



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend



# Mutterschutzgesetz

Leitfaden zum Mutterschutz



# Mutterschutzgesetz

Leitfaden zum Mutterschutz



<b>I. Überblick über den Mutterschutz .....</b>	<b>6</b>
<b>Schutzvorschriften .....</b>	<b>6</b>
Für wen gilt das Gesetz?.....	6
Aufgabe des Mutterschutzes .....	7
Weitere Regelungen zum Schutz werdender Mütter ...	7
Schutz des Arbeitsverhältnisses .....	10
Schutz für Mutter und Kind am Arbeitsplatz.....	15
Einkommenssicherung während der Beschäftigungs-	
verbote außerhalb der Mutterschutzfristen .....	20
Schutzfristen vor und nach der Entbindung.....	21
Auch stillende Mütter sind besonders geschützt .....	23
Anspruch auf Elternzeit.....	24
Einhaltung der Mutterschutzvorschriften	
wird überwacht.....	27
<b>Finanzielle Leistungen.....</b>	<b>28</b>
Überblick über die Leistungen der gesetzlichen	
Krankenkassen.....	28
Finanzielle Absicherung während der Schutzfristen ....	29
Das Mutterschaftsgeld der gesetzlichen	
Krankenversicherung.....	29
Leistungen der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers:	
der Arbeitgeberzuschuss.....	31
Das Mutterschaftsgeld des Bundesversicherungsamtes ..	32
Leistungen für arbeitslose Frauen ohne Anspruch auf	
Arbeitgeberzuschuss.....	34
Gesetzliche Kranken-, Renten- und	
Arbeitslosenversicherung.....	36
Umlageverfahren zum Ausgleich der Aufwendungen	
bei Mutterschaft.....	37
Hilfe der Bundesstiftung „Mutter und Kind –	
Schutz des ungeborenen Lebens“ .....	38
<b>Auskunft und Rat .....</b>	<b>38</b>
<b>II. Stichwortverzeichnis .....</b>	<b>40</b>

# I.

## Überblick über den Mutterschutz

### Schutzvorschriften

#### Für wen gilt das Gesetz?

Das Mutterschutzgesetz gilt für alle (werdenden) Mütter, die in einem Arbeitsverhältnis stehen. Es gilt für Teilzeitbeschäftigte, Hausangestellte und Heimarbeiterinnen und für Frauen, die sich in der beruflichen Ausbildung befinden, wenn das Ausbildungsverhältnis auf einem Arbeitsvertrag beruht. Auch auf Frauen in sozialversicherungsfreien Arbeitsverhältnissen (geringfügige Beschäftigung) findet das Mutterschutzgesetz grundsätzlich Anwendung.

Weder die Staatsangehörigkeit noch der Familienstand spielen eine Rolle. Entscheidend ist, dass die Frau ihren Arbeitsplatz in der Bundesrepublik Deutschland hat. Das Mutterschutzgesetz gilt **nicht** (z. B.) für Selbstständige, Organmitglieder und Geschäftsführerinnen juristischer Personen oder Gesellschaften (soweit sie nicht überwiegend auch als Arbeitnehmerinnen tätig sind) sowie für Hausfrauen. Das Gesetz gilt auch **nicht** für Adoptivmütter.

Für Beamtinnen und Soldatinnen gelten besondere Regelungen, die im Beamtenrecht bzw. in der Mutterschutzverordnung für Soldatinnen festgelegt sind. Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst fallen dagegen unter das Mutterschutzgesetz.

## Aufgabe des Mutterschutzes

Der gesetzliche Mutterschutz hat die Aufgabe, die in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis stehende (werdende) Mutter und ihr Kind vor Gefährdungen der Gesundheit sowie vor Überforderung am Arbeitsplatz, vor finanziellen Einbußen und vor dem Verlust des Arbeitsplatzes während der Schwangerschaft und einige Zeit nach der Geburt zu schützen.

Das Mutterschutzgesetz enthält hierzu besondere Vorschriften zur Arbeitsplatzgestaltung, zum Kündigungsschutz, zu Beschäftigungsverboten unter Weiterzahlung des Arbeitsentgelts außerhalb der Mutterschutzfristen sowie zur finanziellen Unterstützung in Form des Mutterschaftsgeldes und des Arbeitgeberzuschusses zum Mutterschaftsgeld während der Mutterschutzfristen.

### Weitere Regelungen zum Schutz werdender Mütter

Neben dem Mutterschutzgesetz hat der Gesetzgeber zahlreiche weitere Bestimmungen erlassen, um den gesundheitlichen Schutz vor Gefährdungen, Überforderung und vor der Einwirkung von Gefahrstoffen am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Regelungen zum Schutz gebärfähiger Frauen, werdender und stillender Mütter finden sich u. a. in folgenden gesetzlichen Vorschriften:

- | Mutterschutzrichtlinienverordnung (MuSchRiV) mit der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV),
- | Reichsversicherungsordnung (RVO),
- | Gesetz über die Krankenversicherung der Landwirte (KVLG),
- | Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV),
- | Biostoffverordnung (BioStoffV),

- | Gefahrstoffverordnung (GefStoffV),
- | Röntgenverordnung (RöV),
- | Strahlenschutzverordnung (StrlSchV) sowie in
- | speziellen landesrechtlichen Regelungen.

Frauen, die befristete Arbeitsverträge abgeschlossen haben, z. B. zur Erprobung oder zur Vertretung anderer Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer, fallen während der Schwangerschaft und einige Zeit nach der Entbindung unter das Mutterschutzgesetz, solange das befristete Arbeitsverhältnis besteht. Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit oder Erreichen des Zwecks auch bei Schwangerschaft, während der Schutzfrist nach der Entbindung und in der Elternzeit. Verlängert die Arbeitgeberseite alle gleich liegenden befristeten Arbeitsverhältnisse und beruft sie sich nur der werdenden Mutter gegenüber auf den Fristablauf, könnte das eine unmittelbare Diskriminierung der werdenden Mutter und damit unzulässig sein.

Befristete  
Arbeitsverträge

Bei einem von vornherein unbefristeten Arbeitsverhältnis mit einer Probezeit am Beginn gilt das Mutterschutzgesetz uneingeschränkt auch in der Probezeit.

Probezeit

Berufsausbildungsverhältnisse sind in der Regel befristete Beschäftigungsverhältnisse. Sie enden mit Ablauf der vertraglich vereinbarten Ausbildungszeit oder – bei vorzeitigem Bestehen der Abschlussprüfung – mit Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses durch den Prüfungsausschuss.

Ausbildungs-  
verhältnisse

Dies gilt auch bei Schwangerschaft. Die Auszubildende kann aber vor der Abschlussprüfung beantragen, dass die Ausbildungszeit verlängert wird, wenn die Verlängerung z. B. wegen Fehlzeiten durch die Schwangerschaft erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Zuständig für die

Entscheidung über diesen Antrag sind diejenigen Stellen, die die Durchführung des Ausbildungsverhältnisses überwachen, in der Regel die örtlichen Kammern. Wenn die Auszubildende die Abschlussprüfung nicht besteht, kann sie auch eine Verlängerung bis zur nächstmöglichen Abschlussprüfung verlangen, höchstens aber eine Verlängerung um ein Jahr. Es ist ferner möglich, mit der Arbeitgeberseite einvernehmlich eine Vereinbarung über die Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses zu treffen.

Hinsichtlich der Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses bei Inanspruchnahme von Elternzeit wird auf die Informationsbroschüre des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend „Elterngeld und Elternzeit“ (Verlängern sich befristete Verträge durch die Elternzeit?) verwiesen. Die Broschüre kann unter [publikationen@bundesregierung.de](mailto:publikationen@bundesregierung.de) angefordert werden.

**Damit das Unternehmen die Mutterschutzbestimmungen einhalten kann, sollen Frauen dem Unternehmen ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald ihnen diese Tatsachen bekannt sind.**

Das Unternehmen informieren

Tun sie dies nicht, so gelten die Schutzvorschriften erst, wenn sie die Mitteilung gemacht haben. Verlangt das Unternehmen ausdrücklich einen Nachweis der Ärztin bzw. des Arztes, weil ihm die mündliche Information nicht genügt, muss es selbst die Kosten für die Bescheinigung übernehmen. **Das Unternehmen darf die Mitteilung der werdenden Mutter Dritten gegenüber nicht unbefugt bekannt geben.**

Bei Bewerbungen während der Schwangerschaft muss die Frau ihre Schwangerschaft auch auf Befragen durch die Arbeitgeberseite hin nicht offenbaren.

Bewerbung

Die Arbeitgeberseite ist durch Gesetz verpflichtet, den zuständigen Aufsichtsbehörden (staatliche Arbeitsschutz- oder Gewerbeaufsichtsämter) die Schwangerschaft mitzuteilen. An diese Aufsichtsbehörde, die die Einhaltung der Mutterschutzvorschriften kontrolliert, können sich Frauen, aber auch die Arbeitgeberseite mit allen Fragen wenden, die sich aus der Anwendung dieser Schutzvorschriften ergeben. Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber, die ihre Mitteilungspflicht verletzen, können mit einem Bußgeld belegt werden. Es ist zweckmäßig, in der Mitteilung an die zuständige Aufsichtsbehörde auch Angaben über die Art der Beschäftigung der Arbeitnehmerin zu machen, damit die Behörde das Vorliegen von Beschäftigungsverboten rechtzeitig prüfen kann.

Mitteilungspflicht der Arbeitgeberseite

## Schutz des Arbeitsverhältnisses

Vom Beginn der Schwangerschaft an bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch das Unternehmen bis auf wenige Ausnahmen unzulässig. Das bedeutet, dass die Arbeitgeberseite während dieser Zeit auch nicht zu einem danach liegenden Zeitpunkt kündigen darf. Das Kündigungsverbot gilt nur dann, wenn dem Unternehmen zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft oder die Entbindung bekannt war oder sie ihm innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird (am besten per Einwurfeinschreiben). Wird die Zweiwochenfrist unverschuldete versäumt und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt, gilt auch in diesem Fall danach das Kündigungsverbot. **Die Schwangerschaft muss bei Zugang der Kündigung bereits bestehen.** Diese Voraussetzung muss auch dann gegeben sein, wenn die Schwangerschaft dem Unternehmen erst nachträglich mitgeteilt wird. Unzulässig ist sowohl die

Kündigungsverbot

außerordentliche als auch die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Auch Änderungskündigungen, Kündigungen eines unbefristeten Probearbeitsverhältnisses oder Kündigungen bei Insolvenz sind grundsätzlich verboten. Den vollen Kündigungsschutz haben auch die Hausangestellten.

Wird die Frau nach Zugang der Kündigung schwanger, so gilt das Kündigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz nicht.

Ausnahmsweise ist eine Kündigung bei Vorliegen besonderer Gründe möglich. Diese dürfen aber nicht mit dem Zustand einer Frau während der Schwangerschaft oder ihrer Lage bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung im Zusammenhang stehen. Ein besonderer Fall kann im Einzelfall beispielsweise vorliegen bei Insolvenz, bei der teilweisen Stilllegung des Betriebes (ohne die Möglichkeit der Umsetzung der Schwangeren auf einen anderen Arbeitsplatz) oder in Kleinbetrieben, wenn der Betrieb in Ermangelung einer qualifizierten Ersatzkraft nicht fortgeführt werden kann. Auch eine besonders schwere Pflichtverletzung durch die Frau kann im Einzelfall ausnahmsweise zu einer Kündigung berechtigen.

Ausnahmen vom Kündigungsverbot

Die Arbeitgeberseite muss in diesen besonderen Fällen aber zuerst bei der Aufsichtsbehörde beantragen, dass die Kündigung für zulässig erklärt wird. **Erst nach der Zustimmung der Behörde kann sie rechtswirksam kündigen; eine früher erklärte Kündigung ist unwirksam.** Die Kündigung muss in schriftlicher Form erklärt und der zulässige Kündigungsgrund muss angegeben werden. Gegen die Zustimmung der Aufsichtsbehörde kann die Arbeitnehmerin Widerspruch einlegen. Die Arbeitnehmerin kann auf diesen Kündigungsschutz nicht von vornherein verzichten, aber selbst kündigen.

Zustimmung der Aufsichtsbehörde

Wird einer Arbeitnehmerin trotz Kündigungsschutzes verbotswidrig gekündigt, so muss sie innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage vor dem zuständigen Arbeitsgericht erheben, wenn sie die Rechtswirksamkeit der Kündigung erreichen will. Wird keine Klage erhoben, gilt die Kündigung als von Anfang an rechtswirksam.

Hat die Arbeitgeberseite Kenntnis von der Schwangerschaft der Arbeitnehmerin und wurde bei der Aufsichtsbehörde ein Antrag auf Zustimmung zur Kündigung gestellt, läuft die dreiwöchige Klagefrist erst ab Bekanntgabe der Entscheidung der Behörde an die Arbeitnehmerin.

Wird der Arbeitnehmerin die Entscheidung der Behörde nicht mitgeteilt oder hat die Arbeitgeberseite keinen Antrag auf Zulässigkeitserklärung der Behörde gestellt, gilt die Dreiwochenfrist grundsätzlich nicht. Das Klagerecht kann jedoch verwirkt werden, wenn die Arbeitnehmerin längere Zeit untätig bleibt. Deshalb sollte auch in diesem Fall innerhalb der Dreiwochenfrist Klage erhoben werden.

Unabhängig von der Klageerhebung sollte die Arbeitnehmerin die zuständige Aufsichtsbehörde über die Kündigung informieren.

Erfährt die Arbeitnehmerin aus einem von ihr nicht zu vertretenden Grund erst nach Ablauf der dreiwöchigen Klagefrist von ihrer Schwangerschaft, kann sie beim Arbeitsgericht einen Antrag auf Zulassung der verspäteten Klage stellen und Klage erheben. Der Antrag muss begründet werden und kann nur innerhalb von zwei Wochen, nachdem sie von der Schwangerschaft erfahren hat, gestellt werden. Nach Ablauf von sechs Monaten, vom Ende der versäumten Frist an gerechnet, kann der Antrag nicht mehr gestellt werden. Die Klage beim Arbeitsgericht kann die Arbeitnehmerin selbst erheben oder durch eine Rechtsvertreterin bzw. einen Rechtsvertreter

Was kann bei einer verbotswidrigen Kündigung getan werden?

erheben lassen. Die Klage muss nicht schriftlich erhoben werden. Sie kann auch mündlich zu Protokoll beim Arbeitsgericht (Geschäftsstelle) eingereicht werden.

Wird durch das Arbeitsgericht die Rechtsunwirksamkeit der Kündigung festgestellt und besteht deshalb das Arbeitsverhältnis weiter, hat die Arbeitnehmerin grundsätzlich Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts für die Zeit nach Ablauf der Kündigungsfrist. Durch anderweitige Arbeit erzielte Einkünfte sowie infolge Arbeitslosigkeit gezahlte öffentlich-rechtliche Leistungen sind anzurechnen. **Das Unternehmen, das einer (werdenden) Mutter verbotswidrig gekündigt hat und sie bis zum Ende der Kündigungsfrist nicht weiterbeschäftigt, muss das Arbeitsentgelt auch dann weiterzahlen, wenn die Frau ihre Arbeitsleistung angeboten hat. Sie muss ihre Arbeitsleistung nicht anbieten, soweit und solange ein Beschäftigungsverbot besteht.** Während der Schutzfristen hat das Unternehmen auch in diesen Fällen den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu zahlen.

Ausführliche Informationen enthält die kostenlose Broschüre des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales „Kündigungsschutz“, die beim Publikationsversand der Bundesregierung (E-Mail: [publikationen@bundesregierung.de](mailto:publikationen@bundesregierung.de)) angefordert werden kann.

Nimmt die Mutter nach der Geburt des Kindes Elternzeit, so verlängert sich der Kündigungsschutz über die Frist des Mutterschutzgesetzes hinaus (vier Monate nach der Entbindung) bis zum Ablauf der Elternzeit.

Kündigungsschutz bei anschließender Elternzeit

Die Frauen selbst sind an das Kündigungsverbot nicht gebunden. Sie können während der Schwangerschaft und während der Schutzfrist nach der Entbindung das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist zum Ende der Schutzfrist nach

Eigenkündigung

der Entbindung kündigen. An ihre normalen Kündigungsfristen, die nach den für sie geltenden Arbeits- oder Tarifverträgen länger sein können, sind sie in diesem Fall nicht gebunden. Soll die Kündigung zu einem früheren oder späteren Zeitpunkt wirksam werden, müssen die gesetzlichen oder vereinbarten Kündigungsfristen eingehalten werden.

Da Frauen ihr Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft und nach der Entbindung freiwillig beenden können, sind auch Aufhebungsverträge grundsätzlich zulässig.

Aufhebungs-  
verträge

**Der Mutterschutz endet dann zusammen mit dem Arbeitsverhältnis.** Nur in besonderen Fällen, vor allem, wenn der Aufhebungsvertrag durch eine arglistige Täuschung oder widerrechtliche Drohung herbeigeführt worden ist, kann die Zustimmung zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages durch die Frau angefochten werden. Die betroffenen Frauen sollten sich deshalb vor Abschluss eines Aufhebungsvertrages unbedingt beraten lassen – insbesondere auch bei der Bundesagentur für Arbeit im Hinblick auf eine drohende Sperre beim Arbeitslosengeld. Das Gleiche gilt für Eigenkündigungen während der Schwangerschaft. **Nach Eigenkündigungen und Aufhebungsverträgen bestehen gegen die Arbeitgeberseite keine Ansprüche (Arbeitsentgelt und Zuschuss zum Mutterschaftsgeld) mehr.**

Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber muss die Aufsichtsbehörde von der Eigenkündigung der Schwangeren unverzüglich in Kenntnis setzen.

Mitteilung an  
die Aufsichts-  
behörde

Wird eine Frau, deren Arbeitsverhältnis beendet war, innerhalb eines Jahres nach der Entbindung in ihrem alten Betrieb wieder eingestellt, gilt das Arbeitsverhältnis hinsichtlich der Betriebs- oder Berufszugehörigkeit als nicht unterbrochen. Voraussetzung ist, dass sie in der Zwischenzeit nicht bei einer anderen

Wiedereinstel-  
lung nach der  
Entbindung

Arbeitgeberin bzw. einem anderen Arbeitgeber gearbeitet hat. Dies kann sich z. B. auf die Dauer der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, auf die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, auf Kündigungsfristen und auf die Höhe ihres Lohnes oder Gehaltes (Steigerungsraten bei längerer Betriebszugehörigkeit) auswirken.

## Schutz für Mutter und Kind am Arbeitsplatz

Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber muss eine werdende oder stillende Mutter während der Schwangerschaft und nach der Entbindung so beschäftigen und ihren Arbeitsplatz einschließlich der Maschinen, Werkzeuge und Geräte so einrichten, dass sie vor Gefahren für Leben und Gesundheit ausreichend geschützt ist.

Verantwortung der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers

Das Unternehmen hat es werdenden oder stillenden Müttern während der Pausen und, soweit es aus gesundheitlichen Gründen erforderlich ist, auch während der Arbeitszeit zu ermöglichen, sich unter geeigneten Bedingungen hinzulegen und auszuruhen.

Ruhemöglichkeiten

**Die Aufsichtsbehörde klärt im Zweifelsfall, ob der konkrete Arbeitsplatz und die konkreten Arbeitsbedingungen zu einer Gefährdung der werdenden oder stillenden Mutter führen können.** Frauen und Arbeitgeberseite können sich bei Unklarheiten und Fragen an die Aufsichtsbehörde wenden. Die Schutzpflichten der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers und die Möglichkeiten für fachliche Unterstützung regeln neben dem Mutterschutzgesetz auch das Arbeitsschutzgesetz und die Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV). Auch für Beamtinnen gilt diese Verordnung entsprechend.

Prüfung durch die Aufsichtsbehörde

Untersuchungen lassen einen Zusammenhang zwischen Gesundheitsstörungen und den elektrischen und magnetischen Feldern an modernen Bildschirmgeräten nicht erkennen. Um dennoch auf eventuelle Sorgen von Schwangeren angemessen eingehen zu können, wird empfohlen, bei Schwangeren verstärkt die Betriebsärztin bzw. den Betriebsarzt einzubeziehen. Dabei sollten sämtliche Faktoren für eine gesundheitsgerechte Arbeitsplatzgestaltung, z. B. auch Vermeidung lang andauernder einseitiger Körperhaltung, monotoner Tätigkeiten oder von Zeitdruck, besprochen werden. Durch entsprechende Organisation des Arbeitsablaufs, z. B. durch wechselnde Tätigkeiten und geeignete Pausenregelungen, können diese Belastungen an den Bildschirmarbeitsplätzen reduziert werden. Wenn es aufgrund der besonderen Situation des Einzelfalles erforderlich ist, kann die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt für die Dauer der Schwangerschaft einen Arbeitsplatzwechsel vorschlagen.

**Im Bereich der Bildschirmarbeit gibt es kein generelles Beschäftigungsverbot. Entscheidend bleibt die Prüfung im Einzelfall mit der eventuellen Folge eines individuellen Beschäftigungsverbot.**

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

Beim Umgang mit Druckluft, Röntgenstrahlen und radioaktiven Stoffen schützen besondere Vorschriften die werdende und stillende Mutter. Auch chemische und biologische Schadstoffe können eine Gefährdung bedeuten.

Bildschirmarbeit

Gesundheitsrisiken durch bestimmte Arbeiten und Gefahrstoffe

### Insbesondere gilt ein generelles Beschäftigungsverbot für werdende Mütter:

- bei 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,
- nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft bei Arbeiten, bei denen sie ständig stehen müssen, soweit diese Beschäftigung täglich vier Stunden überschreitet,
- bei Arbeiten, bei denen sie sich häufig erheblich strecken oder beugen oder bei denen sie dauernd hocken oder sich gebückt halten müssen,
- bei der Bedienung von Geräten und Maschinen aller Art mit hoher Fußbeanspruchung,
- die mit dem Schälen von Holz befasst sind,
- bei 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,
- nach Ablauf des dritten Monats der Schwangerschaft auf Beförderungsmitteln,
- bei Arbeiten, bei denen sie erhöhten Unfallgefahren ausgesetzt sind.

Generelle Beschäftigungsverbote des Mutterschutzgesetzes

Auch **Akkord- und Fließbandarbeit** mit vorgeschriebenem Arbeitstempo sind für Schwangere und stillende Mütter verboten.

Akkord- und Fließbandarbeit

Werdende und stillende Mütter dürfen nicht in **Nachtarbeit (zwischen 20 und 6 Uhr), nicht an Sonn- und Feiertagen und nicht mit Mehrarbeit** beschäftigt werden. Sie dürfen nicht mehr als maximal  $8\frac{1}{2}$  Stunden täglich oder 90 Stunden pro Doppelwoche, Frauen unter 18 Jahren täglich höchstens 8 Stunden oder 80 Stunden in der Doppelwoche arbeiten. Gesetzliche Ruhepausen sowie die Fahrzeit (Wohnung – Arbeitsstelle) sind keine Arbeitszeit.

Nacht-, Sonntags- und Mehrarbeit

Einige begrenzte Abweichungen von diesen Verboten sind für bestimmte Beschäftigungsbereiche erlaubt (z. B. für

Krankenhäuser, das Gaststätten- und Hotelgewerbe, in der Landwirtschaft, für Künstlerinnen und im Familienhaushalt, § 8 Mutterschutzgesetz).

Das Mutterschutzgesetz enthält neben den allgemeinen Beschäftigungsverboten auch **ein individuelles Beschäftigungsverbot für den Einzelfall. Danach dürfen werdende Mütter insoweit nicht beschäftigt werden, als nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der bisherigen Beschäftigung gefährdet ist. Voraussetzung für dieses individuelle Beschäftigungsverbot ist ein entsprechendes ärztliches Zeugnis. Die Ärztin oder der Arzt muss dabei entscheiden, ob es sich bei den Beschwerden um eine Krankheit handelt oder ob sie schwangerschaftsbedingt sind. Stellt die Ärztin oder der Arzt Beschwerden fest, die auf der Schwangerschaft beruhen, so hat sie bzw. er zu prüfen und aus ärztlicher Sicht zu entscheiden, ob die schwangere Frau wegen eingetretener Komplikationen arbeitsunfähig krank ist oder – ohne dass eine Krankheit vorliegt – zum Schutz des Lebens oder der Gesundheit von Mutter oder Kind ein Beschäftigungsverbot geboten ist.**

Individuelles  
Beschäftigungsverbot

Dabei steht der Ärztin oder dem Arzt ein Beurteilungsspielraum zu. Das entsprechende Attest kann jede Ärztin bzw. jeder Arzt ausstellen. Es sollte möglichst genaue und allgemein verständliche Angaben enthalten, insbesondere auch darüber, ob leichtere Arbeiten oder verkürzte Arbeitszeiten zulässig bleiben. Es sollte so formuliert werden, dass für die Arbeitgeberseite die Art und Weise und der Umfang der Gefährdung für Mutter und Kind bei der Fortdauer der Beschäftigung erkennbar sind. **Durch das ärztliche Zeugnis kann die Beschäftigung ganz oder teilweise untersagt sein.** Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber muss das ärztlich

attestierten Beschäftigungsverbot einhalten. Hat die Arbeitgeberseite begründete Zweifel an der Richtigkeit des ärztlichen Zeugnisses, kann sie eine Nachuntersuchung verlangen. Sie kann jedoch nicht verlangen, dass eine bestimmte Ärztin bzw. ein bestimmter Arzt (z. B. die Werksärztin bzw. der Werksarzt) die Nachuntersuchung vornimmt, da die Arbeitnehmerin das Recht auf freie Arztwahl hat. Die Kosten des ärztlichen Zeugnisses trägt die Schwangere bzw. ihre Krankenkasse. Verlangt die Arbeitgeberseite eine Nachuntersuchung, so hat sie selbst die entsprechenden Kosten zu tragen. **Liegt dagegen eine Krankheit vor, so hat die Ärztin oder der Arzt die Schwangere krankzuschreiben. Zweifelsfälle ergeben sich in der Praxis oft bei Mehrlingschwangerschaften. Aber gerade solche Fälle sind vom gesetzlichen Zweck des individuellen Beschäftigungsverbotes miterfasst.**

Auch nach der Geburt kann ein individuelles teilweises Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden, wenn Frauen in den ersten Monaten nach der Entbindung nicht voll leistungsfähig sind. Sie dürfen dann nicht zu den ihre Leistungsfähigkeit übersteigenden Arbeiten herangezogen werden. **Die verminderte Leistungsfähigkeit muss im Zusammenhang mit der Mutterschaft stehen.** Auch in diesem Fall ist die Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses erforderlich, das den Grad der geminderten Leistungsfähigkeit und die Art der zulässigen Arbeiten ebenso wie die Dauer des Beschäftigungsverbotes möglichst genau und allgemein verständlich angibt. Entsprechende individuelle Beschäftigungsverbote sind in der Regel bis zu einem Zeitraum von sechs Monaten nach der Geburt möglich.

Individuelles  
teilweises  
Beschäftigungsverbot nach der  
Entbindung

Ist die Frau arbeitsunfähig krank, wird sie dagegen auch in diesem Fall krankgeschrieben.

## Einkommenssicherung während der Beschäftigungsverbote außerhalb der Mutterschutzfristen

Setzt eine Frau wegen eines allgemeinen oder individuellen Beschäftigungsverbotes ganz oder teilweise vor Beginn und nach Ende der Schutzfrist mit der Arbeit aus oder setzt das Unternehmen die werdende Mutter auf einen anderen zumutbaren Arbeitsplatz um, sodass sie ihre Tätigkeit wechseln muss, braucht sie trotzdem keine finanziellen Nachteile zu befürchten. Sie behält mindestens ihren Durchschnittsverdienst (**Mutterschutzlohn**). Der Mutterschutzlohn stellt steuer- und beitragspflichtiges Arbeitsentgelt dar. Er entspricht in der Regel wenigstens der Höhe des Durchschnittsverdienstes der letzten 13 Wochen oder bei monatlicher Entlohnung der letzten drei Monate vor Eintritt der Schwangerschaft. Einbußen durch das Verbot der Akkord- und Fließbandarbeit oder der Mehrarbeit, der Sonntags- und Nachtarbeit wirken sich nicht negativ auf die Berechnung aus.

Das volle Einkommen ist gesichert

Bei **Verdiensterhöhungen** nicht nur vorübergehender Natur, z. B. bei Lohn- und Gehaltserhöhungen, die während oder nach Ablauf des Berechnungszeitraums eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen. **Verdienstkürzungen**, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldetem Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Durchschnittsverdienstes außer Betracht. Andere Verdienstkürzungen werden berücksichtigt, wenn sie nicht auf einem Beschäftigungsverbot beruhen. Diese Berechnungsgrundsätze gelten auch für Hausangestellte (einschließlich Teilzeitbeschäftigter).

## Schutzfristen vor und nach der Entbindung

Die Schutzfrist beginnt sechs Wochen vor der Entbindung und endet im Normalfall acht Wochen, bei medizinischen Frühgeburten oder bei Mehrlingsgeburten zwölf Wochen nach der Entbindung. **Für die Feststellung, dass eine Frühgeburt im medizinischen Sinne vorliegt, ist ein ärztliches Zeugnis maßgebend. Um eine Frühgeburt im Sinne von § 6 Abs. 1 MuSchG handelt es sich, wenn das Kind bei der Geburt weniger als 2.500 Gramm wiegt oder wenn das Kind trotz höheren Geburtsgewichts wegen noch nicht voll ausgebildeter Reifezeichen einer wesentlich erweiterten Pflege bedarf. Bei einer Frühgeburt sowie bei einer sonstigen vorzeitigen Entbindung verlängert sich nach der Geburt die Schutzfrist um den Zeitraum, der vor der Geburt nicht in Anspruch genommen werden konnte.**

Länge der  
Schutzfristen

Wird der errechnete Geburtstermin überschritten, so verkürzt sich die Schutzfrist nach der Entbindung nicht. Sie beträgt ebenfalls acht bzw. zwölf Wochen.

Ab sechs Wochen vor der Geburt ihres Kindes darf die werdende Mutter nur noch dann beschäftigt werden, wenn sie selbst ausdrücklich erklärt hat, dass sie weiterarbeiten möchte. Es steht ihr frei, diese Entscheidung jederzeit zu widerrufen.

Während der Schutzfrist nach der Entbindung besteht ein absolutes Beschäftigungsverbot. In dieser Zeit dürfen Frauen auch dann nicht beschäftigt werden, wenn sie dazu bereit wären (Ausnahmen bestehen bei einer Totgeburt oder bei Tod des Kindes).

Eine Nichtbeachtung der Beschäftigungsverbote durch die Arbeitgeberseite wird als Ordnungswidrigkeit, unter Umständen sogar als Straftat verfolgt.

Im rechtlichen Sinne ist eine Fehlgeburt keine Entbindung. Eine Fehlgeburt liegt vor, wenn sich außerhalb des Mutterleibs keine Lebensmerkmale gezeigt haben und das Gewicht weniger als 500 g beträgt. Sie löst keine mutterschutzrechtlichen Folgen aus, insbesondere gelten die Schutzfristen nach der Entbindung nicht. Etwas anderes gilt für Totgeburten (Geburtsgewicht ab 500 g). Die Frau hat nach einer Totgeburt die normalen Schutzfristen nach der Entbindung. Bei Totgeburten, die gleichzeitig auch Frühgeburten im medizinischen Sinne sind, hat die Mutter Anspruch auf eine zwölfwöchige Schutzfrist. **Ausnahme: Sie kann ihre Erklärung jederzeit widerrufen. Ob es sich um eine Fehl- oder um eine Totgeburt handelt, hängt von dem ärztlichen Zeugnis ab. Ist eine Fehlgeburt mit seelischen und körperlichen Belastungen verbunden und ist die Frau arbeitsunfähig krankgeschrieben, so gelten statt der Grundsätze des Mutterschutzgesetzes die Regelungen über die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Für Frauen, die einen Schwangerschaftsabbruch vorgenommen haben, entfällt danach der Mutterschutz.**

Fehlgeburt, Tod  
des Kindes

## Auch stillende Mütter sind besonders geschützt

Stillende Mütter dürfen mit bestimmten Gefahrstoffen nicht arbeiten, nicht zu Akkord- und Fließbandarbeiten herangezogen und nicht mit bestimmten körperlich schweren oder belastenden Arbeiten beschäftigt werden.

Eine Frau, die stillt, kann nach Wiederaufnahme ihrer Arbeit **Stillpausen** während der Arbeitszeit beanspruchen. Die Zeit zum Stillen ist durch das Mutterschutzgesetz gesichert: mindestens zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal pro Tag eine Stunde. Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als acht Stunden soll auf Verlangen der Frau zweimal eine Stillzeit von mindestens 45 Minuten oder, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von mindestens 90 Minuten gewährt werden. Die Arbeitszeit gilt dann als zusammenhängend, wenn sie nicht durch eine Ruhepause von mindestens zwei Stunden unterbrochen wird.

Stillpausen

**Ein Verdienstausschlag darf durch die Stillzeit nicht eintreten. Die Stillzeit darf von der stillenden Mutter auch nicht vor- oder nachgearbeitet und nicht auf die festgesetzten Ruhepausen angerechnet werden.**

Wird die stillende Mutter aufgrund eines Beschäftigungsverbot mit anderen Arbeiten beschäftigt oder ist sie ganz oder teilweise von der Arbeit freigestellt, so hat sie Anspruch auf ihren Durchschnittsverdienst (Mutterschutzlohn), der sich ebenfalls danach berechnet, was sie in den letzten 13 Wochen oder drei Monaten vor Beginn der Schwangerschaft verdient hat. Zwischenzeitliche Lohn- und Gehaltserhöhungen sind anzurechnen.

## Anspruch auf Elternzeit

Bei rechtzeitiger Mitteilung schließt sich die Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) unmittelbar an die Mutterschutzfrist an. Nach dem Ende der Schutzfrist können Mütter ihre Arbeit aber auch wieder aufnehmen und die Elternzeit erst zu einem späteren Zeitpunkt antreten.

Die Elternzeit ist ein Anspruch von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gegenüber ihrer Arbeitgeberin bzw. ihrem Arbeitgeber. Die Eltern können die Elternzeit ganz oder zeitweise auch gemeinsam nehmen.

**Die Elternzeit muss spätestens sieben Wochen vor ihrem Beginn bei der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber angemeldet werden.** Gleichzeitig muss für zwei Jahre verbindlich erklärt werden, für welchen Zeitraum oder für welche Zeiträume die Elternzeit in Anspruch genommen werden soll. Für die Elternzeit gilt ebenfalls ein besonderer Kündigungsschutz.

Wenn während der laufenden Elternzeit ein weiteres Kind geboren wird, führen die Mutterschutzfristen für das weitere Kind nicht zu einer Unterbrechung der laufenden Elternzeit. Die Elternzeit für das weitere Kind schließt sich an die abgelaufene erste Elternzeit an.

Erneute Schwangerschaft in der Elternzeit

Bei erneuter Schwangerschaft in der Elternzeit entstehen für die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber keine finanziellen Verpflichtungen während der Dauer der Elternzeit, solange die Frau keine zulässige Teilzeitbeschäftigung ausübt. Übt

die Frau dagegen während der Elternzeit eine zulässige Teilzeitbeschäftigung aus und fällt die Mutterschutzfrist in diese Teilzeittätigkeit, so hat sie Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss aus dieser Teilzeitarbeit. Für die Teilzeitbeschäftigung gilt das Mutterschutzgesetz uneingeschränkt.

Die Mutterschaftsleistungen werden grundsätzlich voll auf das Elterngeld der Mutter angerechnet. Das gilt auch für die in den Mutterschutzfristen gezahlten Bezüge als Beamtin. Nicht angerechnet wird das einmalige Mutterschaftsgeld, das vom Bundesversicherungsamt nach § 13 Abs. 2 MuSchG gezahlt wird. Auch Mutterschaftsleistungen ab dem Tag der Geburt eines weiteren Kindes werden auf das Elterngeld für ein älteres Kind angerechnet, aber nur soweit das Elterngeld einen Betrag von 300 Euro übersteigt.

Über die Regelungen des Elterngeldes und der Elternzeit informiert die Broschüre unseres Hauses „**Elterngeld und Elternzeit**“, die ebenfalls über den Publikationsversand der Bundesregierung (E-Mail: [publikationen@bundesregierung.de](mailto:publikationen@bundesregierung.de)) bestellt werden kann.

Die Fehlzeiten aufgrund mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote und der Mutterschutzfristen gelten als Beschäftigungszeiten.

Erholungs-  
urlaub

Auch während dieser Zeiten entstehen Urlaubsansprüche. Eine Kürzung des Erholungsurlaubs wegen mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote ist nicht zulässig. Hat die Arbeitnehmerin 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.

Der Resturlaub aus der Zeit vor den Beschäftigungsverboten ist übertragbar auf das laufende oder nächste Urlaubsjahr. Dieser Resturlaub kann auch noch nach der Elternzeit genommen werden (vgl. Broschüre „Elterngeld, Elternzeit“).

Das Mutterschutzgesetz trifft hierzu keine ausdrückliche Regelung. Ob und in welcher Höhe Jahressonderleistungen gezahlt werden, ergibt sich im Einzelfall aus dem Inhalt der jeweiligen Vereinbarung (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelarbeitsvertrag).

13. Monatsgehalt und Sonderleistungen

Nach der Rechtsprechung dürfen weder in kollektivrechtlichen Verträgen (Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung) noch in Arbeitsverträgen bei arbeitsleistungsbezogenen Jahressonderzahlungen (Sondervergütungen mit reinem Entgeltcharakter) die Fehlzeiten aufgrund mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote und Mutterschutzfristen anspruchsmindernd berücksichtigt werden.

Ob eine Arbeitnehmerin während des Mutterschutzes Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers hat, hängt vom Inhalt der jeweiligen Vereinbarung ab (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelarbeitsvertrag).

Vermögenswirksame Leistungen

Sparzulage nach dem Vermögensbildungsgesetz gibt es nur auf Zahlungen, die **die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber** vornimmt. Daher kann das Mutterschaftsgeld der gesetzlichen Krankenversicherung nicht vermögenswirksam angelegt werden. Jedoch können Arbeitnehmerinnen Teile des Arbeitgeberzuschusses zum Mutterschaftsgeld vermögenswirksam anlegen lassen und dafür die staatliche Sparzulage erhalten.

Sparzulage

Arbeitnehmerinnen, die während der Mutterschutzfristen keine vermögenswirksamen Leistungen der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers erhalten, können auch vor Beginn oder nach Ablauf der Mutterschutzfristen aus dem Arbeitslohn von der Arbeitgeberin oder vom Arbeitgeber die Beträge anlegen lassen, die zur vollen Ausnutzung der zulagebegünstigten Höchstbeträge noch fehlen. Denn die nach dem Vermögensbildungsgesetz zulagebegünstigten Beträge sind Jahresbeträge.

## Einhaltung der Mutterschutzvorschriften wird überwacht

Frauen erhalten durch das Mutterschutzgesetz bestimmte Rechte. Aus diesen Rechten ergeben sich für die Arbeitgeberseite zwangsläufig bestimmte Pflichten, und zwar Pflichten gegenüber der Arbeitnehmerin und der Aufsichtsbehörde. So ist die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber dazu verpflichtet, der Aufsichtsbehörde auf deren Verlangen wahrheitsgetreu alle notwendigen Angaben zu machen.

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

Aushangpflicht

Die Einhaltung der Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes wird von den Aufsichtsbehörden überwacht. In einigen Bundesländern sind dafür die Gewerbeaufsichtsämter, in anderen Ländern staatliche Arbeitsschutzämter zuständig. Auskünfte über die Zuständigkeit erteilt das jeweilige Landesministerium für Arbeit und Soziales. Die Anschriften sind auch auf der Homepage des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend veröffentlicht ([www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)).

Überwachung durch Aufsichtsbehörde

Die Nichtbeachtung der Vorschriften des Mutterschutzgesetzes bedeutet – je nach Tatbestand und Schweregrad der pflichtwidrigen Handlung – eine Ordnungswidrigkeit mit einer Geldbuße bis zu 15.000 Euro oder eine Straftat mit einer Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr.

## Finanzielle Leistungen

### Überblick über die Leistungen der gesetzlichen Krankenkassen

Während das Mutterschutzgesetz nur für Frauen gilt, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, können auch selbstständige und zu Beginn der Schutzfrist nicht erwerbstätige Frauen während der Schwangerschaft und nach der Geburt bei Vorliegen der jeweiligen Voraussetzungen Leistungsansprüche haben.

#### **Die Leistungen der gesetzlichen Krankenkassen bei Schwangerschaft und Mutterschaft umfassen**

- Vorsorgeuntersuchungen,
- Betreuung durch Ärztinnen bzw. Ärzte und Hebammen bzw. Geburtshelfer,
- Hebammenhilfe,
- Versorgung mit Arznei-, Verbands- und Heilmitteln,
- stationäre Entbindung,
- häusliche Pflege,
- Haushaltshilfe,
- Mutterschaftsgeld.

Nur eine regelmäßige Betreuung der werdenden Mutter durch Ärztinnen bzw. Ärzte und Hebammen bzw. Geburtshelfer kann gewährleisten, dass Unregelmäßigkeiten der Schwangerschaftsentwicklung und Krankheiten rechtzeitig erkannt und behandelt werden.

Da Vorsorgeuntersuchungen der Gesundheit von Mutter und Kind dienen, ist die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber verpflichtet, die werdende Mutter für diese Untersuchungen von der Arbeit freizustellen. Voraussetzung ist allerdings, dass diese Untersuchungen nur während der Arbeitszeit möglich sind. Sie darf dadurch keinen Verdienstausschlag erleiden.

Wichtig: die Vorsorgeuntersuchungen

## Finanzielle Absicherung während der Schutzfristen

Während der Mutterschutzfristen vor und nach der Entbindung und für den Entbindungstag sind Frauen finanziell abgesichert, in der Regel

- ! durch das Mutterschaftsgeld
- ! und einen Zuschuss, den die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber zu tragen hat.

Kein Mutterschaftsgeld erhalten beispielsweise

- ! Hausfrauen,
- ! Selbstständige, die nicht bei einer gesetzlichen Krankenkasse mit Anspruch auf Krankengeld versichert sind,
- ! und
- ! Beamtinnen, da für sie das Mutterschutzgesetz nicht gilt, sondern die besonderen beamtenrechtlichen Regelungen.

## Das Mutterschaftsgeld der gesetzlichen Krankenversicherung

Mutterschaftsgeld wird von den gesetzlichen Krankenkassen während der Schutzfristen vor und nach der Entbindung sowie für den Entbindungstag gezahlt. Das Mutterschaftsgeld kann frühestens sieben Wochen vor dem maßgeblichen Entbindungstermin beantragt werden, da die diesbezügliche ärztliche Bescheinigung frühestens eine Woche vor Beginn der Schutzfrist ausgestellt werden darf.

Grundsätzliche Voraussetzungen

Das Mutterschaftsgeld der gesetzlichen Krankenversicherung erhalten nur freiwillig oder pflichtversicherte **Arbeitnehmerinnen. Freiwillig versicherte Mitglieder, die hauptberuflich selbstständig erwerbstätig sind, haben nur einen Anspruch auf Mutterschaftsgeld, wenn sie gegenüber ihrer Krankenkasse den Anspruch auf Krankengeld erklärt haben (Wahlerklärung). Für Mitglieder der landwirtschaftlichen Krankenkassen bestehen allerdings Ausnahmen.**

Welche Frauen haben Anspruch auf Mutterschaftsgeld?

Je nach Personengruppe kommen die folgenden Leistungen in Betracht. Die weiteren Voraussetzungen werden bei den einzelnen Fallbeispielen genannt.

#### Fallbeispiele:

Frauen, die bei Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung in einem Arbeits- oder Heimarbeitsverhältnis stehen oder deren Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft zulässig von der Arbeitgeberseite aufgelöst wurde, erhalten Mutterschaftsgeld nach folgenden Grundsätzen:

Die Höhe des Mutterschaftsgeldes richtet sich hier nach dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten durchschnittlichen Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate, bei wöchentlicher Abrechnung der letzten 13 Wochen vor Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung. Bei Frauen mit einem festen Monatsverdienst wird jeder Monat gleichbleibend mit 30 Tagen angesetzt. Das Mutterschaftsgeld beträgt höchstens 13 Euro für den Kalendertag (je nach Länge des Monats maximal 364–403 Euro). Auch geringfügig Beschäftigte, die selbst Mitglied der gesetzlichen Krankenkasse sind (z. B. Studentinnen), erhalten ebenfalls Mutterschaftsgeld bis zu 13 Euro kalendertäglich von ihrer Krankenkasse, wenn ihnen während der Schutzfristen kein Arbeitsentgelt gezahlt wird.

Frauen, bei denen das Arbeitsverhältnis erst nach Beginn der Schutzfrist beginnt (z. B. Lehrerinnen, die ihre Referendarzeit im Beamtenverhältnis nach Beginn der Schutzfrist beenden und als Arbeitnehmerin eingestellt werden), haben Anspruch auf Mutterschaftsgeld ab dem Beginn des Arbeitsverhältnisses, wenn sie bei Beginn des Arbeitsverhältnisses Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind.

Mutterschaftsgeld bei fehlendem Arbeitsverhältnis (z. B. Selbstständige)

Frauen, die bei Beginn der Schutzfrist in keinem Arbeitsverhältnis stehen, jedoch bei einer gesetzlichen Krankenkasse mit Anspruch auf Krankengeld versichert sind (z. B. Selbstständige), erhalten während der „fiktiven“ Mutterschutzfristen Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes. Ein Hinweis zur Versicherung mit Anspruch auf Krankengeld: Selbstständige können wählen, ob sie ihr Entgeltausfallrisiko bei Arbeitsunfähigkeit über einen Krankengeld-Wahltarif oder über einen „gesetzlichen“ Krankengeldanspruch (Wahlerklärung) ab der siebten Woche der Arbeitsunfähigkeit versichern.

Für den Anspruch auf Mutterschaftsgeld ist es nicht entscheidend, für welche Option sich die Frauen entscheiden (wobei der Krankengeld-Wahltarif bestimmte Konditionen erfüllen muss, um einen Anspruch auf Mutterschaftsgeld auszulösen). Nähere Auskünfte erteilen die zuständigen Krankenkassen. Wird jedoch auf die Möglichkeit einer Krankengeldversicherung verzichtet, besteht – aufgrund der gesetzlichen Anknüpfung des Anspruchs auf Mutterschaftsgeld an den Anspruch auf Krankengeld – auch kein Anspruch auf Mutterschaftsgeld.

**Selbstständige Frauen, die privat krankenversichert sind, erhalten kein Mutterschaftsgeld. Sie müssen sich bei ihrer Versicherung erkundigen, welche Leistungen sie aufgrund ihres Versicherungsvertrages erhalten.**

Leistungen der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers: der Arbeitgeberzuschuss

Übersteigt der durchschnittliche kalendertägliche Nettolohn den Betrag von 13 Euro (monatlicher Nettolohn von 390 Euro), ist die Arbeitgeberseite verpflichtet, die Differenz als Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu zahlen. Dabei wird der als Grundlage dienende Durchschnittsverdienst um den

Arbeitgeberzuschuss

Betrag der gesetzlichen Abzüge vermindert. Verdiensterhöhungen, die während der Schutzfristen wirksam werden und nicht nur vorübergehend gezahlt werden, sind ab dem Zeitpunkt ihrer Wirksamkeit in die Berechnung einzubeziehen. Der Zuschuss ist zum gleichen Termin auszuzahlen wie vorher das Arbeitsentgelt.

Übt die Frau neben einer hauptberuflichen noch eine Nebentätigkeit aus, so sind auch die Bezüge der Nebentätigkeit für die Berechnung des Arbeitsentgelts zu berücksichtigen. Der Arbeitgeberzuschuss ist von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern anteilig in dem Verhältnis zu zahlen, in dem die Nettobezüge zueinander stehen.

Beginnt wegen der Geburt eines weiteren Kindes eine **neue Mutterschutzfrist** noch **während einer Elternzeit**, besteht trotz Anspruch auf Mutterschaftsgeld grundsätzlich **kein Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss**, solange die neue Schutzfrist mit der laufenden Elternzeit zusammenfällt, **es sei denn**, die Frau übt eine zulässige **Teilzeitarbeit** aus.

**Endet die Elternzeit während der Schutzfristen**, ist für den nach Ende der Elternzeit verbleibenden Zeitraum die Zuschusspflicht der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers gegeben. Die Höhe des Zuschusses richtet sich in diesen Fällen nach dem Arbeitsentgelt für das Arbeitsverhältnis, das nach Ablauf der Elternzeit wieder aufgelebt wäre, wenn nicht die neue Mutterschutzfrist eingetreten wäre.

### Das Mutterschaftsgeld des Bundesversicherungsamtes

Arbeitnehmerinnen, die nicht selbst Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind (z. B. privat krankenversicherte oder in der gesetzlichen Krankenversicherung familienversicherte

Mutterschaftsgeld für familienversicherte und privat krankenversicherte Arbeitnehmerinnen

Frauen), erhalten Mutterschaftsgeld in Höhe von insgesamt höchstens 210 Euro. Zuständig hierfür ist das Bundesversicherungsamt (Mutterschaftsgeldstelle), Friedrich-Ebert-Allee 38, 53113 Bonn, Telefon 0228 619-1888. Informationen und Antragsformulare stehen auch im Internet zur Verfügung: [www.mutterschaftsgeld.de](http://www.mutterschaftsgeld.de)

Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat auch diesen Arbeitnehmerinnen den **Unterschiedsbetrag** zwischen 13 Euro und dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelt zu zahlen.

Arbeitgeberzuschuss

Ist das Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft oder während der Schutzfrist nach der Entbindung ausnahmsweise zulässig aufgelöst worden, so finanziert der Bund den Zuschuss. Die Auszahlung erfolgt für ihre Mitglieder durch die gesetzlichen Krankenkassen, in anderen Fällen durch das Bundesversicherungsamt in Bonn. Eine zulässige Auflösung liegt vor, wenn die Arbeitgeberseite nach Zustimmung der Aufsichtsbehörde (z. B. bei Betriebsstilllegung oder bei Verlagerung des Betriebes, wenn alle Möglichkeiten zur Vermeidung der Kündigung erschöpft sind) gekündigt hat. Der Zuschuss wird bis zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung gezahlt.

Arbeitgeberzuschuss bei zulässig aufgelösten Arbeitsverhältnissen

Kann die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber wegen eines Insolvenzereignisses die Verpflichtung zur Zahlung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld nicht erfüllen, gilt für den Zeitraum vom Tag des Insolvenzereignisses bis zum Ende der Schutzfrist die gleiche Regelung wie beim aufgelösten Arbeitsverhältnis. Rückständige Ansprüche auf den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bis zum Eintritt des Insolvenzereignisses werden wie rückständige Lohnforderungen behandelt. Danach haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Anspruch auf Insolvenzgeld, wenn sie für die dem Insolvenz-

Zuschuss bei Insolvenz

ereignis vorausgehenden drei Monate des Arbeitsverhältnisses noch Anspruch auf Arbeitsentgelt haben.

#### Rechenbeispiele:

- | Eine Frau hat in den letzten drei Monaten vor Beginn der Schutzfrist einen gleichbleibenden monatlichen Bruttolohn von 1.500 Euro. Der monatliche Nettolohn betrug 975 Euro. Der monatliche Nettolohn der letzten drei Monate ( $975 \text{ Euro} \times 3 = 2.925 \text{ Euro}$ ) wird auf den Kalendertag (drei Kalendermonate zu 30 Tagen) umgerechnet ( $2.925 \text{ Euro} : 90 \text{ Kalendertage} = 33 \text{ Euro pro Kalendertag}$ ). Der durchschnittliche kalendertägliche Nettolohn betrug also 33 Euro. Während der Schutzfristen vor und nach der Entbindung erhält die Frau pro Kalendertag diese 33 Euro, und zwar
  - | als Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse 13 Euro,
  - | als Arbeitgeberzuschuss 20 Euro.

- | Endet ein befristetes Arbeitsverhältnis durch Fristablauf nach Beginn der Mutterschutzfrist, wird bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses Mutterschaftsgeld sowie der Arbeitgeberzuschuss gezahlt. Anschließend erhalten diese Frauen Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes bis zum Ende der Mutterschutzfrist von der Krankenkasse.

Arbeitgeberzuschuss nach Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses während der Mutterschutzfristen

## Leistungen für arbeitslose Frauen ohne Anspruch auf Arbeitgeberzuschuss

#### Fallbeispiele:

- | Arbeitslose Frauen, die bei Beginn der Schutzfrist als Bezieherinnen von Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit oder bei beruflicher Weiterbildung nach dem SGB III gesetzlich krankenversichert sind und deren Arbeitsverhältnis nicht während der Schwangerschaft zulässig gekündigt worden ist, erhalten Mutterschaftsgeld durch die gesetzliche Krankenkasse.

Arbeitslose Frauen

Die Höhe des Mutterschaftsgeldes entspricht dem Betrag des Arbeitslosengeldes bei Arbeitslosigkeit oder bei beruflicher Weiterbildung nach dem SGB III, den die Versicherte vor Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung erhalten hat.

- Wenn Frauen während der Schwangerschaft und insbesondere der Mutterschutzfristen arbeitslos werden, sollten sie sich über ihre finanzielle Absicherung (insbesondere im Zusammenhang mit befristeten Verträgen und ihrem Krankenversicherungsschutz) vor allem auch während der Schutzfristen möglichst frühzeitig bei der Agentur für Arbeit, der Krankenkasse und ggf. dem Sozialamt erkundigen.
- Werdende Mütter, die Arbeitslosengeld II nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) beziehen, erhalten ab der 13. Schwangerschaftswoche bis zum Entbindungstag zusätzlich einen Mehrbedarf in Höhe von 17% der maßgebenden Regelleistung (z. B. für Alleinstehende 60 Euro). Darüber hinaus können auf Antrag gesondert Leistungen zur Erstattung für Bekleidung und Erstausrüstung bei Schwangerschaft und Geburt durch die örtlich zuständigen kommunalen Stellen zur Durchführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende (Jobcenter) erbracht werden.

## Überblick

Mitglieder der <b>gesetzlichen</b> Krankenversicherung mit Krankengeldanspruch (z. B. Arbeitnehmerinnen und Arbeitslose)	Arbeitnehmerin: pro Tag bis <b>13 € Mutterschaftsgeld</b> von der Krankenkasse <b>plus Arbeitgeberzuschuss</b> in Höhe der Differenz zum durchschnittlichen Nettoarbeitsentgelt, arbeitslose Frauen: Mutterschaftsgeld in Höhe der bisherigen Zahlung
Mitglieder der <b>gesetzlichen</b> Krankenversicherung <b>ohne</b> Krankengeldanspruch (z. B. Studentinnen) mit einer geringfügigen Beschäftigung	In der Regel pro Tag bis <b>13 € Mutterschaftsgeld</b> von der Krankenkasse
In der <b>gesetzlichen</b> Krankenversicherung <b>familienversicherte</b> Frauen <b>mit</b> einer geringfügigen Beschäftigung	<b>Mutterschaftsgeld</b> von einmalig bis zu <b>210 €</b> durch das Bundesversicherungsamt
In der <b>privaten</b> Krankenversicherung versicherte oder <b>nicht</b> krankenversicherte Arbeitnehmerinnen	<b>Mutterschaftsgeld</b> von einmalig bis zu <b>210 €</b> durch das Bundesversicherungsamt <b>plus Arbeitgeberzuschuss</b> in Höhe der Differenz zwischen 13 € und dem durchschnittlichen Nettoarbeitsentgelt
Frauen, deren Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft vom Arbeitgeber zulässig aufgelöst wurde	Pro Tag bis <b>13 € Mutterschaftsgeld</b> ; der Arbeitgeberzuschuss wird diesen Frauen von der Krankenkasse oder dem Bundesversicherungsamt gezahlt
Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung <b>ohne</b> Krankengeldanspruch (Arbeitslosengeld-II-Empfängerinnen)	Arbeitslosengeld II wird während der gesetzlichen Mutterschutzfristen unter Berücksichtigung eines Mehrbedarfs <sup>1</sup> ab der 13. Schwangerschaftswoche weitergezahlt

<sup>1</sup> Mehrbedarf wird nur bis einschließlich zum Entbindungstag gewährt.

## Gesetzliche Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung

Das Mutterschaftsgeld und der Arbeitgeberzuschuss sind steuer- und sozialabgabenfrei. Sie werden aber in den steuerlichen Progressionsvorbehalt einbezogen.

Während der Zeit des Anspruchs auf oder des Bezugs von Mutterschaftsgeld der gesetzlichen Krankenkassen bleibt die Frau in der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung kraft Gesetzes versichert, sofern sie vorher versicherungspflichtig war. Beiträge für das Mutterschaftsgeld hat sie nicht zu entrichten.

Auch für freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Frauen begründet der Bezug von Mutterschaftsgeld Beitragsfreiheit für vor dem Leistungsbezug beitragspflichtiges Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen, soweit und solange es entfällt; die gesetzlichen Mindestbeiträge sind in diesen Fällen für die Dauer des Leistungsbezuges nicht zu zahlen.

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

Mutterschaftsgeld und gesetzliche Kranken- und Rentenversicherung

Mutterschaftsgeld und Arbeitslosenversicherung

Für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes ist ein **Antrag** bei der Krankenkasse bzw. beim Bundesversicherungsamt erforderlich.

Mutterschaftsgeld und Leistungsantrag

## Umlageverfahren zum Ausgleich der Aufwendungen bei Mutterschaft

Alle Betriebe erhalten die nachstehend genannten Aufwendungen, die sie an die Arbeitnehmerinnen zahlen, in vollem Umfang ersetzt. Sie nehmen an einem allgemeinen Umlageverfahren der Krankenkassen (sogenanntes U2-Verfahren) teil.

U2-Verfahren

Voll erstattet werden sowohl die Arbeitgeberzuschüsse zum Mutterschaftsgeld als auch das Entgelt, das als Mutterschutzlohn bei Beschäftigungsverboten (allgemeine oder individuelle Beschäftigungsverbote) gezahlt wird. Ebenfalls erstattet werden die Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur gesetzlichen Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Eine Sonderregelung gilt für hauptberuflich beschäftigte mitarbeitende Familienangehörige, die bei der landwirtschaftlichen Krankenkasse pflichtversichert sind. Für diese Beschäftigten findet wegen der bei solchen Beschäftigungsverhältnissen innerhalb einer Familie bestehenden persönlichen Beziehungen das U2-Verfahren keine Anwendung.

Erstattungsfähig sind auch die Ausbildungsvergütungen, die wegen eines Beschäftigungsverbotens weiterzuzahlen sind.

Weitere Hinweise

Zuständig für die Erstattung sind die gesetzlichen Krankenkassen.

Die Erstattung erfolgt auf Antrag.

## Hilfe der Bundesstiftung „Mutter und Kind – Schutz des ungeborenen Lebens“

Die Bundesstiftung „Mutter und Kind – Schutz des ungeborenen Lebens“ hilft unbürokratisch schwangeren Frauen, die sich in einer Notlage befinden, wenn andere soziale Leistungen nicht rechtzeitig gewährt werden oder nicht ausreichen. Der Antrag ist **während** der Schwangerschaft bei einer Schwangerschaftsberatungsstelle in Wohnortnähe zu stellen. Vor der Gewährung von Mitteln aus der Bundesstiftung findet eine Prüfung der Einkommensverhältnisse statt. Die Stiftungsmittel werden z. B. für die Erstausrüstung des Kindes, die Weiterführung des Haushalts, die Wohnung und Einrichtung sowie die Betreuung des Kleinkindes gewährt.

### Auskunft und Rat

Zu allen Fragen des Mutterschutzgesetzes erteilen folgende Stellen den Frauen und den Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgebern Auskunft und Rat:

- | zu den Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft die Krankenkassen,
- | zum Mutterschaftsgeld die gesetzlichen Krankenkassen bzw. bei privat oder nicht versicherten Frauen das Bundesversicherungsamt in Bonn,
- | zu Fragen, die mit der Anwendung des Mutterschutzgesetzes zusammenhängen, in der Regel das Gewerbeaufsichtsamt oder die staatlichen Arbeitsschutzämter der Länder; die Aufsicht über die Ausführung des Mutterschutzgesetzes obliegt den Bundesländern; das jeweilige Arbeits- und Sozialministerium unterrichtet, welche staatlichen Stellen dafür zuständig sind,

- | zu Fragen, die das Arbeitslosengeld betreffen, die Agentur für Arbeit sowie zu Fragen, die sich auf das Arbeitslosengeld II beziehen, die örtlich zuständigen Stellen zur Durchführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende (Jobcenter),
- | die Sozialämter, wenn Ansprüche auf Leistungen nach SGB XII zu erbringen sind (z. B. Grundsicherung bei dauerhafter Erwerbsminderung).

Nach dem Beratungshilfegesetz haben Frauen mit geringem Einkommen Anspruch auf Beratungshilfe auch in arbeits- und sozialrechtlichen Fragen. Die örtlich zuständigen Amtsgerichte erteilen den Beratungshilfeschein, wenn die Voraussetzungen vorliegen.

#### Wichtig ...

... für den Vertrag mit der privaten Krankenkasse:  
Fragen Sie vor Vertragsabschluss auch nach den Leistungen im Mutterschaftsfall.  
Die Leistungsangebote sind sehr unterschiedlich.

#### **Für weitere Fragen nutzen Sie unser Servicetelefon:**

0180 1907050\*

oder Fax:

030 18555-4400

Montag–Donnerstag 9–18 Uhr

E-Mail: [info@bmfsfj.service.bund.de](mailto:info@bmfsfj.service.bund.de)

\* 3,9 Cent/Min. aus dem dt. Festnetz, max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen

## II.

## Stichwortverzeichnis

<b>A</b>			
Akkordarbeit	17, 20, 23	Berufskrankheit	17
Antrag auf Mutterschaftsgeld	37	Beschäftigungsverbote	17
Arbeitgeber		Einkommenssicherung	20
den Arbeitgeber informieren	9	generell	17
Mitteilungspflicht	10	individuelle	18
Verantwortung	15	Bewerbung	9
Arbeitgeberzuschuss	31, 34	Bildschirmarbeit	16 f.
arbeitslose Frauen	34	Bundesversicherungsamt	32 f.
bei zulässig aufgelöstem Arbeits-		<b>D</b>	
verhältnis	33	Dämpfe	16
Mutterschaftsgeld	29 ff., 33	Druckluft	16
ohne Anspruch auf Arbeitgeber-		<b>E</b>	
zuschuss	32, 34	Eigenkündigung (siehe auch	
während der Schutzfristen	29	Aufhebungsverträge)	13 f.
Arbeitslosenversicherung	36	Elternzeit	13, 24
Arbeitsvertrag	6	erneute Schwangerschaft in	
Ausbildungsverhältnis	8 f.	der Elternzeit	24
befristet	8	Kündigungsschutz bei	
geringfügige Beschäftigung	6	anschließender Elternzeit	13
Probearbeitsverhältnis	11	Einkommenssicherung	
Aufhebungsverträge	14	während der	
Aufsichtsbehörde	10 ff., 14 f.	Beschäftigungsverbote	20
Mitteilung an die	10	Erholungsurlaub	25
Prüfung durch die	15	Erschütterungen	16
Überwachung durch	27		
Zustimmung der	11	<b>F</b>	
Ausbildungsverhältnisse	8	Fehlgeburt	22
Aushangpflicht	27	Feiertagsarbeit	17
Auskunft und Rat	38	Fließbandarbeit	17, 20
Ausnahmen vom Kündigungsverbot	11	Frühgeburt	21
<b>B</b>			
Beförderungsmittel	17		
befristete Verträge	8		
Beratungshilfe	39		

<b>G</b>		<b>N</b>	
Gase	16	Nachtarbeit	17, 20
Gefahrstoffe	16, 23	Nässe	16
Gesundheitsrisiken	16 f.	<b>O</b>	
<b>H</b>		Ordnungswidrigkeit	22, 28
Hitze	16	<b>P</b>	
hocken	17	privat krankenversicherte Arbeitnehmerinnen	32 f., 35
<b>I</b>		Probearbeitsverhältnisse	11
Insolvenz	11, 33	<b>R</b>	
<b>K</b>		radioaktive Stoffe	16
Kälte	16	Rentenversicherung	36
Konkurs (siehe Insolvenz)		Röntgenstrahlen	16
Krankenversicherung (gesetzliche)	26, 29 f.	<b>S</b>	
Kündigungsschutz bei anschließender Elternzeit	13	Schadstoffe	
Kündigungsverbot	11	chemische und biologische	16
Aufhebungsvertrag	14	Schutzfristen	20 f., 29
Ausnahmen vom Kündigungsverbot	11	Schwangerschaftsabbruch	22
Eigenkündigung	14	Selbstständige	
Zustimmung der Aufsichtsbehörde	12	Mutterschaftsgeld	28
<b>L</b>		Sonderleistungen	26
Lärm	16	13. Monatsgehalt	26
Lasten	17	Sonntagsarbeit	17
<b>M</b>		ständig stehen	17
Maschinen	15, 17	Staub	16
Mehrarbeit	17, 20	Stillzeit	23
Mehrlingsgeburten	21	Straftat	28
Mutterschaftsgeld	29 ff.	Strahlen	16
Abgaben	36	Studentinnen	30, 35
Arbeitgeberzuschuss	31 ff.	<b>T</b>	
gesetzlich krankenversichert	34	Totgeburt	21 f.
Insolvenz	33	<b>U</b>	
privat krankenversichert	31 f.	Umlageverfahren	37
Voraussetzungen	29	Unfallgefahren	17
Mutterschutzrichtlinienverordnung	7	Urlaub	25

**V**

Verträge	9
Aufhebungsverträge	14
Ausbildungsverhältnisse	8 f.
befristete	8 f.
Probearbeitsverhältnisse	11
Vorsorgeuntersuchung	28 f.
von der Arbeit freizustellen	29

**W**

Wiedereinstellung nach der Entbindung	14
--	----

**Z**

Zustimmung der Aufsichtsbehörde Kündigung	12
--	----

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung;  
sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

**Herausgeber:**

Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend  
11018 Berlin  
www.bmfsfj.de



**Bezugsstelle:**

Publikationsversand der Bundesregierung  
Postfach 48 10 09  
18132 Rostock  
Tel.: 0180 5 778090\*  
Fax: 0180 5 778094\*  
Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bundesregierung.de  
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de  
www.bmfsfj.de

Für weitere Fragen nutzen Sie unser

Servicetelefon: 0180 1 907050\*\*

Fax: 030 18555-4400

Montag–Donnerstag 9–18 Uhr

E-Mail: info@bmfsfjservice.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115\*\*\*

Zugang zum 115-Gebärdentelefon: 115@gebaerdentelefon.d115.de

**Artikelnummer:** 2BR34

**Stand:** Juli 2011, 7. Auflage

**Gestaltung:** www.avitamin.de

**Bildnachweis Titelfoto:** Birgit Betzelt

**Druck:** Druckhaus Main-Echo GmbH & Co. KG, Aschaffenburg

- \* Jeder Anruf kostet 14 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz, max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen.
- \*\* 3,9 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz, max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen
- \*\*\* Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche Behördenrufnummer 115 von Montag bis Freitag zwischen 8.00 und 18.00 Uhr zur Verfügung. Diese erreichen Sie zurzeit in ausgesuchten Modellregionen wie Berlin, Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen u. a.. Weitere Informationen dazu finden Sie unter www.d115.de; 7 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz, max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen.