

Mutterschutz und Elternzeit

...eine Information für erwerbstätige
werdende Mütter und Väter
zum Mutterschutzgesetz und
Bundeserziehungsgeldgesetz
sowie zum Landeserziehungsgeld



Baden-Württemberg

SOZIALMINISTERIUM

Vorbemerkung

Mit der Änderung des Mutterschutzgesetzes vom 16. Juni 2002 wurde die EG-Mutterschutzrichtlinie 92/85/EWG vollständig in nationales Recht umgesetzt, insbesondere wurden die Schutzfrist nach der Entbindung bei vorzeitiger Entbindung um die Zeit verlängert, die vor der Entbindung nicht genommen werden konnte, die Urlaubsbestimmungen bei mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverboten klarer geregelt und die finanzielle Lage der Frau bei Insolvenz des Betriebes verbessert. Die Gesetzesänderung vom 20. Dezember 1996 hat die in Familienhaushalten Beschäftigten mit den übrigen Arbeitnehmerinnen mutterschutzrechtlich gleichgestellt und das Beschäftigungsverbot bei der Gefahr einer Berufskrankheit präzisiert.

Eine Rechtsverordnung der Bundesregierung zur ergänzenden Umsetzung der EG-Mutterschutzrichtlinie, in der die Beschäftigungsverbote und -beschränkungen sowie die Pflicht des Arbeitgebers zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen und zur Unterrichtung der Betroffenen näher bestimmt werden, ist am 19. April 1997 in Kraft getreten.

Mutterschutzrechtliche Folgeänderungen ergeben sich u. a. auch in der Reichsversicherungsordnung und im Bundeserziehungsgeldgesetz.

Geltungsbereich

Bevor Sie sich über die einzelnen Schutzvorschriften informieren, sollten Sie nachprüfen, ob das Mutterschutzgesetz für Sie gilt.

Das Mutterschutzgesetz gilt für alle Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, auch im Probearbeitsverhältnis, für Teilzeitbeschäftigte, Haushaltshelfinnen und Heimarbeiterinnen sowie für Frauen, die sich noch in der beruflichen Ausbildung befinden. Weder die Staatsangehörigkeit noch der Familienstand spielen dabei eine Rolle. Alleinige Bedingung ist, dass die werdende Mutter in der Bundesrepublik Deutschland arbeitet. Das Mutterschutzgesetz gilt nicht für Schülerinnen, Studentinnen, Hausfrauen und Selbständige. Für Beamtinnen und Richterinnen gelten besondere Regelungen, die im Beamtenrecht bzw. in einer besonderen Mutterschutzverordnung festgelegt sind.

Mitteilung der Schwangerschaft

Die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes können von Ihrem Arbeitgeber nur dann berücksichtigt werden, wenn er von Ihrer Schwangerschaft weiß. Sie sollten ihn daher informieren, sobald Sie wissen, dass Sie ein Kind erwarten. Ihr Arbeitgeber kann von Ihnen eine Bescheinigung des Arztes oder einer Hebamme verlangen, aus der auch der voraussichtliche Entbindungstermin hervorgeht. Die Kosten für diese Bescheinigung muss Ihr Arbeitgeber

übernehmen und Sie für die Untersuchung von der Arbeit freistellen.

Er ist außerdem verpflichtet, dem Regierungspräsidium unverzüglich Ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung mitzuteilen. Der Vordruck für die Mitteilung ist bei Vordruckverlagen erhältlich und im Internet unter www.gaa.baden-wuerttemberg.de/formular/formulare.html verfügbar. Das Regierungspräsidium kann zusätzliche Informationen über Risiken am Arbeitsplatz vom Arbeitgeber anfordern und überprüfen, ob die Schutzvorschriften von Ihrem Arbeitgeber beachtet werden.

Vorsorgeuntersuchungen

- Lassen Sie sich regelmäßig ärztlich untersuchen,
- zunächst alle vier Wochen,
 - in den letzten beiden Schwangerschaftsmonaten alle 14 Tage.

Diese Vorsorgeuntersuchungen sind wichtig für Ihre Gesundheit und die Ihres Kindes. Im Einzelfall wird Ihr Arzt entscheiden, ob häufigere Untersuchungen notwendig sind. 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.

Risikobeurteilung und Beschäftigungsverbote

Arbeit und Arbeitsplatz dürfen keinesfalls Ihre Gesundheit oder die Gesundheit Ihres Kindes gefährden. Sie müssen daher entsprechend eingerichtet und gestaltet werden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet jede Ihrer Tätigkeiten, selbst oder durch beauftragte zuverlässige und fachkundige Personen, hinsichtlich aller Risiken für die Sicherheit und Gesundheit sowie aller Auswirkungen auf Ihre Schwangerschaft oder Stillzeit zu beurteilen, notwendige Schutzmaßnahmen festzulegen und Sie vom Ergebnis der Beurteilung und von den notwendigen Schutzmaßnahmen zu unterrichten. Außerdem sind zu Ihrem Schutze Beschäftigungsverbote getroffen worden. Sie dürfen z.B. nicht beschäftigt werden mit Arbeiten, bei denen durch gesundheitsgefährdende Stoffe oder Strahlen, Staub, Gase, Dämpfe, Hitze, Kälte, Nässe, Erschütterungen oder Lärm Schädigungen für Sie und das Kind

zu erwarten sind, schweren körperlichen 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. Mit Arbeiten, bei denen Sie ständig stehen müssen, dürfen Sie nicht über vier Stunden täglich beschäftigt werden; diese Einschränkung gilt jedoch erst nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft. Mit Akkordarbeit oder Arbeit, bei der ein gesteigertes Arbeitstempo die Grundlage für ein höheres Entgelt ist und mit Fließarbeit in einem vorgegebenen Arbeitstempo dürfen Sie nicht mehr beschäftigt werden.

Sie dürfen auch nicht länger als 8¹/₂ Stunden täglich oder 90 Stunden pro Doppelwoche, in der Nacht zwischen 20 und 6 Uhr und an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden. Wenn Sie noch nicht 18 Jahre alt sind, dürfen Sie höchstens 8 Stunden täglich und 40 Stunden in der Woche arbeiten.

Für einzelne Gewerbezweige (z.B. Gast- und Schankwirtschaften) gibt es vom Verbot der Nachtarbeit und der Arbeit an Sonn- und Feiertagen ebenfalls Ausnahmen. Auch im Verkehrswesen und in Krankenhäusern sowie im Familienhaushalt dürfen Sie an Sonn- und Feiertagen arbeiten.

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, sehr giftigen, giftigen, gesundheitsschädigenden oder in sonstiger Weise den Menschen chronisch schädigenden Gefahrstoffen nicht mehr uneingeschränkt beschäftigt werden. 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 physikalischen, chemischen oder biologischen Agenzien gegeben sind. Während der Schwangerschaft dürfen Sie auf keinen Fall Tätigkeiten ausüben, bei denen die Beurteilung ergab, dass das Risiko einer die Sicherheit und Gesundheit gefährdenden Einwirkung von Toxoplasma oder Rötelviren gegeben sein kann, 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.

Kein Verdienstausschlag

Wenn Sie wegen eines gesetzlichen Beschäftigungsverbots oder aufgrund eines ärztlichen Attestes teilweise oder ganz mit der Arbeit aussetzen müssen, haben Sie in der Regel keinen Verdienstausschlag zu befürchten. Sie erhalten z.B. dann weiterhin Ihren vollen Lohn oder Ihr volles Gehalt, wenn Sie nicht an einen anderen Arbeitsplatz umgesetzt werden können oder wenn Ihnen ein anderer Arbeitsplatz aus zwingenden persönlichen Gründen nicht zugemutet werden kann. Auch wegen des Verbots der Akkord- und Fließarbeit müssen Sie keine Einkommenseinbußen befürchten. Sie erhalten trotz geringerer Arbeitsleistung weiterhin Ihren bisherigen Akkordlohn. Der Verdienst wird solange weitergezahlt, bis Sie Mutterschaftsgeld beziehen können. Er wird aus dem Durchschnitt der Lohn- und Gehaltszahlungen der letzten 13 Wochen bzw. der letzten drei Monate vor Beginn des ersten Schwangerschaftsmonats berechnet. Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld und sonstige Gratifikationen werden bei der Berechnung nicht berücksichtigt.

Schutzfristen

Sechs Wochen vor dem voraussichtlichen Tag der Entbindung dürfen Sie nicht mehr beschäftigt werden. Sie können sich jedoch auch ausdrücklich zur Weiterarbeit bereit erklären. Bevor Sie diesen Schritt unternehmen, sollte Ihnen klar sein, dass die Weiterarbeit während der sechswöchigen Schutzfrist Ihre Gesundheit und die Ihres Kindes gefährden kann. Im Normalfall ergeben sich dadurch auch keine finanziellen Vorteile, da Sie von Ihrer Krankenkasse Mutterschaftsgeld erhalten, wenn Sie nicht arbeiten. Auf jeden Fall sollten Sie Ihren Arzt fragen, ob er Bedenken gegen eine Weiterbeschäftigung hat. Ihre Bereitschaft zur Weiterarbeit 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 sonstiger vorzeitiger Entbindung 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 sollten.

Erholungsurlaub

Bei der Berechnung Ihres Urlaubsanspruchs sind Ausfallzeiten durch mutterschutzrechtliche 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.

Vor Beginn der Elternzeit nicht erhaltener Urlaub, kann nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Jahr beansprucht werden.

Stillzeiten

Wenn Sie auf Ihre Elternzeit verzichten und 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

Im Anschluss an die Schutzfrist nach der Entbindung können Mütter Elternzeit (unbezahlte Freistellung von der Arbeit aus Anlass der Geburt und zum Zweck der Betreuung des Kindes) von Ihrem Arbeitgeber verlangen. Die Elternzeit der Väter kann bereits nach der Geburt des Kindes beginnen.

Beide Elternteile haben je einen Anspruch auf drei Jahre Elternzeit je Kind bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes; ein Anteil von bis zu zwölf Monaten ist mit Zustimmung des Arbeitgebers auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes übertragbar.

Bei einem angenommenen Kind und bei einem Kind in Adoptionspflege sowie Vollzeitpflege besteht der Anspruch für insgesamt bis zu drei Jahre ab der Inobhutnahme, längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes (zeitliche Aufteilung ist ebenfalls möglich).

Der Elternzeit beanspruchende Elternteil muss mit einem Kind, für das ihm die Personensorge zusteht, einem Kind des Ehepartners oder einem Kind, das mit dem Ziel der Annahme als Kind in Obhut aufgenommen wurde, in einem Haushalt leben und das Kind selbst betreuen und erziehen.

Die Elternzeit kann von jedem Elternteil allein oder von beiden Elternteilen gemeinsam genommen werden. Jeder Elternteil kann seine Elternzeit in bis

zu zwei Zeitabschnitte aufteilen – mit Zustimmung des Arbeitgebers auch mehrfach.

Der jeweilige Elternteil muss die Elternzeit, wenn diese unmittelbar nach der Geburt oder der Mutterschutzfrist beginnen soll, spätestens sechs Wochen, - sonst spätestens acht 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 bis zu 60 Stunden wöchentlich erwerbstätig sein. Mit Zustimmung des bisherigen Arbeitgebers kann eine Teilzeitbeschäftigung auch bei einem anderen Arbeitgeber oder als Selbständiger 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 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 acht 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 Soldaten sind die Anspruchsvoraussetzungen für Elternzeit in besonderen Verordnungen geregelt.

Kündigungsschutz

Während der Schwangerschaft und bis vier Monate nach der Entbindung darf Ihnen nicht gekündigt werden. 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 beantragte Kündigung für zulässig erklären. Dafür müssen allerdings Gründe vorliegen, die eine Weiterbeschäftigung unzumutbar erscheinen lassen. Dies kann z.B. bei Betriebsstilllegung der Fall sein oder wenn durch das Weiterbestehen Ihres Arbeitsverhältnisses die Existenz des Betriebes gefährdet wird.

Haben Sie Elternzeit in Anspruch genommen, darf Ihnen auch während dieser Zeit nicht gekündigt werden. Ausnahmen sind nur in besonderen Fällen mit Zustimmung des Regierungspräsidiums möglich.

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 Bundeserziehungsgeldgesetz stellt Ihnen völlig frei, ob Sie nach Ende der Schutzfrist bzw. nach Ende der Elternzeit weiterarbeiten oder 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 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.

Wenn Sie Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind, wird Ihnen das Mutterschaftsgeld von Ihrer Krankenkasse ausbezahlt.

Sind Sie nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse, erhalten Sie unter den gleichen Voraussetzungen Mutterschaftsgeld vom Bundesversicherungsamt Bonn, höchstens jedoch insgesamt 210 Euro für die gesamte Dauer der Schutzfrist. Dies könnte dann der Fall sein, wenn Sie wegen geringfügiger Beschäftigung nicht selbst Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sondern familienversichert oder als höherverdienende Angestellte in einer privaten Krankenversicherung versichert sind.

Antragsformulare sind beim Bundesversicherungsamt, Friedrich-Ebert-Allee 38, 53113 Bonn erhältlich.

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 ausgezahlt.

Der Arbeitgeberzuschuss entfällt im Falle einer erneuten Schwangerschaft für die Zeit, in der die Frau noch Elternzeit wegen eines vorher geborenen Kindes in Anspruch nimmt, es sei denn, dass sie während der Elternzeit und während der erneuten Schwangerschaft eine zulässige Teilzeitarbeit leistet.

Alle Betriebe, die nicht mehr als 20 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen (bei entsprechender Satzungsbestimmung auch bis zu 30 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) erhalten auf Antrag den Arbeitgeberzuschuss sowie die Arbeitgeberanteile an den Sozialversicherungsbeiträgen von der gesetzlichen Krankenkasse voll erstattet. Dabei werden Auszubildende bei der Zahl der Arbeitnehmer nicht berücksichtigt.

Sozialversicherung

Waren Sie vor Beginn der Schutzfrist in einer gesetzlichen Krankenkasse pflichtversichert, bleiben Sie auch während der Schutzfristen und während der Elternzeit bzw. des Bezuges von Erziehungsgeld weiterhin in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert. Beiträge sind nicht zu entrichten für die Dauer des Anspruchs auf Mutterschaftsgeld oder wenn Erziehungsgeld nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz oder vergleichbare Leistungen der Länder bezogen werden. Die Beitragsfreiheit erstreckt sich nur auf diese Leistungen. Weitere Informationen erhalten Sie von Ihrer Krankenkasse.

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.

Die Erziehung von Kindern wird bei der Rente entweder durch die Gutschrift von Pflichtbeitrags- und Berücksichtigungszeiten oder durch die Zahlung einer Leistung für Kindererziehung berücksichtigt. Entscheidend ist der Geburtsjahrgang des begünstigten Elternteils. Bei Kindern, die vor dem 01. Januar 1992 geboren wurden, umfasst die Kindererziehungszeit 12 Kalendermonate, bei Geburten ab 01. Januar 1992 36 Kalendermonate. Bei gleichzeitiger Erziehung von mehreren Kindern werden Verlängerungszeiten angerechnet. Nähere Informationen hierzu sowie zu den Verbesserungen, die das Altersvermögens-Ergänzungsgesetz mit sich gebracht hat, erhalten Sie bei den Rentenversicherungsträgern oder deren Auskunft- und Beratungsstellen.

Bundeserziehungsgeld

Eltern oder Adoptiveltern (Mutter oder Vater), aber auch andere Personen, denen für ein Kind die Personensorge zusteht, sowie der nicht sorgeberechtigte Elternteil, der mit seinem leiblichen Kind in einem Haushalt lebt, können als Leistung des Bundes ein Erziehungsgeld von monatlich bis zu 300 Euro (**Regelleistung**) für maximal zwei Jahre bis zur Vollendung des 2. Lebensjahres erhalten – für angenommene Kinder längstens bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres. Alternativ kann die Auszahlung des höheren Erziehungsgeldbetrages von 450 Euro monatlich (**Budget**) für ein Jahr beantragt werden. Bei Mehrlingsgeburten wird das Mehrfache gewährt.

Weitere Voraussetzungen für den Anspruch auf Erziehungsgeld sind die persönliche Betreuung und Erziehung des Kindes; Erwerbstätigkeit ist bis höchstens 30 Wochenstunden zulässig, es sei denn, es wird eine Beschäftigung zur Berufsbildung ausgeübt.

Der Anspruch auf Erziehungsgeld in den ersten sechs Lebensmonaten besteht nicht, wenn das pauschalierte Jahresnettoeinkommen (§§ 5, 6 BErzGG) bei Verheirateten, die von ihrem Ehepartner nicht dauernd getrennt leben, oder Eltern in eheähnlicher Gemeinschaft 30.000 Euro; bei anderen Berechtigten (insbes. allein Erziehenden) 23.000 Euro übersteigt. Der Anspruch auf das Budget entfällt bei Einkommen über 22.086 Euro bzw. 19.086 Euro. Bei bereits vorhandenen Kindern erhöhen sich diese Einkommensgrenzen um einen Kinderzuschlag in Höhe von jeweils 3.140 Euro. Die Höhe des Erziehungsgeldes richtet sich für das 1. Lebensjahr nach dem Einkommen der Berechtigten im Kalenderjahr vor der Geburt des Kindes und für das 2. Lebensjahr nach dem Einkommen im Kalenderjahr der Geburt. Ab dem siebten Lebensmonat des Kindes gelten niedrigere Einkommensgrenzen. Nähere Auskünfte hierzu erteilt die für die Bewilligung des Bundeserziehungsgeldes zuständige Stelle (s. u.).

Das Bundeserziehungsgeld ist schriftlich für jeweils ein Lebensjahr zu beantragen; es wird rückwirkend höchstens für sechs Monate vor der Antragstellung bewilligt.

Mutterschaftsgeld wird auf das Bundeserziehungsgeld angerechnet. Die Anrechnung ist auf zehn Euro, bei Geburten ab 1. Januar 2001 beim Budget auf 13 Euro täglich begrenzt. Nicht angerechnet wird Mutterschaftsgeld für ein weiteres Kind vor und nach seiner Geburt auf das Erziehungsgeld für ein vorher geborenes Kind. Der Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld wird nicht angerechnet.

Das Bundeserziehungsgeld wird in Baden-Württemberg von der L-Bank, Erziehungsgeldstelle, 76113 Karlsruhe, bewilligt und ausgezahlt. Antrags-

vordrucke erhalten Sie bei Ihrem Bürgermeisteramt und der L-Bank.

Die L-Bank berät Sie sowohl zum Erziehungsgeld als auch zur Elternzeit (Hotline: 0721/38330). Die Broschüre „Erziehungsgeld, Elternzeit“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend informiert ausführlich zu diesen beiden Themen. Sie kann kostenlos angefordert werden unter Tel. 0180/5 32 93 29.

Landeserziehungsgeld

Das Land Baden-Württemberg gewährt im Rahmen seiner familienfördernden Maßnahmen als freiwillige Leistung ein steuer- und pfändungsfreies Landeserziehungsgeld. Es wird in der Regel im Anschluss an den Bezugszeitraum für das Bundeserziehungsgeld für die Dauer von höchstens zwölf Monate gewährt; spätestens jedoch bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes bzw. bei angenommenen Kindern bis zur Vollendung des neunten Lebensjahres.

Landeserziehungsgeld erhalten Staatsangehörige eines Mitgliedstaates der Europäischen Union oder eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum (EU-/EWR-Bürger) sowie bestimmter mit der EU assoziierter Staaten je nach Inhalt des Assoziationsabkommens (z.B. Türkei). Es genügt, dass die erforderliche Staatsangehörigkeit bei dem Kind oder dem anderen Elternteil vorliegt, für das Landeserziehungsgeld beantragt wird. Außerdem muss der Wohnsitz oder gewöhnliche Aufenthalt der berechtigten Person in Baden-Württemberg liegen.

Eine Erwerbstätigkeit ist bis zu 30 Wochenstunden zulässig, wenn der im selben Haushalt lebende Ehegatte der Antrag stellenden Person auch nicht mehr als 30 Wochenstunden arbeitet; ansonsten ist nur eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu 21 Stunden zulässig. Darüber hinaus gelten weitgehend die sonstigen Voraussetzungen für die Gewährung von Bundeserziehungsgeld für das zweite Lebensjahr des Kindes.

Das Landeserziehungsgeld beträgt monatlich bis zu 205 Euro, bei Mehrlingsgeburten das Mehrfache. Es erhöht sich ab dem dritten Kind auf bis zu 307 Euro. Diese Beträge werden voll bezahlt, wenn das Familieneinkommen bei Verheirateten, die von ihrem Ehepartner nicht dauernd getrennt leben, bzw. bei Eltern in eheähnlicher Gemeinschaft im Monat durchschnittlich 1.380 Euro und bei allein Erziehenden im Monat durchschnittlich 1.125 Euro nicht übersteigt. Diese Einkommensgrenzen erhöhen sich um einen Kinderzuschlag in Höhe von 230 Euro für jedes weitere kindergeldberechtigte Kind der berechtigten Person oder ihres nicht dauernd getrennt le-

benden Ehepartners. Maßgebend sind die Verhältnisse zum Zeitpunkt der Antragstellung.

Als Einkommen gelten die Einkünfte, die für die Berechnung des Bundeserziehungsgeldes im zweiten Lebensjahr des Kindes zu Grunde gelegt wurden. Bei Überschreiten der Einkommensgrenzen vermindert sich das Landeserziehungsgeld entsprechend in Stufen; wird die maßgebliche Einkommensgrenze monatlich um mehr als 182 Euro beim 1. und 2. Kind und um 286 Euro beim 3. Kind überschritten, wird kein Landeserziehungsgeld mehr gezahlt.

Die Inanspruchnahme des Budgets nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz (s. o.) schließt den Anspruch auf Landeserziehungsgeld in der Regel aus.

Das Landeserziehungsgeld wird auf schriftlichen Antrag gewährt; rückwirkend höchstens für sechs Monate vor der Antragstellung. Der Antrag kann frühestens ab dem neunten Lebensmonat des Kindes, in der Regel zusammen mit dem Antrag auf Bundeserziehungsgeld für das zweite Bezugsjahr gestellt werden (bei beantragtem Bezugszeitraum mit Beginn nach dem 25. Lebens-/Betreuungsmonat frühestens sechs Monate vor Beginn des beantragten Bezugszeitraumes).

Das Landeserziehungsgeld wird von der L-Bank, Erziehungsgeldstelle, 76113 Karlsruhe, bewilligt und ausgezahlt. Antragsvordrucke erhalten Sie bei Ihrem Bürgermeisteramt oder der L-Bank.

Bei weiteren Fragen wenden Sie sich an die L-Bank (Hotline: 0721/38330).

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 Staatliche Gewerbeaufsicht wacht darüber, ob die Vorschriften des Mutterschutzgesetzes eingehalten werden. Ab 1.1.2005 sind die vier Regierungspräsidien die Aufsichtsbehörden. Die Gewerbeaufsichtsämter werden Ende 2004 aufgelöst.

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.

Beschäftigungsverbote	Staatl. Gewerbeaufsichtsamt / Regierungspräsidien (ab 1.1.2005)
Erziehungsgeld	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bürgermeisteramt, L-Bank
Elternzeit	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, L-Bank
Kündigungsschutz	Staatl. Gewerbeaufsichtsamt / Regierungspräsidien
Mutterschaftsgeld	Krankenkasse, Bundesversicherungsamt
Mutterschutzgesetz	Staatl. Gewerbeaufsichtsamt / Regierungspräsidium
Schutzfristen	Staatl. Gewerbeaufsichtsamt / Regierungspräsidien
Sozialversicherung	Krankenkasse
Stillzeiten	Staatl. Gewerbeaufsichtsamt / Regierungspräsidium
Vorsorgeuntersuchungen	Krankenkasse

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

Anschriften

Staatliches Gewerbeaufsichtsamt

Zuständige staatliche Überwachungsbehörden sind bis 31.12.2004 die neun Staatlichen Gewerbeaufsichtsämter in Freiburg, Göppingen, Heilbronn, Karlsruhe, Mannheim, Sigmaringen, Stuttgart, Tübingen und Villingen-Schwenningen.

Internet: www.gaa.baden-wuerttemberg.de

Die Aufgaben der Staatlichen Gewerbeaufsichtsämter im Mutterschutz werden durch das Verwaltungsreformstrukturgesetz vom 1.7.2004 ab 1.1.2005 auf die vier Regierungspräsidien übertragen. Zuständig ist das Regierungspräsidium, in dessen Bezirk der Betrieb der Schwangeren oder der Mutter liegt.

Zuständig sind somit ab 1.1.2005:

Regierungspräsidium Tübingen, Konrad-Adenauer-Straße 30, 72 072 Tübingen, Tel. 07071/757-0

E-Mail: poststelle@rpt.bwl.de

Regierungspräsidium Freiburg, 79083 Freiburg i.Br. Tel. 0761/208-0

E-Mail: poststelle@rpf.bwl.de

Regierungspräsidium Stuttgart, Ruppmannstr. 21, 70565 Stuttgart, Tel. 0711/904-0

E-Mail: poststelle@rps.bwl.de

Regierungspräsidium Karlsruhe, 76247 Karlsruhe Tel. 0721/926-0

E-Mail: poststelle@rpk.bwl.de

Bundesversicherungsamt,
Friedrich-Ebert-Allee 38, 53113 Bonn, Tel. (02 28) 61 9-0; Internet: poststelle@bva.de

L-Bank, Erziehungsgeldstelle,
76113 Karlsruhe, Tel. (07 21) 3 83 30

Elternzeit: Tel. (07 21) 150-31 26

Internet: www.l-bank.de/erziehungsgeld

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Taubenstraße 42/43, 10117 Berlin
Service-Telefon: 01801 / 90 70 50
Internet: www.bmfsfj.de



Mutterschutzgesetz

Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz - MuSchG) in der Fassung vom 20. Juni 2002 (BGBl. I S. 2318) zuletzt geändert durch Gesetz vom 14.11.2003 (BGBl. I S. 2190)

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 5 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 kg 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 bekanntgeben.

(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 Tode ihres Kindes kann die Mutter auf ihr ausdrückliches Verlangen ausnahmsweise schon vor Ablauf dieser Fristen, aber 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.

§ 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 fünf- undvierzig Minuten oder, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von mindestens neunzig 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 Verdienstausfall 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 durch-

schnittlichen 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 Entgelt-schutz 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 achtstündigen Tagesarbeitszeit, von der stillenden Mutter voraussichtlich während einer 7¼stündigen 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 dreizehn 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 dreizehn 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 Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Durchschnittsverdienstes außer Betracht. Zu berücksichtigen sind dauerhafte Verdienstkürzungen, die während oder nach Ablauf des Berechnungszeitraums 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 der Reichsversicherungsordnung oder des 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 der Reichsversicherungsordnung 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 § 200 Abs. 1, 2 Satz 1 bis 4 und Abs. 3 der Reichsversicherungsordnung, § 29 Abs. 1, 2 und 4 des Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte 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 dreizehn 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 Arbeitsversäumnis kein oder ein vermindertes Arbeitsentgelt erzielt wurde, bleiben außer Betracht. 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 zu Lasten des Bundes von der für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes zuständigen Stelle.

(3) Absatz 2 gilt für den Zuschuss des Bundes entsprechend, wenn der Arbeitgeber wegen eines Insolvenzereignisses im Sinne des § 183 Abs. 1 Satz 1 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 Bundeserziehungsgeldgesetz 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 der Reichsversicherungsordnung oder des 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 zur ergänzenden Umsetzung der EG-Mutterschutz-Richtlinie

(Mutterschutzrichtlinienverordnung MuSchRiV)*

Vom 15. April 1997 (BGBl. I Seite 782)

Auf Grund

- des § 2 Abs. 4 Nr. 2 und des § 4 Abs. 4 des Mutterschutzgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 17. Januar 1997 (BGBl. I S. 22, 293),
- des § 19 Abs. 1 Satz 1 in Verbindung mit Abs. 3 des Chemikaliengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. Juli 1994 (BGBl. I S. 1703),
- des § 18 Abs. 1 in Verbindung mit § 19 des Arbeitsschutzgesetzes vom 7. August 1996 (BGBl. I S. 1246) und
- des § 8 Satz 1 des Arbeitszeitgesetzes vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170)

verordnet die Bundesregierung:

Artikel 1

Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz

§ 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).

* 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).

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.

Artikel 2 und 3

(Nicht abgedruckt)

Artikel 4

Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft.

Anlage 1 dieser Verordnung

(zu Artikel 1 § 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 Richtlinie 67/548/EWG¹ bzw. nach § 4 a 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/EWG² 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/EWG³, 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 Artikel 1 § 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

- Chemische Gefahrstoffe
Blei und Bleiderivate, soweit die Gefahr besteht, dass diese Gefahrstoffe vom menschlichen Organismus absorbiert werden. Die Bekanntmachungen des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit nach § 52 Abs. 3 der Gefahrstoffverordnung sind zu beachten.
- Biologische Arbeitsstoffe
Toxoplasma,
Rötelnvirus,
außer in Fällen, in denen nachgewiesen wird, dass die Arbeitnehmerin durch Immunisierung ausreichend gegen diese Arbeitsstoffe geschützt ist
- 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

- Chemische Gefahrstoffe
Blei und Bleiderivate, soweit die Gefahr besteht, dass diese Gefahrstoffe vom menschlichen Organismus absorbiert werden
- Physikalische Schadfaktoren
Arbeit bei Überdruck, z.B. in Druckkammern, beim Tauchen

2. Arbeitsbedingungen

Tätigkeiten im Bergbau unter Tage.

¹ ABL. EG Nr. 196, S. 1; Richtlinie zuletzt geändert durch die Richtlinie 92/32/EWG (ABL. EG.Nr. L 154 S.1)

² ABL. EG Nr. L 196, S.1.

³ ABL. EG Nr. L 374, S. 1.

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

ANHANG I

Liste von Stoffen, Zubereitungen und Verfahren

1. Herstellung von Auramin.

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



Reichsversicherungsordnung RVO

(Auszug)

Vorschriften der Reichsversicherungsordnung über Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft
zuletzt geändert durch Art. 8 des Gesetzes vom 14. November 2003 (BGBl. I S. 2190)

§ 195 Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft

(1) Die Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft umfassen

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

(2) Für die Leistungen nach Absatz 1 gelten die für die Leistungen nach dem Fünften Buch Sozialgesetzbuch geltenden Vorschriften entsprechend, soweit nichts Abweichendes bestimmt ist. § 16 Abs. 1 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch gilt nicht für den Anspruch auf Mutterschaftsgeld. Bei Anwendung des § 65 Abs. 2 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch bleiben die Leistungen nach Absatz 1 unberücksichtigt.

§ 196 Ärztliche Betreuung, Hebammenhilfe, Versorgung mit Arznei-, Verband- und Heilmitteln

(1) Die Versicherte hat während der Schwangerschaft, bei und nach der Entbindung Anspruch auf ärztliche Betreuung einschließlich der Untersuchungen zur Feststellung der Schwangerschaft und zur Schwangerenvorsorge sowie auf Hebammenhilfe. 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.

(2) Bei Schwangerschaftsbeschwerden und im Zusammenhang mit der Entbindung erhält die Versicherte Arznei-, Verbands- und Heilmittel. § 31 Abs. 3 und § 32 Abs. 2 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch gelten nicht.

§ 197 Stationäre Entbindung

Wird die Versicherte zur Entbindung in ein Krankenhaus oder eine andere Einrichtung aufgenommen, hat sie für sich und das Neugeborene auch Anspruch auf Unterkunft, Pflege und Verpflegung, für die Zeit nach der Entbindung jedoch längstens für sechs Tage. Für diese Zeit besteht kein Anspruch auf Krankenhausbehandlung. § 39 Abs. 2 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch gilt entsprechend.

§ 198 Häusliche Pflege

Die Versicherte hat Anspruch auf häusliche Pflege, soweit diese wegen Schwangerschaft oder Entbindung erforderlich

ist. § 37 Abs. 3 und 4 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch gilt entsprechend.

§ 199 Haushaltshilfe

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

§ 200 Mutterschaftsgeld

(1) Weibliche Mitglieder, die bei Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankengeld haben oder denen wegen der Schutzfristen nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes kein Arbeitsentgelt gezahlt wird, erhalten Mutterschaftsgeld.

(2) Für Mitglieder, die bei Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 des Mutterschutzgesetzes in einem Arbeitsverhältnis stehen oder in Heimarbeit beschäftigt sind oder deren Arbeitsverhältnis während ihrer Schwangerschaft oder der Schutzfrist nach § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes nach Maßgabe von § 9 Abs. 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 Abs. 2 des Mutterschutzgesetzes gezahlt. Es beträgt höchstens 13 Euro für den Kalendertag. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (§ 23a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch) sowie Tage, an denen infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis 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 Mutterschaftsgeld von Beginn des Arbeitsverhältnisses an gezahlt. Übersteigt das Arbeitsentgelt 13 Euro kalendertäglich, wird der übersteigende Betrag vom Arbeitgeber oder vom Bund nach den Vorschriften des Mutterschutzgesetzes gezahlt. Für andere Mitglieder wird das Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes gezahlt. Für Mitglieder, deren Arbeitsverhältnis während der Mutterschutzfristen vor oder nach der Geburt beginnt, wird das Mutterschaftsgeld von Beginn des Arbeitsverhältnisses an gezahlt.

(3) Das Mutterschaftsgeld wird für die letzten sechs Wochen vor der Entbindung, den Entbindungstag und für die ersten acht Wochen, bei Mehrlings- und Frühgeburten für die ersten zwölf Wochen nach der Entbindung gezahlt. Bei Frühgeburten und sonstigen vorzeitigen Entbindungen verlängert sich die Bezugsdauer um den Zeitraum, der nach § 3 Abs. 2 des Mutterschutzgesetzes 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 angege-

ben ist. Das Zeugnis darf nicht früher als eine Woche vor Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 des Mutterschutzgesetzes ausgestellt sein. Bei Geburten nach dem mutmaßlichen Tag der Entbindung verlängert sich die Bezugsdauer vor der Geburt entsprechend.

(4) Der Anspruch auf Mutterschaftsgeld ruht, soweit und solange das Mitglied beitragspflichtiges Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen erhält. Dies gilt nicht für einmalig gezahltes Arbeitsentgelt.



Bundeserziehungsgeldgesetz

(Auszug)

Gesetz zum Erziehungsgeld und zur Elternzeit (Bundeserziehungsgeldgesetz - BErzGG)
in der Fassung der Bekanntmachung vom 17. Februar 2004 (BGBl. I S. 207)

Erster Abschnitt

Erziehungsgeld

§ 1 Berechtigte

(1) Anspruch auf Erziehungsgeld hat, wer

1. einen Wohnsitz oder seinen gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland hat,
2. mit einem Kind, für das ihm die Personensorge zusteht, in einem Haushalt lebt,
3. dieses Kind selbst betreut und erzieht und
4. keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausübt.

Die Anspruchsvoraussetzungen müssen bei Beginn des Leistungszeitraums vorliegen. Abweichend von Satz 2, § 1594, § 1600d und §§ 1626a bis 1626e des Bürgerlichen Gesetzbuchs können im Einzelfall nach billigem Ermessen die Tatsachen der Vaterschaft und der elterlichen Sorgeerklärung des Anspruchsberechtigten auch schon vor dem Zeitpunkt ihrer Rechtswirksamkeit berücksichtigt werden.

(2) Anspruch auf Erziehungsgeld hat auch, wer, ohne eine der Voraussetzungen des Absatzes 1 Nr. 1 zu erfüllen,

1. im Rahmen seines in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses vorübergehend ins Ausland entsandt ist und aufgrund über- oder zwischenstaatlichen Rechts oder nach § 4 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch dem deutschen Sozialversicherungsrecht unterliegt oder im Rahmen seines in Deutschland bestehenden öffentlich-rechtlichen Dienst- oder Amtsverhältnisses vorübergehend ins Ausland abgeordnet, versetzt oder kommandiert ist,
2. Versorgungsbezüge nach beamten- oder soldatenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen oder eine Versorgungsrente von einer Zusatzversorgungsanstalt für Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes erhält oder
3. Entwicklungshelfer im Sinne des § 1 des Entwicklungshelfer-Gesetzes ist.

Dies gilt auch für den mit ihm in einem Haushalt lebenden Ehegatten oder Lebenspartner, wenn dieser im Ausland keine Erwerbstätigkeit ausübt, welche den dortigen Vorschriften der sozialen Sicherheit unterliegt.

(3) Einem in Absatz 1 Nr. 2 genannten Kind steht gleich

1. ein Kind, das mit dem Ziel der Annahme als Kind in die Obhut des Annehmenden aufgenommen ist,
2. ein Kind des Ehegatten oder Lebenspartners, das der Antragsteller in seinen Haushalt aufgenommen hat,
3. ein leibliches Kind des nicht sorgeberechtigten Antragstellers, mit dem dieser in einem Haushalt lebt.

(4) Der Anspruch auf Erziehungsgeld bleibt unberührt, wenn der Antragsteller aus einem wichtigen Grund die Betreuung und Erziehung des Kindes nicht sofort aufnehmen kann oder sie unterbrechen muss.

(5) In Fällen besonderer Härte, insbesondere bei schwerer Krankheit, Behinderung oder Tod eines Elternteils oder bei erheblich gefährdeter wirtschaftlicher Existenz, kann von dem Erfordernis der Personensorge oder den Voraussetzungen des Absatzes 1 Nr. 3 und 4 abgesehen werden. Das Erfordernis der Personensorge kann nur entfallen, wenn die sonstigen Voraussetzungen des Absatzes 1 erfüllt sind, das Kind mit einem Verwandten bis dritten Grades oder dessen Ehegatten oder Lebenspartner in einem Haushalt lebt und kein Erziehungsgeld für dieses Kind von einem Personensorgeberechtigten in Anspruch genommen wird.

(6) Ein Ausländer mit der Staatsangehörigkeit eines Mitgliedstaates der Europäischen Union oder eines der Vertragsstaaten des Europäischen Wirtschaftsraums (EU-/EWR-Bürger) erhält nach Maßgabe der Absätze 1 bis 5 Erziehungsgeld. Ein anderer Ausländer ist anspruchsberechtigt, wenn

1. er eine Aufenthaltsberechtigung oder Aufenthaltserlaubnis besitzt,
2. er unanfechtbar als Asylberechtigter anerkannt ist oder
3. das Vorliegen der Voraussetzungen des § 51 Abs. 1 des Ausländergesetzes unanfechtbar festgestellt worden ist.

Maßgebend ist der Monat, in dem die Voraussetzungen des Satzes 2 eintreten. Im Falle der Verlängerung einer Aufenthaltserlaubnis oder der Erteilung einer Aufenthaltsberechtigung wird Erziehungsgeld rückwirkend (§ 4 Abs. 2 Satz 3) bewilligt, wenn der Aufenthalt nach § 69 Abs. 3 des Ausländergesetzes, als erlaubt gegolten hat.

(7) Anspruchsberechtigt ist unter den Voraussetzungen des Absatzes 1 Nr. 2 bis 4 auch, wer als

1. EU-/EWR-Bürger mit dem Wohnsitz in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union oder des Europäischen Wirtschaftsraums (anderen EU-/EWR-Gebiet) oder
2. Grenzgänger aus einem sonstigen, unmittelbar an Deutschland angrenzenden Staat in Deutschland in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- oder Amtsverhältnis steht oder ein Arbeitsverhältnis mit einer mehr als geringfügigen Beschäftigung hat. Im Fall der Nummer 1 ist eine mehr als geringfügige selbständige Tätigkeit (§ 8 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch) gleichgestellt. Der in einem anderen EU-/EWR-Gebiet wohnende Ehegatte des in Satz 1 genannten EU-/EWR-Bürgers ist anspruchsberechtigt, wenn er die

Voraussetzungen des Absatzes 1 Nr. 2 bis 4 sowie die in den Verordnungen (EWG) Nr. 1408/71 und Nr. 574/72 niedergelegten Voraussetzungen erfüllt. Im Übrigen gelten § 3 und § 8 Abs. 3.

(8) Unter den Voraussetzungen des Absatzes 1 ist auch der Ehegatte oder Lebenspartner eines Mitglieds der Truppe oder des zivilen Gefolges eines NATO-Mitgliedstaates anspruchsberechtigt, soweit er EU-/EWR-Bürger ist oder bis zur Geburt des Kindes in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- oder Amtsverhältnis steht oder eine mehr als geringfügige Beschäftigung (§ 8 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch) ausgeübt hat oder Mutterschaftsgeld oder eine Entgeltersatzleistung nach § 6 Abs. 1 Satz 3 bezogen hat.

(9) Kein Erziehungsgeld erhält, wer im Rahmen seines im Ausland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses vorübergehend nach Deutschland entsandt ist und aufgrund über- oder zwischenstaatlichen Rechts oder nach § 5 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch nicht dem deutschen Sozialversicherungsrecht unterliegt. Entsprechendes gilt für den ihn begleitenden Ehegatten oder Lebenspartner, wenn er in Deutschland keine mehr als geringfügige Beschäftigung (§ 8 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch) ausübt.

§ 2 Keine volle Erwerbstätigkeit

Der Antragsteller übt keine volle Erwerbstätigkeit aus, wenn die wöchentliche Arbeitszeit 30 Stunden nicht übersteigt oder eine Beschäftigung zur Berufsbildung ausgeübt wird.

§ 3

(nicht abgedruckt)

§ 4 Beginn und Ende des Anspruchs

(1) Erziehungsgeld wird unter Beachtung der Einkommensgrenzen des § 5 Abs. 3 vom Tag der Geburt bis zur Vollendung des 12. Lebensmonats (Budget) oder bis zur Vollendung des 24. Lebensmonats (Regelbetrag) gezahlt. Für angenommene Kinder und Kinder im Sinne des § 1 Abs. 3 Nr. 1 wird Erziehungsgeld ab Aufnahme bei der berechtigten Person für die Dauer von bis zu zwei Jahren und längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres gezahlt.

(2) Erziehungsgeld, ist schriftlich für jeweils ein Lebensjahr zu beantragen. Der Antrag für das zweite Lebensjahr kann frühestens ab dem neunten Lebensmonat des Kindes gestellt werden. Rückwirkend wird Erziehungsgeld höchstens für sechs Monate vor der Antragstellung bewilligt. Für die ersten sechs Lebensmonate kann Erziehungsgeld unter dem Vorbehalt der Rückforderung bewilligt werden, wenn das Einkommen nach den Angaben des Antragstellers unterhalb der Einkommensgrenze nach § 5 Abs. 3 Satz 1, 2 und 4 liegt, und die Einkünfte im Kalenderjahr vor der Geburt nicht ohne weitere Prüfung abschließend ermittelt werden können.

(3) Vor Erreichen der Altersgrenze (Absatz 1) endet der Anspruch mit dem Ablauf des Lebensmonats, in dem eine der Anspruchsvoraussetzungen entfallen ist.

§ 5 Höhe des Erziehungsgeldes; Einkommensgrenzen

(1) Das monatliche Erziehungsgeld beträgt bei einer beantragten Zahlung für längstens bis zu Vollendung des 1. 12. Lebensmonats 450 Euro (Budget), 2. 24. Lebensmonats 300 Euro (Regelbetrag).

Die im Antrag getroffene Entscheidung für das Budget oder den Regelbetrag ist für die volle Bezugsdauer verbindlich. Ist im Antrag keine Entscheidung getroffen, wird der Regelbetrag gezahlt. Eine einmalige rückwirkende Änderung ist möglich in Fällen besonderer Härte, insbesondere bei schwerer Krankheit, Behinderung oder Tod eines Elternteils oder eines Kin-

des oder bei erheblich gefährdeter wirtschaftlicher Existenz oder bei der Geburt eines weiteren Kindes und nach Aufnahme einer Erwerbstätigkeit der berechtigten Person in den ersten sechs Lebensmonaten, die dazu führt, dass der Anspruch auf das Budget entfällt. Bei einer Änderung vom Budget zum Regelbetrag ist die bereits gezahlte Differenz zwischen Budget und Regelbetrag zu erstatten; § 22 Abs. 4 Satz 2 gilt nicht.

(2) Die Entscheidung nach Absatz 1 Satz 2 ist bei einem Berechtigtenwechsel auch für den neuen Berechtigten verbindlich. Im Fall einer Erstattungspflicht nach Absatz 1 Satz 5 haften die nicht dauernd getrennt lebenden Ehegatten als Gesamtschuldner; das Gleiche gilt für Lebenspartner oder in eheähnlicher Gemeinschaft lebende Eltern.

(3) In den ersten sechs Lebensmonaten des Kindes entfällt der Anspruch auf den Regelbetrag, wenn das Einkommen nach § 6 bei Ehegatten, die nicht dauernd getrennt leben, 30.000 Euro und bei anderen Berechtigten 23.000 Euro übersteigt. Der Anspruch auf das Budget entfällt, wenn das Einkommen nach § 6 bei Ehegatten, die nicht dauernd getrennt leben, 22.086 Euro und bei anderen Berechtigten 19.086 Euro übersteigt. Vom Beginn des siebten Lebensmonats an verringert sich das Erziehungsgeld, wenn das Einkommen nach § 6 bei Ehegatten, die nicht dauernd getrennt leben, 16.5000 Euro und bei anderen Berechtigten 13.500 Euro übersteigt. Die Beträge der Einkommensgrenzen nach Satz 1, 2 und 3 erhöhen sich um 3140 Euro für jedes weitere Kind des Berechtigten oder seines nicht dauernd von ihm getrennt lebenden Ehegatten, für das ihm oder seinem Ehegatten Kindergeld gezahlt wird oder ohne die Anwendung des § 65 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes oder des § 4 Abs. 1 des Bundeskindergeldgesetzes gezahlt würde. Maßgeblich sind, abgesehen von ausdrücklich abweichenden Regelungen dieses Gesetzes, die Verhältnisse zum Zeitpunkt der Antragstellung. Für Eltern in einer eheähnlichen Gemeinschaft gelten die Vorschriften zur Einkommensgrenze für Verheiratete, die nicht dauernd getrennt leben. Für Lebenspartner gilt die Einkommensgrenze für Verheiratete entsprechend.

(4) Das Erziehungsgeld wird ab dem siebten Lebensmonat gemindert, wenn das Einkommen die in Absatz 3 Satz 3 und 4 geregelten Grenzen übersteigt. Der Regelbetrag verringert sich um 5,2 Prozent und das Budget verringert sich um 7,2 Prozent des Einkommens, das die in Absatz 3 Satz 3 und 4 geregelten Grenzen übersteigt.

(5) Das Erziehungsgeld wird im Laufe des Lebensmonats gezahlt, für den es bestimmt ist. Soweit Erziehungsgeld für Teile von Monaten zu leisten ist, beträgt es für einen Kalendertag ein Dreißigstel des jeweiligen Monatsbetrages. Ein Betrag von monatlich weniger als 10 Euro wird ab dem siebten Lebensmonat nicht gezahlt. Auszuzahlende Beträge, die nicht volle Euro ergeben, sind bis zu 0,49 Euro abzurunden und von 0,50 Euro an aufzurunden.

§ 6 Einkommen

(1) Als Einkommen gilt die nicht um Verluste in einzelnen Einkommensarten zu verminderte Summe der positiven Einkünfte im Sinne des § 2 Abs. 1 und 2 des Einkommensteuergesetzes abzüglich 24 vom Hundert, bei Personen im Sinne des § 10c Abs. 3 des Einkommensteuergesetzes abzüglich 19 vom Hundert und der Entgeltersatzleistungen, gemindert um folgende Beträge:

1. Unterhaltsleistungen an andere Kinder, für die die Einkommensgrenze nicht nach § 5 Abs. 3 Satz 4 erhöht worden ist, bis zu dem durch Unterhaltstitel oder durch Vereinbarung festgelegten Betrag,
2. Unterhaltsleistungen an sonstige Personen, soweit sie nach § 10 Abs. 1 Nr. 1 oder § 33a Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes berücksichtigt werden,

3. Pauschbetrag nach § 33b Abs. 1 bis 3 des Einkommensteuergesetzes wegen der Behinderung eines Kindes, für das die Eltern Kindergeld erhalten oder ohne die Anwendung des § 65 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes oder des § 4 Abs. 1 des Bundeskindergeldgesetzes erhalten würden, oder wegen der Behinderung der berechtigten Person, ihres Ehegatten, ihres Lebenspartners oder des anderen Elternteils im Sinne von Abs. 3 Satz 2 erster Halbsatz.

Als Einkommen gelten die Einkünfte, die gemäß §§ 40 bis 40b des Einkommensteuergesetzes pauschal versteuert werden können. Entgeltersatzleistungen im Sinne von Satz 1 sind Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe, Eingliederungshilfe für Spätaussiedler, Krankengeld, Verletztengeld oder eine vergleichbare Entgeltersatzleistung des Dritten, Fünften, Sechsten oder Siebten Buches Sozialgesetzbuch, des Bundesversorgungsgesetzes, des Soldatenversorgungsgesetzes oder einer aus dem Europäischen Sozialfonds finanzierten vergleichbaren Entgeltersatzleistung.

(2) Für die Berechnung des Erziehungsgeldes im ersten Lebensjahr des Kindes ist das Einkommen im Kalenderjahr vor der Geburt des Kindes, beim angenommenen Kind im Kalenderjahr vor der Aufnahme des Kindes bei der berechtigten Person maßgebend. Für die Berechnung des Erziehungsgeldes im zweiten Lebensjahr des Kindes ist das Einkommen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes, beim angenommenen Kind im Kalenderjahr seiner Aufnahme bei der berechtigten Person maßgebend.

(3) Zu berücksichtigen ist das Einkommen der berechtigten Person und ihres Ehepartners oder Lebenspartners, soweit sie nicht dauernd getrennt leben. Leben die Eltern in einer eheähnlichen Gemeinschaft, ist auch das Einkommen des Partners zu berücksichtigen; dabei reicht die formlose Erklärung über die gemeinsame Elternschaft und das Zusammenleben aus.

(4) Soweit ein ausreichender Nachweis der Einkünfte in dem maßgebenden Kalenderjahr nicht möglich ist, werden der Ermittlung die Einkünfte in dem Kalenderjahr davor zugrunde gelegt.

(5) Bei Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit, die allein nach ausländischem Steuerrecht zu versteuern sind oder keiner staatlichen Besteuerung unterliegen, ist von dem um 1 044 Euro verminderten Bruttobetrag auszugehen. Andere Einkünfte, die allein nach ausländischem Steuerrecht zu versteuern sind oder keiner staatlichen Besteuerung unterliegen, sind entsprechend § 2 Abs. 1 und 2 des Einkommensteuergesetzes zu ermitteln. Beträge in ausländischer Währung werden in Euro umgerechnet.

(6) Ist die berechnete Person während des Erziehungsgeldbezugs nicht erwerbstätig, bleiben ihre Einkünfte aus einer vorherigen Erwerbstätigkeit unberücksichtigt. Ist sie während des Erziehungsgeldbezugs erwerbstätig, sind ihre voraussichtlichen Erwerbseinkünfte in dieser Zeit maßgebend. Sonderzuwendungen bleiben unberücksichtigt. Entgeltersatzleistungen der berechtigten Person werden nur während des Erziehungsgeldbezugs berücksichtigt. Für die anderen Einkünfte gelten die übrigen Vorschriften des § 6.

(7) Ist das Einkommen während des ersten oder zweiten Lebensjahres beziehungsweise während des ersten oder zweiten Jahres nach der Aufnahme des Kindes bei der berechtigten Person insgesamt um mindestens 20 Prozent geringer als das Einkommen im entsprechenden Kalenderjahr im Sinne von Absatz 2, wird es auf Antrag neu ermittelt. Dabei sind die insoweit verringerten voraussichtlichen Einkünfte während des Erziehungsgeldbezugs zusammen mit den übrigen Einkünften nach § 6 maßgebend.

§ 7 Anrechnung von Mutterschaftsgeld und entsprechenden Bezügen

(1) Für die Zeit nach der Geburt laufend zu zahlendes Mutterschaftsgeld, das der Mutter nach der Reichsversicherungsordnung, dem Gesetz über die Krankenversicherung der Landwirte oder dem Mutterschutzgesetz gezahlt wird, wird mit Ausnahme des Mutterschaftsgeldes nach § 13 Abs. 2 des Mutterschutzgesetzes auf das Erziehungsgeld angerechnet. Das Gleiche gilt für die Dienstbezüge, Anwärterbezüge und Zuschüsse, die nach beamten- oder soldatenrechtlichen Vorschriften für die Zeit der Beschäftigungsverbote gezahlt werden.

(2) Die Anrechnung ist beim Budget auf 13 Euro, sonst auf 10 Euro kalendertäglich begrenzt. Nicht anzurechnen ist das Mutterschaftsgeld für ein weiteres Kind vor und nach seiner Geburt auf das Erziehungsgeld für ein vorher geborenes Kind.

§§ 8 - 14

(nicht abgedruckt)

Zweiter Abschnitt

Elternzeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

§ 15 Anspruch auf Elternzeit

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

1. a) , für das ihnen die Personensorge zusteht,
- b) des Ehegatten oder Lebenspartners,
- c) , das sie in Vollzeitpflege (§ 33 des Achten Buches Sozialgesetzbuch) oder in Adoptionspflege (§1744 des Bürgerlichen Gesetzbuchs) aufgenommen haben, oder
- d) für das sie auch ohne Personensorgerecht in den Fällen des § 1 Abs. 1 Satz 3 oder Abs. 3 Nr. 3 oder im besonderen Härtefall des § 1 Abs. 5 Erziehungsgeld beziehen können,

in einem Haushalt leben und

2. dieses Kind selbst betreuen und erziehen.

Bei einem leiblichen Kind eines nicht sorgeberechtigten Elternteils ist die Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils erforderlich.

(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 entsprechend für Ehegatten, Lebenspartner und die Berechtigten gemäß Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 Buchstabe c.

(4) Während der Elternzeit ist Erwerbstätigkeit zulässig, wenn die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit für jeden Elternteil, der eine Elternzeit nimmt, nicht 30 Stunden über-

steigt. Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber oder als Selbständiger bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers. Er kann sie nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen.

(5) Über den Antrag auf eine Verringerung der Arbeitszeit und ihre Ausgestaltung sollen sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber 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 des Arbeitnehmers, sowohl seine 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 er vor Beginn der Elternzeit hatte.

(6) Der Arbeitnehmer 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 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;
2. das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers in demselben Betrieb oder Unternehmen besteht ohne Unterbrechung länger als sechs Monate;
3. die vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit soll für mindestens drei 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 acht Wochen oder, wenn die Verringerung unmittelbar nach der Geburt des Kindes oder nach der Mutterschutzfrist beginnen soll, sechs Wochen vor Beginn der Tätigkeit vorher 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 beanspruchte Verringerung der Arbeitszeit ablehnen will, muss er dies innerhalb von vier Wochen mit schriftlicher Begründung tun. Der Arbeitnehmer kann, soweit der Arbeitgeber der Verringerung der Arbeitszeit nicht oder nicht rechtzeitig zustimmt, Klage vor den Gerichten für Arbeitssachen erheben.

§ 16 Inanspruchnahme der Elternzeit

(1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen die Elternzeit, wenn sie unmittelbar nach der Geburt des Kindes oder nach der Mutterschutzfrist (§15 Abs. 2 Satz 2) beginnen soll, spätestens sechs Wochen, sonst spätestens sechs Wochen, sonst spätestens acht Wochen vor Beginn schriftlich vom Arbeitgeber verlangen und gleichzeitig erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren sie Elternzeit nehmen werden. 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 Zweijahreszeitraum 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 weite-

re Zeitabschnitte ist nur mit der Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Der Arbeitgeber soll die Elternzeit 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 Abs. 2 verlängert werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Die vorzeitige Beendigung wegen der Geburt eines weiteren Kindes oder wegen eines besonderen Härtefalles (§ 1 Abs. 5) kann der Arbeitgeber nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen. Die Arbeitnehmerin kann ihre Elternzeit nicht wegen der Mutterschutzfristen des § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes vorzeitig beenden; dies gilt nicht während ihrer zulässigen Teilzeitarbeit. Eine Verlängerung kann verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Anspruchsberechtigung 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 dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

§ 17 Urlaub

(1) Der Arbeitgeber kann den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer für das Urlaubsjahr aus dem Arbeitsverhältnis zusteht, für jeden vollen Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer Elternzeit nimmt, um ein Zwölftel kürzen. Satz 1 gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer während der Elternzeit bei seinem Arbeitgeber Teilzeitarbeit leistet.

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

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

(4) Hat der Arbeitnehmer vor dem Beginn der Elternzeit mehr Urlaub erhalten, als ihm nach Absatz 1 zusteht, so kann der Arbeitgeber den Urlaub, der dem Arbeitnehmer nach dem Ende der Elternzeit zusteht, um die zuviel 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 der Arbeitnehmer
1. während der Elternzeit bei seinem Arbeitgeber Teilzeitarbeit leistet oder
 2. ohne Elternzeit in Anspruch zu nehmen, bei seinem Arbeitgeber Teilzeitarbeit leistet und Anspruch auf Erziehungsgeld hat oder nur deshalb nicht hat, weil das Einkommen (§ 6) die Einkommensgrenzen (§ 5 Abs. 3) übersteigt. Der Kündigungsschutz nach Nummer 2 besteht nicht, solange kein Anspruch auf Elternzeit nach § 15 besteht.

§ 19 Kündigung zum Ende der Elternzeit

Der Arbeitnehmer 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 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

(nicht abgedruckt)

Dritter Abschnitt

Übergangs- und Schlussvorschriften

§§ 22 - 23

(nicht abgedruckt)

§ 24 Übergangsvorschriften; Bericht

(1) Für die vor dem 1. Januar 2001 geborenen Kinder oder die vor diesem Zeitpunkt mit dem Ziel der Adoption in Obhut genommenen Kinder sind die Vorschriften dieses Geset-

zes in der bis zum 31. Dezember 2000 geltenden Fassung weiter anzuwenden. Die in diesem Gesetz genannten Euro-Beträge und Euro-Bezeichnungen sowie der Cent-Betrag gelten erstmalig für Kinder, die ab dem 1. Januar 2002 geboren oder mit dem Ziel der Adoption in Obhut genommen wurden. Für die im Jahr 2001 geborenen oder mit dem Ziel der Adoption in Obhut genommenen Kinder gelten die in diesem Gesetz genannten Deutsche Mark-/Pfennig-Beträge und -Bezeichnungen weiter.

(2) Für Geburten vor dem 1. Januar 2004 und die vor diesem Zeitpunkt bei der berechtigten Person aufgenommenen Kinder richtet sich der Anspruch auf Erziehungsgeld für das erste Lebensjahr nach den Vorschriften dieses Gesetzes in der bis zum 31. Dezember 2003 geltenden Fassung; für Geburten vor dem 1. Mai 2003 und die vor diesem Zeitpunkt bei der berechtigten Person aufgenommenen Kinder richtet sich der Anspruch auf Erziehungsgeld für das zweite Lebensjahr nach den Vorschriften des Gesetzes in der bis zum 31. Dezember 2003 geltenden Fassung.

(3) Die Bundesregierung legt dem Deutschen Bundestag bis zum 1. Juli 2004 einen Bericht über die Auswirkungen der §§ 15 und 16 (Elternzeit und Teilzeitarbeit während der Elternzeit) auf Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Arbeitgeber sowie über die gegebenenfalls notwendige Weiterentwicklung dieser Vorschriften vor.

Herausgeber:

Sozialministerium
Baden-Württemberg
Postfach 10 34 43, 70029 Stuttgart
www.sozialministerium-bw.de

Stuttgart, Oktober 2004

Veränderte Auflage

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.