jede Tätigkeit, bei der werdende oder stillende Mütter durch die chemischen Gefahrstoffe, biologischen Arbeitsstoffe, physikalischen Schadfaktoren, die Verfahren oder Arbeitsbedingungen nach Anlage 1 dieser Verordnung gefährdet werden können, Art, Ausmaß und Dauer der Gefährdung beurteilen. Die Pflichten nach dem Arbeitsschutzgesetz bleiben unberührt.

(2) Zweck der Beurteilung ist es,

1. alle Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit sowie alle Auswirkungen auf Schwangerschaft oder Stillzeit der betroffenen Arbeitnehmerinnen abzuschätzen und
2. die zu ergreifenden Schutzmaßnahmen zu bestimmen.

(3) Der Arbeitgeber kann zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, ihm obliegende Aufgaben nach dieser Verordnung in eigener Verantwortung wahrzunehmen.

§ 2 Unterrichtung

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, werdende oder stillende Mütter sowie die übrigen bei ihm beschäftigten Arbeitnehmerinnen und, wenn ein Betriebs- oder Personalrat vorhanden ist, diesen über die Ergebnisse der Beurteilung nach § 1 und über die zu ergreifenden Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu unterrichten, sobald das möglich ist. Eine formlose Unterrichtung reicht aus. Die Pflichten nach dem Arbeitsschutzgesetz sowie weitergehende Pflichten nach dem Betriebsverfassungs- und den Personalvertretungsgesetzen bleiben unberührt.

§ 3 Weitere Folgerungen aus der Beurteilung

(1) Ergibt die Beurteilung nach § 1, dass die Sicherheit oder Gesundheit der betroffenen Arbeitnehmerinnen gefährdet ist und dass Auswirkungen auf Schwangerschaft oder Stillzeit möglich sind, so trifft der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen, damit durch eine einstweilige Umgestaltung der Arbeitsbedingungen und gegebenenfalls der Arbeitszeiten für werdende oder stillende Mütter ausgeschlossen wird, dass sie dieser Gefährdung ausgesetzt sind.

(2) Ist die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen oder gegebenenfalls der Arbeitszeiten unter Berücksichtigung des Standes von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstiger gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse nicht möglich oder wegen des nachweislich unverhältnismäßigen Aufwandes nicht zumutbar, so trifft der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen für einen Arbeitsplatzwechsel der betroffenen Arbeitnehmerinnen.

(3) Ist der Arbeitsplatzwechsel nicht möglich oder nicht zumutbar, dürfen werdende oder stillende Mütter so lange nicht beschäftigt werden, wie dies zum Schutze ihrer Sicherheit und Gesundheit erforderlich ist.

§ 4 Verbot der Beschäftigung

(1) Werdende oder stillende Mütter dürfen nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen die Beurteilung ergeben hat, dass

die Sicherheit oder Gesundheit von Mutter oder Kind durch die chemischen Gefahrstoffe, biologischen Arbeitsstoffe, physikalischen Schadfaktoren oder die Arbeitsbedingungen nach Anlage 2 dieser Verordnung gefährdet wird. Andere Beschäftigungsverbote aus Gründen des Mutterschutzes bleiben unberührt.

(2) § 3 gilt entsprechend, wenn eine Arbeitnehmerin, die eine Tätigkeit nach Absatz 1 ausübt, schwanger wird oder stillt und ihren Arbeitgeber davon unterrichtet.

§ 5 Besondere Beschäftigungsbeschränkungen

(1) Nicht beschäftigt werden dürfen

1. werdende oder stillende Mütter mit sehr giftigen, giftigen, gesundheitsschädlichen oder in sonstiger Weise den Menschen chronisch schädigenden Gefahrstoffen, wenn der Grenzwert überschritten wird;
2. werdende oder stillende Mütter mit Stoffen, Zubereitungen oder Erzeugnissen, die ihrer Art nach erfahrungsgemäß Krankheitserreger übertragen können, wenn sie den Krankheitserregern ausgesetzt sind;
3. werdende Mütter mit krebserzeugenden, fruchtschädigenden oder erbgutverändernden Gefahrstoffen;
4. stillende Mütter mit Gefahrstoffen nach Nummer 3, wenn der Grenzwert überschritten wird;
5. gebärfähige Arbeitnehmerinnen beim Umgang mit Gefahrstoffen, die Blei oder Quecksilberalkyle enthalten, wenn der Grenzwert überschritten wird;
6. werdende oder stillende Mütter in Druckluft (Luft mit einem Überdruck von mehr als 0,1 bar).

In Nummer 2 bleibt § 4 Abs. 2 Nr. 6 des Mutterschutzgesetzes unberührt. Nummer 3 gilt nicht, wenn die werdenden Mütter bei bestimmungsgemäßem Umgang den Gefahrstoffen nicht ausgesetzt sind.

(2) Für Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 bis 5 gelten die Vorschriften der Gefahrstoffverordnung entsprechend.

§ 6 Straftaten und Ordnungswidrigkeiten

(1) Ordnungswidrig im Sinne des § 25 Abs. 1 Nr. 1 des Arbeitsschutzgesetzes handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig entgegen § 2 eine werdende oder stillende Mutter nicht, nicht richtig oder nicht vollständig unterrichtet.

(2) Ordnungswidrig im Sinne des § 21 Abs. 1 Nr. 4 des Mutterschutzgesetzes handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig entgegen § 3 Abs. 3 oder § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1, 2, 3, 4 oder 6 eine werdende oder stillende Mutter beschäftigt.

(3) Ordnungswidrig im Sinne des § 26 Abs. 1 Nr. 8 Buchstabe b des Chemikaliengesetzes handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig entgegen § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 eine gebärfähige Arbeitnehmerin beschäftigt.

(4) Wer vorsätzlich oder fahrlässig durch eine in Absatz 2 bezeichnete vorsätzliche Handlung eine Frau in ihrer Arbeitskraft oder Gesundheit gefährdet, ist nach § 21 Abs. 3, 4 des Mutterschutzgesetzes strafbar.

(5) Wer vorsätzlich oder fahrlässig durch eine in Absatz 3 bezeichnete Handlung das Leben oder die Gesundheit einer Frau gefährdet, ist nach § 27 Abs. 2 bis 4 des Chemikaliengesetzes strafbar.

* Die Verordnung dient der Umsetzung der Artikel 4 bis 6 der Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG - ABl. EG Nr. L 348, S. 1) (EG-Mutterschutz-Richtlinie).

Anlage 1 dieser Verordnung

(zu § 1 Abs. 1)

Nicht erschöpfende Liste der chemischen Gefahrstoffe und biologischen Arbeitsstoffe, der physikalischen Schadfaktoren sowie der Verfahren und Arbeitsbedingungen nach § 1 Abs.1

A. Gefahr- und Arbeitsstoffe (Agenzien) und Schadfaktoren

1. Chemische Gefahrstoffe

Folgende chemische Gefahrstoffe, soweit bekannt ist, dass sie die Gesundheit der schwangeren Arbeitnehmerin und des ungeborenen Kindes gefährden und soweit sie noch nicht in Anlage 2 dieser Verordnung aufgenommen sind:

- nach der Gefahrstoffverordnung als R 40, R 45, R 46 und R 61 gekennzeichnete Stoffe, sofern sie noch nicht in Anlage 2 aufgenommen sind,
- die in Anhang I der Richtlinie 90/394/EWG¹ aufgeführten chemischen Gefahrstoffe,
- Quecksilber und Quecksilberderivate
- Mitosehemmstoffe,
- Kohlenmonoxid,
- gefährliche chemische Gefahrstoffe, die nachweislich in die Haut eindringen

2. Biologische Arbeitsstoffe

Biologische Arbeitsstoffe der Risikogruppen 2 bis 4 im Sinne des Artikels 2·Buchstabe d der Richtlinie 90/679/EWG², soweit bekannt ist, dass diese Arbeitsstoffe oder die durch sie bedingten therapeutischen Maßnahmen die Gesundheit der schwangeren Arbeitnehmerin und des ungeborenen Kindes gefährden und soweit sie noch nicht in Anlage 2 dieser Verordnung aufgenommen sind

3. Physikalische Schadfaktoren, die zu Schädigungen des Fötus führen und/oder eine Lösung der Plazenta verursachen können, insbesondere

- Stöße, Erschütterungen oder Bewegungen,
- Bewegen schwerer Lasten von Hand, gefahrenträchtig insbesondere für den Rücken- und Lendenwirbelbereich,
- Lärm;
- ionisierende Strahlungen,
- nicht ionisierende Strahlungen,
- extreme Kälte und Hitze,
- Bewegungen und Körperhaltungen, sowohl innerhalb als auch außerhalb des Betriebs, geistige und körperliche Ermüdung und sonstige körperliche Belastungen, die mit der Tätigkeit der werdenden oder stillenden Mutter verbunden sind

B. Verfahren

Die in Anhang I der Richtlinie 90/394/EWG aufgeführten industriellen Verfahren

C. Arbeitsbedingungen

Tätigkeiten im Bergbau unter Tage

Anlage 2 dieser Verordnung

(zu § 4 Abs. 1)

Nicht erschöpfende Liste der chemischen Gefahrstoffe und biologischen Arbeitsstoffe, der physikalischen Schadfaktoren und der Arbeitsbedingungen nach § 4 Abs.1

A. Werdende Mütter

1. Gefahr- und Arbeitsstoffe (Agenzien) und Schadfaktoren

a. Chemische Gefahrstoffe

Blei und Bleiderivate, soweit die Gefahr besteht, dass diese Gefahrstoffe vom menschlichen Organismus absorbiert werden. Die Bekanntmachungen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales nach § 20 Abs. 4 der Gefahrstoffverordnung sind zu beachten.

b. Biologische Arbeitsstoffe

Toxoplasma,

Rötelnvirus,

außer in Fällen, in denen nachgewiesen wird, dass die Arbeitnehmerin durch Immunisierung ausreichend gegen diese Arbeitsstoffe geschützt ist

c. Physikalische Schadfaktoren

Arbeit bei Überdruck, z.B. in Druckkammern, beim Tauchen

2. Arbeitsbedingungen

Tätigkeiten im Bergbau unter Tage

B. Stillende Mütter

1. Gefahrstoffe (Agenzien) und Schadfaktoren

a. Chemische Gefahrstoffe

Blei und Bleiderivate, soweit die Gefahr besteht, dass diese Gefahrstoffe vom menschlichen Organismus absorbiert werden

b. Physikalische Schadfaktoren

Arbeit bei Überdruck, z.B. in Druckkammern, beim Tauchen

2. Arbeitsbedingungen

Tätigkeiten im Bergbau unter Tage.

Anhang I

der Richtlinie des Rates vom 28. Juni 1990 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene bei der Arbeit (90/394/EWG)²

ANHANG I

Liste von Stoffen, Zubereitungen und Verfahren

- Herstellung von Auramin.
- Arbeiten, bei denen die betreffenden Arbeitnehmer polyzyklischen aromatischen Kohlenwasserstoffen ausgesetzt sind, die in Steinkohlenruß, Steinkohlenteer, Steinkohlenpech, Steinkohlenrauch oder Steinkohlenstaub vorhanden sind.
- Arbeiten, bei denen die betreffenden Arbeitnehmer Staub, Rauch oder Nebel beim Rösten oder bei der elektrolytischen Raffination von Nickelmatte ausgesetzt sind.
- Starke-Säure-Verfahren bei der Herstellung von Isopropylalkohol.

¹ ABl. EG Nr. L 196, S.1.

² ABl. EG Nr. L 374, S. 1.

Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz - BEEG)

Vom 5. Dezember 2006 (BGBl. I S. 2748), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 15. Februar 2013 (BGBl. I S. 254).
(Auszug)

§ 15 Anspruch auf Elternzeit

(1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf Elternzeit, wenn sie

- 1.a) mit ihrem Kind,
 - b) mit einem Kind, für das sie die Anspruchsvoraussetzungen nach § 1 Abs. 3 oder 4 erfüllen, oder
 - c) mit einem Kind, das sie in Vollzeitpflege nach § 33 des Achten Buches Sozialgesetzbuch aufgenommen haben, in einem Haushalt leben und
2. dieses Kind selbst betreuen und erziehen.

Nicht sorgeberechtigte Elternteile und Personen, die nach Satz 1 Nr. 1 Buchstabe b und c Elternzeit nehmen können, bedürfen der Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils.

(1a) Anspruch auf Elternzeit haben Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auch, wenn sie mit ihrem Enkelkind in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen und

1. ein Elternteil des Kindes minderjährig ist oder
2. ein Elternteil des Kindes sich im letzten oder vorletzten Jahr einer Ausbildung befindet, die vor Vollendung des 18. Lebensjahres begonnen wurde und die Arbeitskraft des Elternteils im Allgemeinen voll in Anspruch nimmt.

Der Anspruch besteht nur für Zeiten, in denen keiner der Elternteile des Kindes selbst Elternzeit beansprucht.

(2) Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes. Die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes wird auf die Begrenzung nach Satz 1 angerechnet. Bei mehreren Kindern besteht der Anspruch auf Elternzeit für jedes Kind, auch wenn sich die Zeiträume im Sinne von Satz 1 überschneiden. Ein Anteil der Elternzeit von bis zu zwölf Monaten ist mit Zustimmung des Arbeitgebers auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres übertragbar; dies gilt auch, wenn sich die Zeiträume im Sinne von Satz 1 bei mehreren Kindern überschneiden. Bei einem angenommenen Kind und bei einem Kind in Vollzeit- oder Adoptionspflege kann Elternzeit von insgesamt bis zu drei Jahren ab der Aufnahme bei der berechtigten Person, längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes genommen werden; die Sätze 3 und 4 sind entsprechend anwendbar, soweit sie die zeitliche Aufteilung regeln. Der Anspruch kann nicht durch Vertrag ausgeschlossen oder beschränkt werden.

(3) Die Elternzeit kann, auch anteilig, von jedem Elternteil allein oder von beiden Elternteilen gemeinsam genommen werden. Satz 1 gilt in den Fällen des Absatzes 1 Satz 1 Nr. 1 Buchstabe b und c entsprechend.

(4) Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin darf während der Elternzeit nicht mehr als 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats erwerbstätig sein. Eine im Sinne des § 23 des Achten Buches Sozialgesetzbuch geeignete Tagespflegeperson kann bis zu fünf Kinder in Tagespflege betreuen, auch wenn die wöchentliche Betreuungszeit 30 Stunden übersteigt. Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber oder selbstständige Tätigkeit nach Satz 1 bedürfen der Zustimmung des Arbeitgebers. Dieser kann sie nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen.

(5) Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin kann eine Verringerung der Arbeitszeit und ihre Ausgestaltung beantragen. Über den Antrag sollen sich der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin innerhalb von vier Wochen einigen. Der Antrag kann mit der schriftlichen Mitteilung nach Absatz 7 Satz 1 Nr. 5 verbunden werden. Unberührt bleibt das Recht, sowohl die vor der Elternzeit bestehende Teilzeitarbeit unverändert während der Elternzeit fortzusetzen, soweit Absatz 4 beachtet ist, als auch nach der Elternzeit zu der Arbeitszeit zurückzukehren, die vor Beginn der Elternzeit vereinbart war.

(6) Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin kann gegenüber dem Arbeitgeber, soweit eine Einigung nach Absatz 5 nicht möglich ist, unter den Voraussetzungen des Absatzes 7 während der Gesamtdauer der Elternzeit zweimal eine Verringerung seiner oder ihrer Arbeitszeit beanspruchen.

(7) Für den Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit gelten folgende Voraussetzungen:

1. Der Arbeitgeber beschäftigt, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen,
2. das Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen besteht ohne Unterbrechung länger als sechs Monate,
3. die vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit soll für mindestens zwei Monate auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden verringert werden,
4. dem Anspruch stehen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen und
5. der Anspruch wurde dem Arbeitgeber sieben Wochen vor Beginn der Tätigkeit schriftlich mitgeteilt.

Der Antrag muss den Beginn und den Umfang der verringerten Arbeitszeit enthalten. Die gewünschte Verteilung der verringerten Arbeitszeit soll im Antrag angegeben werden. Falls der Arbeitgeber die beantragte Verringerung der Arbeitszeit ablehnen will, muss er dies innerhalb von vier Wochen mit schriftlicher Begründung tun. Soweit der Arbeitgeber der Verringerung der Arbeitszeit nicht oder nicht rechtzeitig zustimmt, kann der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin Klage vor den Gerichten für Arbeitsachen erheben.

§ 16 Inanspruchnahme der Elternzeit

(1) Wer Elternzeit beanspruchen will, muss sie spätestens sieben Wochen vor Beginn schriftlich vom Arbeitgeber verlangen und gleichzeitig erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll. Bei dringenden Gründen ist ausnahmsweise eine angemessene kürzere Frist möglich. Nimmt die Mutter die Elternzeit im Anschluss an die Mutterschutzfrist, wird die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes auf den Zeitraum nach Satz 1 angerechnet. Nimmt die Mutter die Elternzeit im Anschluss an einen auf die Mutterschutzfrist folgenden Erholungsurlaub, werden die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes und die Zeit des Erholungsurlaubs auf den Zweijahreszeitraum nach Satz 1 angerechnet. Die Elternzeit kann auf zwei Zeitabschnitte verteilt werden; eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte ist nur mit der Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin die Elternzeit zu bescheinigen.

(2) Können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus einem von ihnen nicht zu vertretenden Grund eine sich unmittelbar an die Mutterschutzfrist des § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes anschließende Elternzeit nicht rechtzeitig verlangen, können sie dies innerhalb einer Woche nach Wegfall des Grundes nachholen.

(3) Die Elternzeit kann vorzeitig beendet oder im Rahmen des § 15 Absatz 2 verlängert werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Die vorzeitige Beendigung wegen der Geburt eines weiteren Kindes oder in Fällen besonderer Härte, insbesondere bei Eintritt einer schweren Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod eines

Elternteils oder eines Kindes der berechtigten Person oder bei erheblich gefährdeter wirtschaftlicher Existenz der Eltern nach Inanspruchnahme der Elternzeit, kann der Arbeitgeber unbeschadet von Satz 3 nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen. Die Elternzeit kann zur Inanspruchnahme der Schutzfristen des § 3 Absatz 2 und des § 6 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig beendet werden; in diesen Fällen soll die Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber die Beendigung der Elternzeit rechtzeitig mitteilen. Eine Verlängerung der Elternzeit kann verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel der Anspruchsberechtigten aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann.

(4) Stirbt das Kind während der Elternzeit, endet diese spätestens drei Wochen nach dem Tod des Kindes.

(5) Eine Änderung in der Anspruchsberechtigung hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

§ 17 Urlaub

(1) Der Arbeitgeber kann den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin während der Elternzeit bei seinem oder ihrem Arbeitgeber Teilzeitarbeit leistet.

(2) Hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin den ihm oder ihr zustehenden Urlaub vor dem Beginn der Elternzeit nicht oder nicht vollständig erhalten, hat der Arbeitgeber den Resturlaub nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren.

(3) Endet das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit oder wird es im Anschluss an die Elternzeit nicht fortgesetzt, so hat der Arbeitgeber den noch nicht gewährten Urlaub abzugelten.

(4) Hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin vor Beginn der Elternzeit mehr Urlaub erhalten, als ihm oder ihr nach Absatz 1 zusteht, kann der Arbeitgeber den Urlaub, der dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin nach dem Ende der Elternzeit zusteht, um die zu viel gewährten Urlaubstage kürzen.

§ 18 Kündigungsschutz

(1) Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist, höchstens jedoch acht Wochen vor Beginn der Elternzeit, und während der Elternzeit nicht kündigen. In besonderen Fällen kann ausnahmsweise eine Kündigung für zulässig erklärt werden. Die Zulässigkeitsklärung erfolgt durch die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle. Die Bundesregierung kann mit Zustimmung des Bundesrates allgemeine Verwaltungsvorschriften zur Durchführung des Satzes 2 erlassen.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend, wenn Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen

1. während der Elternzeit bei demselben Arbeitgeber Teilzeitarbeit leisten oder
2. ohne Elternzeit in Anspruch zu nehmen, Teilzeitarbeit leisten und Anspruch auf Elterngeld nach § 1 während des Bezugszeitraums nach § 4 Abs. 1 haben.

§ 19 Kündigung zum Ende der Elternzeit

Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin kann das Arbeitsverhältnis zum Ende der Elternzeit nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten kündigen.

§ 20 Zur Berufsbildung Beschäftigte, in Heimarbeit Beschäftigte

(1) Die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten gelten als Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen im Sinne dieses Gesetzes. Die Elternzeit wird auf Berufsbildungszeiten nicht angerechnet.

(2) Anspruch auf Elternzeit haben auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten (§ 1 Abs. 1 und 2 des Heimarbeitsgesetzes), soweit sie am Stück mitarbeiten. Für sie tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister und an die Stelle des Arbeitsverhältnisses das Beschäftigungsverhältnis.

§ 21 Befristete Arbeitsverträge

(1) Ein sachlicher Grund, der die Befristung eines Arbeitsverhältnisses rechtfertigt, liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers oder einer anderen Arbeitnehmerin für die Dauer eines Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz, einer Elternzeit, einer auf Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglicher Vereinbarung beruhenden Arbeitsfreistellung zur Betreuung eines Kindes oder für diese Zeiten zusammen oder für Teile davon eingestellt wird.

(2) Über die Dauer der Vertretung nach Absatz 1 hinaus ist die Befristung für notwendige Zeiten einer Einarbeitung zulässig.

(3) Die Dauer der Befristung des Arbeitsvertrags muss kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar oder den in den Absätzen 1 und 2 genannten Zwecken zu entnehmen sein.

(4) Der Arbeitgeber kann den befristeten Arbeitsvertrag unter Einhaltung einer Frist von mindestens drei Wochen, jedoch frühestens zum Ende der Elternzeit, kündigen, wenn die Elternzeit ohne Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig endet und der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin die vorzeitige Beendigung der Elternzeit mitgeteilt hat. Satz 1 gilt entsprechend, wenn der Arbeitgeber die vorzeitige Beendigung der Elternzeit in den Fällen des § 16 Abs. 3 Satz 2 nicht ablehnen darf.

(5) Das Kündigungsschutzgesetz ist im Falle des Absatzes 4 nicht anzuwenden.

(6) Absatz 4 gilt nicht, soweit seine Anwendung vertraglich ausgeschlossen ist.

(7) Wird im Rahmen arbeitsrechtlicher Gesetze oder Verordnungen auf die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen abgestellt, so sind bei der Ermittlung dieser Zahl Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die sich in der Elternzeit befinden oder zur Betreuung eines Kindes freigestellt sind, nicht mitzuzählen, solange für sie aufgrund von Absatz 1 ein Vertreter oder eine Vertreterin eingestellt ist. Dies gilt nicht, wenn der Vertreter oder die Vertreterin nicht mitzuzählen ist. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend, wenn im Rahmen arbeitsrechtlicher Gesetze oder Verordnungen auf die Zahl der Arbeitsplätze abgestellt wird.

Herausgegeben vom:

Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren
Baden-Württemberg
Postfach 10 34 43, 70029 Stuttgart
www.sozialministerium-bw.de

Veränderte Auflage vom August 2013

Stand der Broschüre: 01.08.2013

Verteilerhinweis:

Diese Informationsschrift wird von der Landesregierung in Baden-Württemberg im Rahmen ihrer verfassungsmäßigen Verpflichtung zur Unterrichtung der Öffentlichkeit herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von deren Kandidaten oder Helfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für alle Wahlen.