

INHALT

HVV-Großkundenabonnement (GKA)	115
Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand.....	116
Änderungen und Anpassungen im Mutterschutz	116
Genehmigung der „Flachland Zukunftsschule“ als Ersatzschule	133
Dienstanweisung zur Regelung des Verfahrens zur Anerkennung von ausländischen Bildungsnachweisen gemäß § 48 HmbSG	133

Die Personalabteilung informiert:

HVV-Großkundenabonnement (GKA)

(Hinweise zum Austausch der ProfiTickets zum 1. Dezember 2019)

Die Gültigkeit der zurzeit verwendeten ProfiTickets läuft am 30.11.2019 aus. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am GKA teilnehmen, erhalten ihr neues ProfiTicket ab Mitte November 2019 in ihrer Ausgabestelle. Das ist für Lehrkräfte und für das Pädagogisch-Therapeutische Fachpersonal in der Regel das Schulbüro oder ein mit diesen Aufgaben an der jeweiligen Schule beauftragter Bediensteter; für das Verwaltungspersonal sowie das nichtpädagogische Personal an Schulen das Personalsachgebiet V 432 (soweit die Ausgabe für das nichtpädagogische Personal an Schulen nicht unmittelbar durch das Schulbüro erfolgt), für Studienreferendarinnen und Studienreferendare das Personalsachgebiet V 433.

Das Sachgebiet V 436 übersendet den Ausgabestellen automatisch per Behördenpost die neuen ProfiTickets **ohne dass die Ausgabestellen die GKA-Karten neu bestellen müssen**. Für die beruflichen Schulen wird diese Aufgabe von der Personalabteilung des Hamburger Instituts für Berufliche Bildung übernommen.

Hinweis für die Dienststellen (nicht für die Schulen):

Die Dienststellen werden gebeten, ihre ProfiTickets durch einen Boten direkt in der Behörde für Schule und Berufsbildung, Hamburger Straße 31, 22083 Hamburg abzuholen. Den jeweiligen Abholtermin erfragen Sie bitte ab ca. Mitte November unter der Tel. 428 63-2799.

Die ausgelieferten ProfiTickets werden personalisiert sein, d. h. der Name der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters ist auf dem ProfiTicket bereits aufgedruckt. In einigen Fällen wird dies nicht möglich sein, so dass ggf. ProfiTickets von den Ausgabestellen bei den Personalsachgebieten nachgefordert werden müssen. Hintergrund ist:

- Die notwendigen Daten für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden aus dem Abrechnungsmonat September 2019 ermittelt.
- Der namentliche Aufdruck auf dem ProfiTicket bedingt einen Datenaustausch zwischen der FHH und dem HVV. Für den Personenkreis, dessen **neue Teilnahme ab Mitte September 2019** in das Abrechnungssystem KoPers eingegeben wurde, ist kein Versand einer vorgefertigten Fahrkarte möglich.
- Ferner sind **Veränderungen nach dieser Datenabrechnung** ebenfalls unberücksichtigt. Für den betroffenen Personenkreis wird ein ProfiTicket nach altem Datenbestand erstellt. Sollten Sie Fahrkarten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erhalten, die ihr ProfiTicket vor dem 01.12.2019 gekündigt haben, vor diesem Datum aus dem Beschäftigungsverhältnis ausgeschieden oder in eine andere Schule gewechselt sind, senden Sie diese mit einem entsprechenden Hinweis zurück an das zuständige Personalsachgebiet. Dort wird das ProfiTicket dann entweder entwertet oder an die zuständige Ausgabestelle weitergeleitet.

Den Ausgabestellen obliegt es, den Umtausch im eigenen Zuständigkeitsbereich zu organisieren und rechtzeitig vor dem 30.11.2019 gemäß dem Leitfaden für die Handhabung des GKA der FHH im Bereich der Hamburger Schulen durchzuführen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ab dem 01.12.2019 nicht mehr am GKA teilnehmen wollen, müssen eine Abmeldung an Ihr zuständiges Personalsachgebiet schicken. Eine genaue Beschreibung der einzelnen Arbeitsschritte finden die Ausgabestellen im Leitfaden für die Handhabung des GKA der FHH im Bereich der Hamburger Schulen.

Sämtliche alten Fahrkartenunterlagen des Gültigkeitszeitraumes bis 30. November 2018 und die abgelaufenen ProfiTickets schicken die Ausgabestellen bitte unmittelbar nach dem Umtausch an die S-Bahn Hamburg GmbH, z. H. Frau Wolf-Wagner, Hammerbrookstraße 44, 20097 Hamburg.

Die Personalabteilung informiert:

Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand

Betroffener Personenkreis: Beamtinnen und Beamte

Wesentliche Inhalte: Anspruch auf ein Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand

Zum 1. Januar 2020 tritt § 35 Abs. 5 des Hamburgischen Beamtengesetzes (HmbBG) in Kraft. Dadurch erhalten Beamtinnen und Beamten unter den im neuen Absatz 5 genannten Voraussetzungen einen Anspruch auf das Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand.

Der Anspruch auf das Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand um bis zu drei Jahre besteht, wenn

- die Beamtin/der Beamte einen entsprechenden Antrag stellt,
- eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Beurlaubung nach § 63 Abs. 1 HmbBG in dem entsprechenden Umfang bestand,
- das Ruhegehalt bei Erreichen der Altersgrenze nicht die Höchstgrenze erreicht und
- zwingende dienstliche Interessen nicht entgegenstehen.

Der Antrag ist spätestens 6 Monate vor dem Eintritt in den Ruhestand zu stellen. Eine Abweichung von dieser Frist ist für die Beamtinnen und Beamte, die von Januar bis März 2020 regulär in den Ruhestand eintreten würden, möglich.

13.09.2019
MBISchul 08/2019, Seite 116

V 424-2/111-90.6

* * *

Die Personalabteilung informiert:

Änderungen und Anpassungen im Mutterschutzrecht

Betroffener Personenkreis: schwangere und stillende Beschäftigte

Wesentliche Inhalte: Informationen über Änderungen des Mutterschutzgesetzes und dem Neuerlass der Hamburgischen Mutterschutzverordnung

1. Arbeitnehmerinnen, Auszubildende, Studentinnen und Schülerinnen:

Bereits zum 30. Mai 2017 sind einige Änderungen des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) in Kraft getreten, über die im MBISchul Nr. 4/2017 berichtet wurde. Diese sind:

- Die Schutzfrist nach der Geburt eines Kindes, bei dem eine Behinderung i. S. d. § 2 Abs. 1 S. 1 SGB IX ärztlich festgestellt wird, wird von acht auf zwölf Wochen verlängert (§ 3 Abs. 2 S. 2 Nr. 3 MuSchG). Hierzu ist unbedingt ein Antrag erforderlich.
- Bei einer Fehlgeburt, die nach der zwölften Schwangerschaftswoche eintritt, besteht anschließend ein Kündigungsschutz von vier Monaten (§ 17 Abs. 1 Nr. 2 MuSchG).

Zum 1. Januar 2018 sind weitere Änderungen des MuSchG in Kraft getreten. Die für die BSB wesentlichen Punkte sind:

- Einen neuen Schwerpunkt des MuSchG bildet die im Falle einer angezeigten Mutterschaft durchzuführende Gefährdungsbeurteilung. Die Regelungen der „Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz“ (MuSchArbV) wurden hierzu in das MuSchG übertragen. Die MuSchArbV ist außer Kraft getreten. Der Arbeitgeber hat bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen einer schwangeren oder stillenden Frau erforderliche Maßnahmen für den Schutz ihrer physischen und psychischen Gesundheit sowie der des Kindes zu treffen. Als erforderliche Maßnahmen kommt die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen oder die zeitweise Übertragung eines anderen Arbeitsplatzes in Betracht.
- Die Freistellung zum Stillen ist auf die ersten zwölf Monate nach der Entbindung beschränkt. Die Stillende kann täglich zweimal eine halbe Stunde oder eine ganze Stunde zum Stillen freigestellt werden (§ 7 Abs. 2 MuSchG). Eine stillende Frau hat ihrem Arbeitgeber so früh wie möglich mitzuteilen, dass sie stillt (§ 15 Abs. 1 S. 2 MuSchG).
- Bei der Rückkehr aus einem Beschäftigungsverbot hat die Beschäftigte das Recht entsprechend der vertraglich vereinbarten Bedingungen beschäftigt zu werden (§ 25 MuSchG). Dies bedeutet nicht, dass ein Anspruch auf denselben Arbeitsplatz besteht, sondern lediglich auf einen Arbeitsplatz, der den vertraglichen Regelungen entspricht.

2. Beamtinnen

Für die Beamtinnen hat es mit der zum 29. Dezember 2018 erlassenen Hamburgischen Mutterschutzverordnung (Hmb-MuSchVO) ebenfalls Änderungen zum Mutterschutz gegeben. **Ab sofort sind die Regelungen des Mutterschutzge-**

setzes auf die hamburgischen Beamtinnen anzuwenden. Die wesentlichen Neuerungen für die schwangeren und stillenden Beamtinnen sind:

- Beamtinnen sind wie Arbeitnehmerinnen für die Zeit des Stillens und für die Zeit freigestellt, die zur Durchführung von Vorsorgeuntersuchungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlich sind und nicht außerhalb der Arbeitszeit wahrgenommen werden können. Dies ist bei der bzw. dem Vorgesetzten rechtzeitig anzuzeigen. Die Beamtinnen erhalten bei Dienstversäumnissen, die wegen ärztlichen Untersuchungen zur Schwangerschaft und Mutterschaft oder zum Stillen anfallen, sowie während der mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbote ihre Dienst- oder Anwärterbezüge.
- Die Höchstarbeitszeit wurde an die Vorgaben für die Arbeitnehmerinnen angepasst. Die Höchstarbeitszeit beträgt für Beamtinnen nun ebenfalls achteinhalb Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche.
- Beamtinnen auf Widerruf und Beamtinnen auf Probe dürfen gegen ihren Willen nach Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche nicht aus dem Beamtenverhältnis entlassen werden, wenn der oder dem Dienstvorgesetzten die Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche bekannt ist (§ 3 Abs. 1 HmbMuSchVO).

Eine Übersicht über alle Informationen zum Thema Mutterschutz erhalten Sie im FHHPortal. In den Anlagen zu diesem Beitrag finden Sie das Mutterschutzgesetz, die Hamburgische Mutterschutzverordnung und das überarbeitete Merkblatt „Mutterschutz im Schulbereich“.

10.09.2019
MBISchul 08/2019, Seite 116

V 424-2/110-76.35/110-76.37

* * *

Anlage 1 – Merkblatt Mutterschutz im Schulbereich

Informationen zum Mutterschutz

Bei der Beschäftigung werdender und stillender Mütter gelten spezielle Rechtsvorschriften zum Schutz vor Gefährdungen am Arbeitsplatz. Diese sind das Mutterschutzgesetz (MuSchG), die Verordnung über den Mutterschutz für hamburgische Beamtinnen (HmbMuSchVO) und die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV). Dieses Merkblatt stellt eine orientierende Übersicht über die Rahmenbedingungen des Schutzes für werdende und stillende Mütter dar. Bei weitergehenden Fragen stehen die Betriebsärzte des Arbeitsmedizinischen Dienstes (AMD) zur Verfügung. Die Überwachung des Mutterschutzes und die Erteilung von Ausnahmen erfolgt bei Arbeitnehmerinnen durch das Amt für Arbeitsschutz in der Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz, bei Beamtinnen durch das Personalamt.

1. Schutzfristen vor und nach der Entbindung

Vor und nach der Entbindung gelten Schutzfristen, in denen keine Beschäftigung stattfinden darf:

- in den letzten 6 Wochen vor der Entbindung (§ 3 Abs. 1 MuSchG; § 1 Abs. 1 Nr. 5 HmbMuSchVO) und
- bis zum Ablauf von 8 Wochen nach der Entbindung (§ 3 Abs. 2 MuSchG; § 1 Abs. 1 Nr. 5 HmbMuSchVO).

Diese Schutzfristen bestehen unabhängig von dem Gesundheitszustand der werdenden Mutter im Rahmen der Mutterschutzzeit. Auf die Schutzfrist vor der Entbindung kann die Beschäftigte verzichten, wenn sie sich ausdrücklich zur Arbeitsleistung bereit erklärt. Die Schutzfrist nach der Entbindung verlängert sich auf 12 Wochen nach der Entbindung bei Früh- und Mehrlingsgeburten und bei Feststellung einer Behinderung des Kindes in den ersten acht Wochen nach der Geburt (§ 3 Abs. 2 MuSchG; § 1 Abs. 1 Nr. 5 HmbMuSchVO).

2. Zulässige Höchstarbeitszeit

Werdende und stillende Mütter dürfen nicht mit Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit beschäftigt werden (§§ 4 bis 6 MuSchG; § 1 Abs. 1 Nr. 5 HmbMuSchVO). Ihnen ist nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit zudem eine ununterbrochen Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren (§ 4 Abs. 2 MuSchG). Nach dem Mutterschutzrecht gilt für werdende und stillende Mütter eine Höchstarbeitszeit von:

Beschäftigte **ab** 18 Jahren: 8,5 Stunden täglich oder 90 Stunden in einer Doppelwoche

Beschäftigte **unter** 18 Jahren: 8 Stunden täglich oder 80 Stunden in einer Doppelwoche

(§ 4 MuSchG, § 1 Abs. 1 Nr. 5 HmbMuSchVO). Es ist zu beachten, dass weder die täglich noch die in der Doppelwoche zulässige Höchstarbeitszeit überschritten werden darf. Sobald die tägliche Höchstgrenze von 8,5 bzw. 8 Stunden überschritten wird, liegt bereits eine verbotene Mehrarbeit vor, ohne dass es auf die Höchstarbeitszeit in der Doppelwoche ankommt. Bei mehreren Arbeitgebern sind die täglichen Arbeitszeiten sowie die Arbeitszeiten in der Doppelwoche zusammenzurechnen.

Bei einer Doppelwoche handelt es sich um zwei aufeinanderfolgende Kalenderwochen. In die Doppelwoche werden Sonntage eingerechnet. Die Betrachtung der Höchstarbeitszeit in einer Doppelwoche wird u. a. relevant, wenn die werdenden Mütter an mehr als fünf Tagen in der Woche zum Dienst herangezogen werden.

Beispiel 1

1. Woche

Montag bis Freitag jeweils 8,5 Stunden; Samstag 5,5 Stunden
8,5 Stunden x 5 Tage = 42,5 Stunden + 5,5 Stunden = 48 Stunden in der 1. Woche

2. Woche

Montag bis Freitag jeweils 8,5 Stunden
8,5 Stunden x 5 Tage = 42,5 Stunden in der 2. Woche

Gesamtstundenzahl der Doppelwoche: 90,5 Stunden

Die täglich zulässige Höchst Arbeitszeit wurde zwar im obigen Beispiel eingehalten. Die zulässige Höchst Arbeitszeit in der Doppelwoche wurde allerdings überschritten, sodass eine unzulässige Mehrarbeit vorliegt.

Beispiel 2

1. Woche

Montag bis Freitag jeweils 5 Stunden
5 Stunden x 5 Tage = 25 Stunden in der 1. Woche

2. Woche

Montag 9 Stunden, Dienstag bis Donnerstag 8 Stunden und Freitag 5 Stunden
8 Stunden x 3 Tage = 24 Stunden + 9 Stunden + 5 Stunden = 38 Stunden in der 2. Woche

Gesamtstundenzahl in der Doppelwoche: 63 Stunden

Die zulässige Höchst Arbeitszeit in der Doppelwoche wurde in diesem Beispiel beachtet. Am Montag der zweiten Woche überschreitet jedoch die tägliche Arbeitszeit die Höchstgrenze von 8,5 Stunden. Die Arbeitszeit muss daher für diesen Tag reduziert werden.

Besonderheiten bei der Arbeitszeit von Lehrkräften

Lehrkräfte leisten entsprechend der Lehrkräfte-Arbeitszeit-Verordnung der FHH vom 01.07.2003 in der Unterrichtszeit eine rechnerische wöchentliche Arbeitszeit von 46,57 Stunden, bei 5 Unterrichtstagen **9,31 Stunden** täglich. Dies stellt eine unzulässige Mehrarbeit im Sinne der Mutterschutzvorschriften dar. Die Arbeitszeit einer vollbeschäftigten schwangeren Lehrkraft ist demzufolge zu reduzieren. Im konkreten Einzelfall ist eine Prüfung und Entscheidung durch die jeweilige Schulleitung notwendig, um die Reduzierung der Arbeitszeit auf tatsächlich 8,5 Zeitstunden täglich bzw. 90 Stunden in der Doppelwoche zu erreichen (siehe obige Beispiele).

Es werden folgende Hinweise gemacht:

- Die schwangere Lehrkraft ist bei der Entscheidung der Schulleitung zur Reduzierung der Arbeitszeit mit einzubeziehen. Die Reduzierung der Arbeitszeit hat nicht zwangsläufig zur Folge, dass die Unterrichtsverpflichtung zu reduzieren ist. Es können auch andere Arbeitszeitanteile, z. B. Vertretungsstunden, Funktionszeiten o. ä. reduziert werden.
- Ein Verzicht der Lehrkraft auf die Reduzierung ist nicht möglich.
- Bei Durchführung jeglicher Konferenzen ist ebenso zu berücksichtigen, dass die tägliche Höchst Arbeitsgrenze von 8,5 Stunden nicht überschritten wird, da derartige Veranstaltungen zur Arbeitszeit gehören.

3. Betrieblicher Gesundheitsschutz

Der Arbeitgeber hat den Arbeitsplatz von werdenden und stillenden Müttern zu beurteilen und ggf. Schutzmaßnahmen zu treffen. Für schwangere oder stillende Frauen sind in der Dienststelle während der Pausen und Arbeitsunterbrechungen geeignete Bedingungen zum Ausruhen, Hinlegen und Hinsetzen zu schaffen (§ 9 Abs. 3 MuSchG; § 1 Abs. 1 Nr. 2 HmbMuSchVO).

Mütter sind auf Verlangen während der ersten zwölf Monate nach der Entbindung für die erforderliche Zeit zum Stillen freizustellen. Eine Freistellung erfolgt für mindestens zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich für eine Stunde. Ein höherer Freistellungsumfang ist möglich (§ 7 Abs. 2 MuSchG; § 1 Abs. 1 Nr. 7 HmbMuSchVO). Eine Berücksichtigung im Stundenplan ist rechtzeitig einzuplanen.

3.1 Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen

Der Arbeitgeber hat die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes möglichst vermieden werden und eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen wird. Eine unverantwortliche Gefährdung für die werdenden und stillenden Mütter kann sich durch gesetzlich unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen ergeben. Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere und stillende Frauen ergeben sich im Hinblick auf Gefahrenstoffe, Biostoffe, physikalische Einwirkungen, eine belastende Arbeitsumgebung sowie Akkord- und Fließarbeit (§ 11 und § 12 MuSchG, § 1 Abs.1 Nr. 2 HmbMuSchVO). Auf die Checkliste („Mutterschutzgefährdungsbeurteilung in Gemeinschaftseinrichtungen für Kinder und Jugendliche“) und auf das Mutterschutz-Merkblatt des AMD bezüglich der Beispiele wird hingewiesen.

3.1.1 Besonderheiten im Schuldienst

3.1.1.1 Unfallgefahren und körperliche Belastung

Pausenaufsichten sollten schwangeren Lehrkräften nicht übertragen werden. Die Übernahme von Pausenaufsichten ist nur zulässig, wenn eine Gefährdung ggf. aufgrund von Maßnahmen verlässlich ausgeschlossen werden kann. Im Sport-

unterricht wird jeder körperliche Einsatz untersagt. Schwimmunterricht darf nur mit einer zweiten rettungskundigen Lehrkraft gegeben werden. Auf Rettungs- und Tauchtraining sollte verzichtet werden (MBISchul 1976, S. 22).

3.1.1.2 Gefahrstoffe

Gefahrstoffe können besonders im naturwissenschaftlichen Unterricht, in der Arbeitslehre, Werkstätten und im Kunstunterricht angetroffen werden. Grundsätzlich sollten in der Schule möglichst alle Gefahrstoffe durch „gefahrlose“ und „umweltfreundliche“ Produkte ersetzt werden. Der Umgang mit Blei und Quecksilberalkylen ist für alle gebärfähigen Frauen verboten, wenn der Grenzwert überschritten wird. Für Schwangere und Stillende verboten ist der Umgang mit Stoffen, die sehr giftig (Brom, Cyanide), giftig (Phenol, Methanol) und gesundheitsschädlich (Jodlösung) sind, wenn der Grenzwert überschritten wird. Die Grenzwerteinhaltung ist bei vielen Gefahrstoffen nur möglich, wenn beim Experimentieren im Chemieunterricht in geprüften und gut funktionierenden Abzügen und mit geeigneten Schutzhandschuhen hantiert wird. Eine genaue Überprüfung und Beratung erfolgt durch den technischen Arbeitsschutz.

3.1.1.3 Infektionsgefährdung

Werdende und stillende Mütter dürfen nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen erfahrungsgemäß Krankheitserreger übertragen werden können. Ein enger Kontakt zu Kindern und/oder zu erkrankten Personen ist in bestimmten Schwangerschaftsphasen nur bei bestehender Immunität der Schwangeren gegen die Krankheit erlaubt. Als eine besondere Gefahr für das ungeborene Kind werden u. a. eine Röteln-, Masern-, Mumps- oder Windpockeninfektion angesehen.

In der Schwangerschaft ist generell der direkte Kontakt mit Blut, Urin, Stuhl, Speichel zu vermeiden. Auf die innerbetrieblichen Hygienepläne sollte daher besonders geachtet werden. Bei der Arbeit mit Kindern mit Behinderungen ist der Kontakt mit Körperausscheidungen durch das Beachten hygienischer Maßnahmen, wie z. B. das Tragen von geeigneten Schutzhandschuhen, sowie ein enger Körperkontakt zu vermeiden. Grundsätzlich führt die Arbeit mit Inklusionskindern nicht automatisch zu einem Beschäftigungsverbot. Vielmehr sollte eine individuelle Gefährdungsbeurteilung vorgenommen werden. Sollte jedoch trotz geeigneter Hygienemaßnahmen der Kontakt nicht vermieden werden können und der Immunitätsstatus der Schwangeren insbesondere gegenüber Zytomegalie noch unklar sein, ist durch die Dienststelle ein vorübergehendes betriebliches Beschäftigungsverbot auszusprechen.

In den Vorschulen müssen außerdem Beschäftigungsbeschränkungen ausgesprochen werden, falls gegen eine oder mehrere der Infektionskrankheiten Röteln, Windpocken, Masern, Mumps, Ringelröteln oder Zytomegalie kein Immunschutz vorhanden ist. Der Immunstatus hat zwingend vorhanden zu sein. Solange der Immunstatus ungeklärt ist, darf die schwangere oder stillende Mutter nicht in der Vorschule beschäftigt werden. Für diesen Zeitraum besteht folglich ein vorübergehendes Beschäftigungsverbot. Die schwangere oder stillende Mutter hat in einem solchen Fall sofort bei Bekanntwerden ihrer Schwangerschaft ihren Immunstatus bei einem Arzt überprüfen zu lassen. Dies kann entweder durch den AMD (Telefon: 428 41 2112) oder durch den Haus- bzw. Frauenarzt erfolgen.

Es wird hierzu auf die AMD-Info 07-03 „Mutterschutz in Gemeinschaftseinrichtungen für Kinder und Jugendliche“ hingewiesen. Zudem sind bei bestimmten Infektionskrankheiten Beschäftigungsbeschränkungen zu beachten. Nähere Auskünfte erteilen die Betriebsärzte des AMD.

3.1.1.4 Schwere Arbeit

Für Schwangere gilt der gesetzliche Grenzwert von 5 kg für regelmäßiges (mehr als 2 – 3 x/Stunde) und 10 kg für gelegentliches Heben und Tragen (weniger als 1 – 2 x/Stunde). Dieses Problem betrifft besonders Beschäftigte im Kontakt mit körperbehinderten Kindern und Jugendlichen (§ 11 Abs. 5 MuSchG; § 1 Abs.1 Nr. 2 HmbMuSchVO).

3.1.1.5 Stress

Schwangere sollen nicht über das normale Maß hinaus belastet werden und sich von vermeidbarem Druck befreien. Typische Belastungen im Lehrberuf sind:

- Körperliche Belastungen durch langes Stehen und Sitzen, angestregtes lautes Reden
- Psychomentele Belastung durch Lärm, durch volle geistig-seelische Präsenz, stetige Reaktionsbereitschaft und hohe Verantwortung sowie widersprüchliche Anforderungen.

3.2 Gefährdungsbeurteilung

Um eine unverantwortbare Gefährdung (Nr. 3.1) auszuschließen oder aber festzustellen, erhält die Schulleitung von der Personalabteilung nach der Anzeige der Schwangerschaft der Mitarbeiterin einen Fragebogen mit Erläuterungen zugesandt, anhand dessen die Arbeitsbedingungen an dem Arbeitsplatz zu beurteilen sind. Der Fragebogen ist auszufüllen und an die Personalabteilung zwingend zurückzusenden. Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung sind auf Grundlage der Erkenntnisse aus dem Fragebogen die folgenden Schutzmaßnahmen in der nachfolgend dargestellten Reihenfolge zu prüfen (§ 10 Abs. 2 und § 13 MuSchG; § 1 Abs. 1 Nr. 2 HmbMuSchVO):

1. Es sind keine Schutzmaßnahmen erforderlich. Der Arbeitsplatz und die Arbeitsbedingungen entsprechen den gesetzlichen Vorgaben zum Mutterschutz.
2. Aus den Arbeitsbedingungen ergeben sich Gefährdungen. Es sind daher Veränderung an den Arbeitsbedingungen notwendig (u. a. Tätigkeiten, Arbeitsumfeld).
3. Die Arbeitsbedingungen an dem Arbeitsplatz sind nicht veränderbar oder es ist eine Umgestaltung wegen des nachweislich unverhältnismäßigen Aufwandes für die Dienststelle nicht zumutbar. Die Gefährdung der werdenden oder stillenden Mutter lässt sich jedoch durch eine vorübergehende Umsetzung der Beschäftigten auf einen anderen Ar-

beitsplatz verhindern (z. B. Schulbibliothek). Kommen nur Tätigkeiten außerhalb der Schule in Frage, hat die Schulleitung hierzu Kontakt zu dem zuständigen Personalreferenten bei B 22 aufzunehmen, um eine alternative Einsatzmöglichkeit zu prüfen.

4. Kann eine unverantwortbare Gefährdungen für die schwangere oder stillende Frau weder durch eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen (2.) noch durch einen Arbeitsplatzwechsel (3.) ausgeschlossen werden, darf die schwangere oder stillende Frau nicht weiter beschäftigt werden. Die Schulleitung hat nach Prüfung und Ausschöpfung aller Möglichkeiten in solchen Fällen erst als Letztmittel ein betriebliches Beschäftigungsverbot auszusprechen.

3.3 Beschäftigungsverbot

Für werdende oder stillende Mütter können ggf. Beschäftigungsverbote gelten. Es ist hierbei zu unterscheiden zwischen dem:

a. gesetzlichen Beschäftigungsverbot

Dies sind die durch den Gesetzgeber festgelegten Schutzfristen und Beschäftigungsbeschränkungen vor und nach der Entbindung, das Verbot der Mehrarbeit, das Verbot der Nacharbeit und Sonn- und Feiertagsarbeit (§§ 3 bis 6 MuSchG; § 1 Abs. 1 Nr. 5 HmbMuSchVO). Die Vorschriften zum gesetzlichen Beschäftigungsverbot sind durch die Dienststelle zwingend einzuhalten.

b. betrieblichen Beschäftigungsverbot

Mit dem betrieblichen Beschäftigungsverbot untersagt die Schulleitung in Absprache mit der/dem Personalreferentin/Personalreferenten einseitig der Beschäftigten die Ausübung der Tätigkeit für einen bestimmten Zeitraum (§ 13 Abs. 1 Nr. 3 MuSchG; § 1 Abs. 1 Nr. 5 HmbMuSchVO). Dies kommt in Betracht, wenn die Veränderung der Arbeitsbedingungen und die befristete Umsetzung als alternative Schutzmaßnahmen (Nr. 3.2) (noch) nicht möglich sind oder wenn bei Beschäftigten in Vorschulklassen der Immunstatus der werdenden oder stillenden Mutter noch zu klären ist.

c. ärztliches Beschäftigungsverbot

Das ärztliche Beschäftigungsverbot kann nur auf Grundlage eines ärztlichen Attests erfolgen. Mit dem Attest bestätigt der behandelnde Arzt offiziell die Gefährdung der Gesundheit der schwangeren oder stillenden Mutter bzw. die ihres Kindes, weshalb die weitere Beschäftigung in der Dienststelle (Schule) untersagt ist. Die Gesundheitsgefährdung, auf die sich das ärztliche Beschäftigungsverbot bezieht, muss stets ursächlich mit der Schwangerschaft und deren Auswirkungen im Zusammenhang stehen (§ 16 Abs. 1 MuSchG; § 1 Abs. 1 Nr. 5 HmbMuSchVO).

V424-2/110-76.35

10.09.2019

Anlage 2

Ausfertigungsdatum: 23.05.2017

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

Abschnitt 1

Allgemeine Vorschriften

§ 1 Anwendungsbereich, Ziel des Mutterschutzes

- (1) Dieses Gesetz schützt die Gesundheit der Frau und ihres Kindes am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit. Das Gesetz ermöglicht es der Frau, ihre Beschäftigung oder sonstige Tätigkeit in dieser Zeit ohne Gefährdung ihrer Gesundheit oder der ihres Kindes fortzusetzen und wirkt Benachteiligungen während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit entgegen. Regelungen in anderen Arbeitsschutzgesetzen bleiben unberührt.
- (2) Dieses Gesetz gilt für Frauen in einer Beschäftigung im Sinne von § 7 Absatz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Unabhängig davon, ob ein solches Beschäftigungsverhältnis vorliegt, gilt dieses Gesetz auch für
 1. Frauen in betrieblicher Berufsbildung und Praktikantinnen im Sinne von § 26 des Berufsbildungsgesetzes,
 2. Frauen mit Behinderung, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt sind,
 3. Frauen, die als Entwicklungshelferinnen im Sinne des Entwicklungshelfer-Gesetzes tätig sind, jedoch mit der Maßgabe, dass die §§ 18 bis 22 auf sie nicht anzuwenden sind,
 4. Frauen, die als Freiwillige im Sinne des Jugendfreiwilligendienstgesetzes oder des Bundesfreiwilligendienstgesetzes tätig sind,
 5. Frauen, die als Mitglieder einer geistlichen Genossenschaft, Diakonissen oder Angehörige einer ähnlichen Gemeinschaft auf einer Planstelle oder aufgrund eines Gestellungsvertrages für diese tätig werden, auch während der Zeit ihrer dortigen außerschulischen Ausbildung,
 6. Frauen, die in Heimarbeit beschäftigt sind, und ihnen Gleichgestellte im Sinne von § 1 Absatz 1 und 2 des Heimarbeitsgesetzes, soweit sie am Stück mitarbeiten, jedoch mit der Maßgabe, dass die §§ 10 und 14 auf sie nicht anzuwenden sind und § 9 Absatz 1 bis 5 auf sie entsprechend anzuwenden ist,

7. Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen sind, jedoch mit der Maßgabe, dass die §§ 18, 19 Absatz 2 und § 20 auf sie nicht anzuwenden sind, und
 8. Schülerinnen und Studentinnen, soweit die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt oder die ein im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung verpflichtend vorgegebenes Praktikum ableisten, jedoch mit der Maßgabe, dass die §§ 17 bis 24 auf sie nicht anzuwenden sind.
- (3) Das Gesetz gilt nicht für Beamtinnen und Richterinnen. Das Gesetz gilt ebenso nicht für Soldatinnen, auch soweit die Voraussetzungen des Absatzes 2 erfüllt sind, es sei denn, sie werden aufgrund dienstlicher Anordnung oder Gestattung außerhalb des Geschäftsbereiches des Bundesministeriums der Verteidigung tätig.
- (4) Dieses Gesetz gilt für jede Person, die schwanger ist, ein Kind geboren hat oder stillt. Die Absätze 2 und 3 gelten entsprechend.

§ 2 Begriffsbestimmungen

- (1) Arbeitgeber im Sinne dieses Gesetzes ist die natürliche oder juristische Person oder die rechtsfähige Personengesellschaft, die Personen nach § 1 Absatz 2 Satz 1 beschäftigt. Dem Arbeitgeber stehen gleich:
1. die natürliche oder juristische Person oder die rechtsfähige Personengesellschaft, die Frauen im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 1 ausbildet oder für die Praktikantinnen im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 1 tätig sind,
 2. der Träger der Werkstatt für behinderte Menschen im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 2,
 3. der Träger des Entwicklungsdienstes im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 3,
 4. die Einrichtung, in der der Freiwilligendienst nach dem Jugendfreiwilligendienstegesetz oder nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 4 geleistet wird,
 5. die geistliche Genossenschaft und ähnliche Gemeinschaft im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 5,
 6. der Auftraggeber und der Zwischenmeister von Frauen im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 6,
 7. die natürliche oder juristische Person oder die rechtsfähige Personengesellschaft, für die Frauen im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 7 tätig sind, und
 8. die natürliche oder juristische Person oder die rechtsfähige Personengesellschaft, mit der das Ausbildungs- oder Praktikumsverhältnis im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8 besteht (Ausbildungsstelle).
- (2) Eine Beschäftigung im Sinne der nachfolgenden Vorschriften erfasst jede Form der Betätigung, die eine Frau im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses nach § 1 Absatz 2 Satz 1 oder die eine Frau im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 im Rahmen ihres Rechtsverhältnisses zu ihrem Arbeitgeber nach § 2 Absatz 1 Satz 2 ausübt.
- (3) Ein Beschäftigungsverbot im Sinne dieses Gesetzes ist nur ein Beschäftigungsverbot nach den §§ 3 bis 6, 10 Absatz 3, § 13 Absatz 1 Nummer 3 und § 16. Für eine in Heimarbeit beschäftigte Frau und eine ihr Gleichgestellte tritt an die Stelle des Beschäftigungsverbots das Verbot der Ausgabe von Heimarbeit nach den §§ 3, 8, 13 Absatz 2 und § 16. Für eine Frau, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen ist, tritt an die Stelle des Beschäftigungsverbots nach Satz 1 die Befreiung von der vertraglich vereinbarten Leistungspflicht; die Frau kann sich jedoch gegenüber der dem Arbeitgeber gleichgestellten Person oder Gesellschaft im Sinne von Absatz 1 Satz 2 Nummer 7 dazu bereit erklären, die vertraglich vereinbarte Leistung zu erbringen.
- (4) Alleinarbeit im Sinne dieses Gesetzes liegt vor, wenn der Arbeitgeber eine Frau an einem Arbeitsplatz in seinem räumlichen Verantwortungsbereich beschäftigt, ohne dass gewährleistet ist, dass sie jederzeit den Arbeitsplatz verlassen oder Hilfe erreichen kann.
- (5) Arbeitsentgelt im Sinne dieses Gesetzes ist das Arbeitsentgelt, das nach § 14 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch in Verbindung mit einer aufgrund des § 17 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch erlassenen Verordnung bestimmt wird. Für Frauen im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 gilt als Arbeitsentgelt ihre jeweilige Vergütung.

Abschnitt 2

Gesundheitsschutz

Unterabschnitt 1

Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz

§ 3 Schutzfristen vor und nach der Entbindung

- (1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigen (Schutzfrist vor der Entbindung), soweit sie sich nicht zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklärt. Sie kann die Erklärung nach Satz 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen. Für die Berechnung der Schutzfrist vor der Entbindung ist der voraussichtliche Tag der Entbindung maßgeblich, wie er sich aus dem ärztlichen Zeugnis oder dem Zeugnis einer Hebamme oder eines Entbindungspfleger ergibt. Entbindet eine Frau nicht am voraussichtlichen Tag, verkürzt oder verlängert sich die Schutzfrist vor der Entbindung entsprechend.
- (2) Der Arbeitgeber darf eine Frau bis zum Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigen (Schutzfrist nach der Entbindung). Die Schutzfrist nach der Entbindung verlängert sich auf zwölf Wochen
1. bei Frühgeburten,
 2. bei Mehrlingsgeburten und
 3. wenn vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung im Sinne von § 2 Absatz 1 Satz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch ärztlich festgestellt wird.

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

- (3) Die Ausbildungsstelle darf eine Frau im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8 bereits in der Schutzfrist nach der Entbindung im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung tätig werden lassen, wenn die Frau dies ausdrücklich gegenüber ihrer Ausbildungsstelle verlangt. Die Frau kann ihre Erklärung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.
- (4) Der Arbeitgeber darf eine Frau nach dem Tod ihres Kindes bereits nach Ablauf der ersten zwei Wochen nach der Entbindung beschäftigen, wenn
 1. die Frau dies ausdrücklich verlangt und
 2. nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht.Sie kann ihre Erklärung nach Satz 1 Nummer 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

§ 4 Verbot der Mehrarbeit; Ruhezeit

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

§ 5 Verbot der Nachtarbeit

- (1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nicht zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigen. Er darf sie bis 22 Uhr beschäftigen, wenn die Voraussetzungen des § 28 erfüllt sind.
- (2) Die Ausbildungsstelle darf eine schwangere oder stillende Frau im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8 nicht zwischen 20 Uhr und 6 Uhr im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung tätig werden lassen. Die Ausbildungsstelle darf sie an Ausbildungsveranstaltungen bis 22 Uhr teilnehmen lassen, wenn
 1. sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt,
 2. die Teilnahme zu Ausbildungszwecken zu dieser Zeit erforderlich ist und
 3. insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

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

§ 6 Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit

- (1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigen. Er darf sie an Sonn- und Feiertagen nur dann beschäftigen, wenn
 1. sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt,
 2. eine Ausnahme vom allgemeinen Verbot der Arbeit an Sonn- und Feiertagen nach § 10 des Arbeitszeitgesetzes zugelassen ist,
 3. der Frau in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachtruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird und
 4. insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

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

- (2) Die Ausbildungsstelle darf eine schwangere oder stillende Frau im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8 nicht an Sonn- und Feiertagen im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung tätig werden lassen. Die Ausbildungsstelle darf sie an Ausbildungsveranstaltungen an Sonn- und Feiertagen teilnehmen lassen, wenn
 1. sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt,
 2. die Teilnahme zu Ausbildungszwecken zu dieser Zeit erforderlich ist,
 3. der Frau in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachtruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird und
 4. insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

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

§ 7 Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen

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

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

§ 8 Beschränkung von Heimarbeit

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

Unterabschnitt 2

Betrieblicher Gesundheitsschutz

§ 9 Gestaltung der Arbeitsbedingungen; unverantwortbare Gefährdung

- (1) Der Arbeitgeber hat bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen einer schwangeren oder stillenden Frau alle aufgrund der Gefährdungsbeurteilung nach § 10 erforderlichen Maßnahmen für den Schutz ihrer physischen und psychischen Gesundheit sowie der ihres Kindes zu treffen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls den sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Soweit es nach den Vorschriften dieses Gesetzes verantwortbar ist, ist der Frau auch während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit die Fortführung ihrer Tätigkeiten zu ermöglichen. Nachteile aufgrund der Schwangerschaft, der Entbindung oder der Stillzeit sollen vermieden oder ausgeglichen werden.
- (2) Der Arbeitgeber hat die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes möglichst vermieden werden und eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen wird. Eine Gefährdung ist unverantwortbar, wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist. Eine unverantwortbare Gefährdung gilt als ausgeschlossen, wenn der Arbeitgeber alle Vorgaben einhält, die aller Wahrscheinlichkeit nach dazu führen, dass die Gesundheit einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes nicht beeinträchtigt wird.
- (3) Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass die schwangere oder stillende Frau ihre Tätigkeit am Arbeitsplatz, soweit es für sie erforderlich ist, kurz unterbrechen kann. Er hat darüber hinaus sicherzustellen, dass sich die schwangere oder stillende Frau während der Pausen und Arbeitsunterbrechungen unter geeigneten Bedingungen hinlegen, hinsetzen und ausruhen kann.
- (4) Alle Maßnahmen des Arbeitgebers nach diesem Unterabschnitt sowie die Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10 müssen dem Stand der Technik, der Arbeitsmedizin und der Hygiene sowie den sonstigen gesicherten wissenschaftlichen Erkenntnissen entsprechen. Der Arbeitgeber hat bei seinen Maßnahmen die vom Ausschuss für Mutterschutz ermittelten und nach § 30 Absatz 4 im Gemeinsamen Ministerialblatt veröffentlichten Regeln und Erkenntnisse zu berücksichtigen; bei Einhaltung dieser Regeln und bei Beachtung dieser Erkenntnisse ist davon auszugehen, dass die in diesem Gesetz gestellten Anforderungen erfüllt sind.
- (5) Der Arbeitgeber kann zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, ihm obliegende Aufgaben nach diesem Unterabschnitt in eigener Verantwortung wahrzunehmen.
- (6) Kosten für Maßnahmen nach diesem Gesetz darf der Arbeitgeber nicht den Personen auferlegen, die bei ihm beschäftigt sind. Die Kosten für Zeugnisse und Bescheinigungen, die die schwangere oder stillende Frau auf Verlangen des Arbeitgebers vorzulegen hat, trägt der Arbeitgeber.

§ 10 Beurteilung der Arbeitsbedingungen; Schutzmaßnahmen

- (1) Im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes hat der Arbeitgeber für jede Tätigkeit
1. die Gefährdungen nach Art, Ausmaß und Dauer zu beurteilen, denen eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind ausgesetzt ist oder sein kann, und
 2. unter Berücksichtigung des Ergebnisses der Beurteilung der Gefährdung nach Nummer 1 zu ermitteln, ob für eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind voraussichtlich
 - a) keine Schutzmaßnahmen erforderlich sein werden,
 - b) eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen nach § 13 Absatz 1 Nummer 1 erforderlich sein wird oder
 - c) eine Fortführung der Tätigkeit der Frau an diesem Arbeitsplatz nicht möglich sein wird.
- Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.
- (2) Sobald eine Frau dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist oder stillt, hat der Arbeitgeber unverzüglich die nach Maßgabe der Gefährdungsbeurteilung nach Absatz 1 erforderlichen Schutzmaßnahmen festzulegen. Zusätzlich hat der Arbeitgeber der Frau ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anzubieten.
- (3) Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nur diejenigen Tätigkeiten ausüben lassen, für die er die erforderlichen Schutzmaßnahmen nach Absatz 2 Satz 1 getroffen hat.

§ 11 Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen

- (1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie in einem Maß Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 liegt insbesondere vor, wenn die schwangere Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, bei denen sie folgenden Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann:
1. Gefahrstoffen, die nach den Kriterien des Anhangs I zur Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 2008 über die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und Gemischen, zur Änderung und Aufhebung der Richtlinien 67/548/EWG und 1999/45/EG und zur Änderung der Verordnung (EG) Nr. 1907/2006 (ABl. L 353 vom 31.12.2008, S. 1) zu bewerten sind
 - a) als reproduktionstoxisch nach der Kategorie 1A, 1B oder 2 oder nach der Zusatzkategorie für Wirkungen auf oder über die Laktation,
 - b) als keimzellmutagen nach der Kategorie 1A oder 1B,
 - c) als karzinogen nach der Kategorie 1A oder 1B,
 - d) als spezifisch zielorgantoxisch nach einmaliger Exposition nach der Kategorie 1 oder
 - e) als akut toxisch nach der Kategorie 1, 2 oder 3.
 2. Blei und Bleiderivate, soweit die Gefahr besteht, dass diese Stoffe vom menschlichen Körper aufgenommen werden, oder
 3. Gefahrstoffen, die als Stoffe ausgewiesen sind, die auch bei Einhaltung der arbeitsplatzbezogenen Vorgaben möglicherweise zu einer Fruchtschädigung führen können.
- Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 oder 2 gilt insbesondere als ausgeschlossen,
1. wenn
 - a) für den jeweiligen Gefahrstoff die arbeitsplatzbezogenen Vorgaben eingehalten werden und es sich um einen Gefahrstoff handelt, der als Stoff ausgewiesen ist, der bei Einhaltung der arbeitsplatzbezogenen Vorgaben hinsichtlich einer Fruchtschädigung als sicher bewertet wird, oder
 - b) der Gefahrstoff nicht in der Lage ist, die Plazentaschranke zu überwinden, oder aus anderen Gründen ausgeschlossen ist, dass eine Fruchtschädigung eintritt, und
 2. wenn der Gefahrstoff nach den Kriterien des Anhangs I zur Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 nicht als reproduktionstoxisch nach der Zusatzkategorie für Wirkungen auf oder über die Laktation zu bewerten ist. Die vom Ausschuss für Mutterschutz ermittelten wissenschaftlichen Erkenntnisse sind zu beachten.
- (2) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie in einem Maß mit Biostoffen der Risikogruppe 2, 3 oder 4 im Sinne von § 3 Absatz 1 der Biostoffverordnung in Kontakt kommt oder kommen kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 liegt insbesondere vor, wenn die schwangere Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, bei denen sie mit folgenden Biostoffen in Kontakt kommt oder kommen kann:
1. mit Biostoffen, die in die Risikogruppe 4 im Sinne von § 3 Absatz 1 der Biostoffverordnung einzustufen sind, oder
 2. mit Rötelnvirus oder mit Toxoplasma.
- Die Sätze 1 und 2 gelten auch, wenn der Kontakt mit Biostoffen im Sinne von Satz 1 oder 2 therapeutische Maßnahmen erforderlich macht oder machen kann, die selbst eine unverantwortbare Gefährdung darstellen. Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 oder 2 gilt insbesondere als ausgeschlossen, wenn die schwangere Frau über einen ausreichenden Immunschutz verfügt.
- (3) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie physikalischen Einwirkungen in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Als physikalische Einwirkungen im Sinne von Satz 1 sind insbesondere zu berücksichtigen:
1. ionisierende und nicht ionisierende Strahlungen,
 2. Erschütterungen, Vibrationen und Lärm sowie
 3. Hitze, Kälte und Nässe.
- (4) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie einer belastenden Arbeitsumgebung in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau insbesondere keine Tätigkeiten ausüben lassen
1. in Räumen mit einem Überdruck im Sinne von § 2 der Druckluftverordnung,
 2. in Räumen mit sauerstoffreduzierter Atmosphäre oder
 3. im Bergbau unter Tage.
- (5) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie körperlichen Belastungen oder mechanischen Einwirkungen in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau insbesondere keine Tätigkeiten ausüben lassen, bei denen
1. sie ohne mechanische Hilfsmittel regelmäßig Lasten von mehr als 5 Kilogramm Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 Kilogramm Gewicht von Hand heben, halten, bewegen oder befördern muss,

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

§ 12 Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für stillende Frauen

- (1) Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie in einem Maß Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 liegt insbesondere vor, wenn die stillende Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, bei denen sie folgenden Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann:
1. Gefahrstoffen, die nach den Kriterien des Anhangs I zur Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 als reproduktionstoxisch nach der Zusatzkategorie für Wirkungen auf oder über die Laktation zu bewerten sind oder
 2. Blei und Bleiderivaten, soweit die Gefahr besteht, dass diese Stoffe vom menschlichen Körper aufgenommen werden.
- (2) Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie in einem Maß mit Biostoffen der Risikogruppe 2, 3 oder 4 im Sinne von § 3 Absatz 1 der Biostoffverordnung in Kontakt kommt oder kommen kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 liegt insbesondere vor, wenn die stillende Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, bei denen sie mit Biostoffen in Kontakt kommt oder kommen kann, die in die Risikogruppe 4 im Sinne von § 3 Absatz 1 der Biostoffverordnung einzustufen sind. Die Sätze 1 und 2 gelten auch, wenn der Kontakt mit Biostoffen im Sinne von Satz 1 oder 2 therapeutische Maßnahmen erforderlich macht oder machen kann, die selbst eine unverantwortbare Gefährdung darstellen. Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 oder 2 gilt als ausgeschlossen, wenn die stillende Frau über einen ausreichenden Immunschutz verfügt.
- (3) Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie physikalischen Einwirkungen in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Als physikalische Einwirkungen im Sinne von Satz 1 sind insbesondere ionisierende und nicht ionisierende Strahlungen zu berücksichtigen.
- (4) Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie einer belastenden Arbeitsumgebung in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau insbesondere keine Tätigkeiten ausüben lassen
1. in Räumen mit einem Überdruck im Sinne von § 2 der Druckluftverordnung oder
 2. im Bergbau unter Tage.
- (5) Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau folgende Arbeiten nicht ausüben lassen:
1. Akkordarbeit oder sonstige Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann,
 2. Fließarbeit oder
 3. getaktete Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo, wenn die Art der Arbeit oder das Arbeitstempo für die stillende Frau oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.

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

- (1) Werden unverantwortbare Gefährdungen im Sinne von § 9, § 11 oder § 12 festgestellt, hat der Arbeitgeber für jede Tätigkeit einer schwangeren oder stillenden Frau Schutzmaßnahmen in folgender Rangfolge zu treffen:
1. Der Arbeitgeber hat die Arbeitsbedingungen für die schwangere oder stillende Frau durch Schutzmaßnahmen nach Maßgabe des § 9 Absatz 2 umzugestalten.

2. Kann der Arbeitgeber unverantwortbare Gefährdungen für die schwangere oder stillende Frau nicht durch die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen nach Nummer 1 ausschließen oder ist eine Umgestaltung wegen des nachweislich unverhältnismäßigen Aufwandes nicht zumutbar, hat der Arbeitgeber die Frau an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz einzusetzen, wenn er einen solchen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen kann und dieser Arbeitsplatz der schwangeren oder stillenden Frau zumutbar ist.
 3. Kann der Arbeitgeber unverantwortbare Gefährdungen für die schwangere oder stillende Frau weder durch Schutzmaßnahmen nach Nummer 1 noch durch einen Arbeitsplatzwechsel nach Nummer 2 ausschließen, darf er die schwangere oder stillende Frau nicht weiter beschäftigen.
- (2) Der Auftraggeber oder Zwischenmeister darf keine Heimarbeit an schwangere oder stillende Frauen ausgeben, wenn unverantwortbare Gefährdungen nicht durch Schutzmaßnahmen nach Absatz 1 Nummer 1 ausgeschlossen werden können.

§ 14 Dokumentation und Information durch den Arbeitgeber

- (1) Der Arbeitgeber hat die Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10 durch Unterlagen zu dokumentieren, aus denen Folgendes ersichtlich ist:
1. das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung nach § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und der Bedarf an Schutzmaßnahmen nach § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2,
 2. die Festlegung der erforderlichen Schutzmaßnahmen nach § 10 Absatz 2 Satz 1 sowie das Ergebnis ihrer Überprüfung nach § 9 Absatz 1 Satz 2 und
 3. das Angebot eines Gesprächs mit der Frau über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen nach § 10 Absatz 2 Satz 2 oder der Zeitpunkt eines solchen Gesprächs.
- Wenn die Beurteilung nach § 10 Absatz 1 ergibt, dass die schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind keiner Gefährdung im Sinne von § 9 Absatz 2 ausgesetzt ist oder sein kann, reicht es aus, diese Feststellung in einer für den Arbeitsplatz der Frau oder für die Tätigkeit der Frau bereits erstellten Dokumentation der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes zu vermerken.
- (2) Der Arbeitgeber hat alle Personen, die bei ihm beschäftigt sind, über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung nach § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und über den Bedarf an Schutzmaßnahmen nach § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 zu informieren.
- (3) Der Arbeitgeber hat eine schwangere oder stillende Frau über die Gefährdungsbeurteilung nach § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und über die damit verbundenen für sie erforderlichen Schutzmaßnahmen nach § 10 Absatz 2 Satz 1 in Verbindung mit § 13 zu informieren.

§ 15 Mitteilungen und Nachweise der schwangeren und stillenden Frauen

- (1) Eine schwangere Frau soll ihrem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald sie weiß, dass sie schwanger ist. Eine stillende Frau soll ihrem Arbeitgeber so früh wie möglich mitteilen, dass sie stillt.
- (2) Auf Verlangen des Arbeitgebers soll eine schwangere Frau als Nachweis über ihre Schwangerschaft ein ärztliches Zeugnis oder das Zeugnis einer Hebamme oder eines Entbindungspflegers vorlegen. Das Zeugnis über die Schwangerschaft soll den voraussichtlichen Tag der Entbindung enthalten.

Unterabschnitt 3

Ärztlicher Gesundheitsschutz

§ 16 Ärztliches Beschäftigungsverbot

- (1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau nicht beschäftigen, soweit nach einem ärztlichen Zeugnis ihre Gesundheit oder die ihres Kindes bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist.
- (2) Der Arbeitgeber darf eine Frau, die nach einem ärztlichen Zeugnis in den ersten Monaten nach der Entbindung nicht voll leistungsfähig ist, nicht mit Arbeiten beschäftigen, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigen.

Abschnitt 3

Kündigungsschutz

§ 17 Kündigungsverbot

- (1) Die Kündigung gegenüber einer Frau ist unzulässig
1. während ihrer Schwangerschaft,
 2. bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche und
 3. bis zum Ende ihrer Schutzfrist nach der Entbindung, mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung,
- wenn dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft, die Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder die Entbindung bekannt ist oder wenn sie ihm innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Das Überschreiten dieser Frist ist unschädlich, wenn die Überschreitung auf einem von der Frau nicht zu vertretenden Grund beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für Vorbereitungsmaßnahmen des Arbeitgebers, die er im Hinblick auf eine Kündigung der Frau trifft.

- (2) Die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle kann in besonderen Fällen, die nicht mit dem Zustand der Frau in der Schwangerschaft, nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder nach der Entbindung in Zusammenhang stehen, ausnahmsweise die Kündigung für zulässig erklären. Die Kündigung bedarf der Schriftform und muss den Kündigungsgrund angeben.
- (3) Der Auftraggeber oder Zwischenmeister darf eine in Heimarbeit beschäftigte Frau in den Fristen nach Absatz 1 Satz 1 nicht gegen ihren Willen bei der Ausgabe von Heimarbeit ausschließen; die §§ 3, 8, 11, 12, 13 Absatz 2 und § 16 bleiben unberührt. Absatz 1 gilt auch für eine Frau, die der in Heimarbeit beschäftigten Frau gleichgestellt ist und deren Gleichstellung sich auch auf § 29 des Heimarbeitsgesetzes erstreckt. Absatz 2 gilt für eine in Heimarbeit beschäftigte Frau und eine ihr Gleichgestellte entsprechend.

Abschnitt 4 Leistungen

§ 18 Mutterschutzlohn

Eine Frau, die wegen eines Beschäftigungsverbots außerhalb der Schutzfristen vor oder nach der Entbindung teilweise oder gar nicht beschäftigt werden darf, erhält von ihrem Arbeitgeber Mutterschutzlohn. Als Mutterschutzlohn wird das durchschnittliche Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft gezahlt. Dies gilt auch, wenn wegen dieses Verbots die Beschäftigung oder die Entlohnungsart wechselt. Beginnt das Beschäftigungsverhältnis erst nach Eintritt der Schwangerschaft, ist das durchschnittliche Arbeitsentgelt aus dem Arbeitsentgelt der ersten drei Monate der Beschäftigung zu berechnen.

§ 19 Mutterschaftsgeld

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

§ 20 Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

- (1) Eine Frau erhält während ihres bestehenden Beschäftigungsverhältnisses für die Zeit der Schutzfristen vor und nach der Entbindung sowie für den Entbindungstag von ihrem Arbeitgeber einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld. Als Zuschuss zum Mutterschaftsgeld wird der Unterschiedsbetrag zwischen 13 Euro und dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung gezahlt. Einer Frau, deren Beschäftigungsverhältnis während der Schutzfristen vor oder nach der Entbindung beginnt, wird der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld von Beginn des Beschäftigungsverhältnisses an gezahlt.
- (2) Ist eine Frau für mehrere Arbeitgeber tätig, sind für die Berechnung des Arbeitgeberzuschusses nach Absatz 1 die durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelte aus diesen Beschäftigungsverhältnissen zusammenzurechnen. Den sich daraus ergebenden Betrag zahlen die Arbeitgeber anteilig im Verhältnis der von ihnen gezahlten durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelte.
- (3) Endet das Beschäftigungsverhältnis nach Maßgabe von § 17 Absatz 2 durch eine Kündigung, erhält die Frau für die Zeit nach dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach Absatz 1 von der für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes zuständigen Stelle. Satz 1 gilt entsprechend, wenn der Arbeitgeber wegen eines Insolvenzereignisses im Sinne von § 165 Absatz 1 Satz 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch den Zuschuss nach Absatz 1 nicht zahlen kann.

§ 21 Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts

- (1) Bei der Bestimmung des Berechnungszeitraumes für die Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts für die Leistungen nach den §§ 18 bis 20 bleiben Zeiten unberücksichtigt, in denen die Frau infolge unverschuldeter Fehlzeiten kein Arbeitsentgelt erzielt hat. War das Beschäftigungsverhältnis kürzer als drei Monate, ist der Berechnung der tatsächliche Zeitraum des Beschäftigungsverhältnisses zugrunde zu legen.
- (2) Für die Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts für die Leistungen nach den §§ 18 bis 20 bleiben unberücksichtigt:
 1. einmalig gezahltes Arbeitsentgelt im Sinne von § 23a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch,
 2. Kürzungen des Arbeitsentgelts, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldetem Arbeitsversäumnis eintreten, und
 3. im Fall der Beendigung der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz das Arbeitsentgelt aus Teilzeitbeschäftigung, das vor der Beendigung der Elternzeit während der Elternzeit erzielt wurde, soweit das durchschnittliche Arbeitsentgelt ohne die Berücksichtigung der Zeiten, in denen dieses Arbeitsentgelt erzielt wurde, höher ist.
- (3) Ist die Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts entsprechend den Absätzen 1 und 2 nicht möglich, ist das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt einer vergleichbar beschäftigten Person zugrunde zu legen.

- (4) Bei einer dauerhaften Änderung der Arbeitsentgelthöhe ist die geänderte Arbeitsentgelthöhe bei der Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts für die Leistungen nach den §§ 18 bis 20 zugrunde zu legen, und zwar
1. für den gesamten Berechnungszeitraum, wenn die Änderung während des Berechnungszeitraums wirksam wird,
 2. ab Wirksamkeit der Änderung der Arbeitsentgelthöhe, wenn die Änderung der Arbeitsentgelthöhe nach dem Berechnungszeitraum wirksam wird.

§ 22 Leistungen während der Elternzeit

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

§ 23 Entgelt bei Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen

- (1) Durch die Gewährung der Freistellung nach § 7 darf bei der schwangeren oder stillenden Frau kein Entgeltausfall eintreten. Freistellungszeiten sind weder vor- noch nachzuarbeiten. Sie werden nicht auf Ruhepausen angerechnet, die im Arbeitszeitgesetz oder in anderen Vorschriften festgelegt sind.
- (2) Der Auftraggeber oder Zwischenmeister hat einer in Heimarbeit beschäftigten Frau und der ihr Gleichgestellten für die Stillzeit ein Entgelt zu zahlen, das nach der Höhe des durchschnittlichen Stundenentgelts für jeden Werktag zu berechnen ist. Ist eine Frau für mehrere Auftraggeber oder Zwischenmeister tätig, haben diese das Entgelt für die Stillzeit zu gleichen Teilen zu zahlen. Auf das Entgelt finden die Vorschriften der §§ 23 bis 25 des Heimarbeitsgesetzes über den Entgeltschutz Anwendung.

§ 24 Fortbestehen des Erholungsurlaubs bei Beschäftigungsverboten

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

§ 25 Beschäftigung nach dem Ende des Beschäftigungsverbots

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

Abschnitt 5

Durchführung des Gesetzes

§ 26 Aushang des Gesetzes

- (1) In Betrieben und Verwaltungen, in denen regelmäßig mehr als drei Frauen beschäftigt werden, hat der Arbeitgeber eine Kopie dieses Gesetzes an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen. Dies gilt nicht, wenn er das Gesetz für die Personen, die bei ihm beschäftigt sind, in einem elektronischen Verzeichnis jederzeit zugänglich gemacht hat.
- (2) Für eine in Heimarbeit beschäftigte Frau oder eine ihr Gleichgestellte muss der Auftraggeber oder Zwischenmeister in den Räumen der Ausgabe oder Abnahme von Heimarbeit eine Kopie dieses Gesetzes an geeigneter Stelle zur Einsicht auslegen oder aushängen. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

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

- (1) Der Arbeitgeber hat die Aufsichtsbehörde unverzüglich zu benachrichtigen,
1. wenn eine Frau ihm mitgeteilt hat,
 - a) dass sie schwanger ist oder
 - b) dass sie stillt, es sei denn, er hat die Aufsichtsbehörde bereits über die Schwangerschaft dieser Frau benachrichtigt, oder
 2. wenn er beabsichtigt, eine schwangere oder stillende Frau zu beschäftigen
 - a) bis 22 Uhr nach den Vorgaben des § 5 Absatz 2 Satz 2 und 3,
 - b) an Sonn- und Feiertagen nach den Vorgaben des § 6 Absatz 1 Satz 2 und 3 oder Absatz 2 Satz 2 und 3 oder
 - c) mit getakteter Arbeit im Sinne von § 11 Absatz 6 Nummer 3 oder § 12 Absatz 5 Nummer 3.
- Er darf diese Informationen nicht unbefugt an Dritte weitergeben.
- (2) Der Arbeitgeber hat der Aufsichtsbehörde auf Verlangen die Angaben zu machen, die zur Erfüllung der Aufgaben dieser Behörde erforderlich sind. Er hat die Angaben wahrheitsgemäß, vollständig und rechtzeitig zu machen.
- (3) Der Arbeitgeber hat der Aufsichtsbehörde auf Verlangen die Unterlagen zur Einsicht vorzulegen oder einzusenden, aus denen Folgendes ersichtlich ist:
1. die Namen der schwangeren oder stillenden Frauen, die bei ihm beschäftigt sind,
 2. die Art und der zeitliche Umfang ihrer Beschäftigung,
 3. die Entgelte, die an sie gezahlt worden sind,
 4. die Ergebnisse der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10 und
 5. alle sonstigen nach Absatz 2 erforderlichen Angaben.

- (4) Die auskunftspflichtige Person kann die Auskunft auf solche Fragen oder die Vorlage derjenigen Unterlagen verweigern, deren Beantwortung oder Vorlage sie selbst oder einen ihrer in § 383 Absatz 1 Nummer 1 bis 3 der Zivilprozessordnung bezeichneten Angehörigen der Gefahr der Verfolgung wegen einer Straftat oder Ordnungswidrigkeit aussetzen würde. Die auskunftspflichtige Person ist darauf hinzuweisen.
- (5) Der Arbeitgeber hat die in Absatz 3 genannten Unterlagen mindestens bis zum Ablauf von zwei Jahren nach der letzten Eintragung aufzubewahren.
- (6) Die mit der Überwachung beauftragten Personen der Aufsichtsbehörde dürfen die ihnen bei ihrer Überwachungstätigkeit zur Kenntnis gelangten Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse nur in den gesetzlich geregelten Fällen oder zur Verfolgung von Rechtsverstößen oder zur Erfüllung von gesetzlich geregelten Aufgaben zum Schutz der Umwelt den dafür zuständigen Behörden offenbaren. Soweit es sich bei Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen um Informationen über die Umwelt im Sinne des Umweltinformationsgesetzes handelt, richtet sich die Befugnis zu ihrer Offenbarung nach dem Umweltinformationsgesetz.

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

- (1) Die Aufsichtsbehörde kann abweichend von § 5 Absatz 1 Satz 1 auf Antrag des Arbeitgebers genehmigen, dass eine schwangere oder stillende Frau zwischen 20 Uhr und 22 Uhr beschäftigt wird, wenn
 1. sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt,
 2. nach ärztlichem Zeugnis nichts gegen die Beschäftigung der Frau bis 22 Uhr spricht und
 3. insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Dem Antrag ist die Dokumentation der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 14 Absatz 1 beizufügen. Die schwangere oder stillende Frau kann ihre Erklärung nach Satz 1 Nummer 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.
- (2) Solange die Aufsichtsbehörde den Antrag nicht ablehnt oder die Beschäftigung zwischen 20 Uhr und 22 Uhr nicht vorläufig untersagt, darf der Arbeitgeber die Frau unter den Voraussetzungen des Absatzes 1 beschäftigen. Die Aufsichtsbehörde hat dem Arbeitgeber nach Eingang des Antrags unverzüglich eine Mitteilung zu machen, wenn die für den Antrag nach Absatz 1 erforderlichen Unterlagen unvollständig sind. Die Aufsichtsbehörde kann die Beschäftigung vorläufig untersagen, soweit dies erforderlich ist, um den Schutz der Gesundheit der Frau oder ihres Kindes sicherzustellen.
- (3) Lehnt die Aufsichtsbehörde den Antrag nicht innerhalb von sechs Wochen nach Eingang des vollständigen Antrags ab, gilt die Genehmigung als erteilt. Auf Verlangen ist dem Arbeitgeber der Eintritt der Genehmigungsfiktion (§ 42a des Verwaltungsverfahrensgesetzes) zu bescheinigen.
- (4) Im Übrigen gelten die Vorschriften des Verwaltungsverfahrensgesetzes.

§ 29 Zuständigkeit und Befugnisse der Aufsichtsbehörden, Jahresbericht

- (1) Die Aufsicht über die Ausführung der Vorschriften dieses Gesetzes und der aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Vorschriften obliegt den nach Landesrecht zuständigen Behörden (Aufsichtsbehörden).
- (2) Die Aufsichtsbehörden haben dieselben Befugnisse wie die nach § 22 Absatz 2 und 3 des Arbeitsschutzgesetzes mit der Überwachung beauftragten Personen. Das Grundrecht der Unverletzlichkeit der Wohnung (Artikel 13 des Grundgesetzes) wird insoweit eingeschränkt.
- (3) Die Aufsichtsbehörde kann in Einzelfällen die erforderlichen Maßnahmen anordnen, die der Arbeitgeber zur Erfüllung derjenigen Pflichten zu treffen hat, die sich aus Abschnitt 2 dieses Gesetzes und aus den aufgrund des § 31 Nummer 1 bis 5 erlassenen Rechtsverordnungen ergeben. Insbesondere kann die Aufsichtsbehörde:
 1. in besonders begründeten Einzelfällen Ausnahmen vom Verbot der Mehrarbeit nach § 4 Absatz 1 Satz 1, 2 oder 4 sowie vom Verbot der Nacharbeit auch zwischen 22 Uhr und 6 Uhr nach § 5 Absatz 1 Satz 1 oder Absatz 2 Satz 1 bewilligen, wenn
 - a) sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt,
 - b) nach ärztlichem Zeugnis nichts gegen die Beschäftigung spricht und
 - c) in den Fällen des § 5 Absatz 1 Satz 1 oder Absatz 2 Satz 1 insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist,
 2. verbieten, dass ein Arbeitgeber eine schwangere oder stillende Frau
 - a) nach § 5 Absatz 2 Satz 2 zwischen 20 Uhr und 22 Uhr beschäftigt oder
 - b) nach § 6 Absatz 1 Satz 2 oder nach § 6 Absatz 2 Satz 2 an Sonn- und Feiertagen beschäftigt,
 3. Einzelheiten zur Freistellung zum Stillen nach § 7 Absatz 2 und zur Bereithaltung von Räumlichkeiten, die zum Stillen geeignet sind, anordnen,
 4. Einzelheiten zur zulässigen Arbeitsmenge nach § 8 anordnen,
 5. Schutzmaßnahmen nach § 9 Absatz 1 bis 3 und nach § 13 anordnen,
 6. Einzelheiten zu Art und Umfang der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10 anordnen,
 7. bestimmte Tätigkeiten oder Arbeitsbedingungen nach § 11 oder nach § 12 verbieten,

8. Ausnahmen von den Vorschriften des § 11 Absatz 6 Nummer 1 und 2 und des § 12 Absatz 5 Nummer 1 und 2 bewilligen, wenn die Art der Arbeit und das Arbeitstempo keine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere oder stillende Frau oder für ihr Kind darstellen, und
 9. Einzelheiten zu Art und Umfang der Dokumentation und Information nach § 14 anordnen.
- (4) Die schwangere oder stillende Frau kann ihre Erklärung nach Satz 2 Nummer 1 Buchstabe a jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.
 - (5) Die Aufsichtsbehörde berät den Arbeitgeber bei der Erfüllung seiner Pflichten nach diesem Gesetz sowie die bei ihm beschäftigten Personen zu ihren Rechten und Pflichten nach diesem Gesetz; dies gilt nicht für die Rechte und Pflichten nach den §§ 18 bis 22.
 - (6) Für Betriebe und Verwaltungen im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung wird die Aufsicht nach Absatz 1 durch das Bundesministerium der Verteidigung oder die von ihm bestimmte Stelle in eigener Zuständigkeit durchgeführt.
 - (7) Die zuständigen obersten Landesbehörden haben über die Überwachungstätigkeit der ihnen unterstellten Behörden einen Jahresbericht zu veröffentlichen. Der Jahresbericht umfasst auch Angaben zur Erfüllung von Unterrichtspflichten aus internationalen Übereinkommen oder Rechtsakten der Europäischen Union, soweit sie den Mutterschutz betreffen.

§ 30 Ausschuss für Mutterschutz

- (1) Beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird ein Ausschuss für Mutterschutz gebildet, in dem geeignete Personen vonseiten der öffentlichen und privaten Arbeitgeber, der Ausbildungsstellen, der Gewerkschaften, der Studierendenvertretungen und der Landesbehörden sowie weitere geeignete Personen, insbesondere aus der Wissenschaft, vertreten sein sollen. Dem Ausschuss sollen nicht mehr als 15 Mitglieder angehören. Für jedes Mitglied ist ein stellvertretendes Mitglied zu benennen. Die Mitgliedschaft im Ausschuss für Mutterschutz ist ehrenamtlich.
- (2) Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beruft im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, dem Bundesministerium für Gesundheit und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung die Mitglieder des Ausschusses für Mutterschutz und die stellvertretenden Mitglieder. Der Ausschuss gibt sich eine Geschäftsordnung und wählt die Vorsitzende oder den Vorsitzenden aus seiner Mitte. Die Geschäftsordnung und die Wahl der oder des Vorsitzenden bedürfen der Zustimmung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Die Zustimmung erfolgt im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem Bundesministerium für Gesundheit.
- (3) Zu den Aufgaben des Ausschusses für Mutterschutz gehört es,
 1. Art, Ausmaß und Dauer der möglichen unverantwortbaren Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau und ihres Kindes nach wissenschaftlichen Erkenntnissen zu ermitteln und zu begründen,
 2. sicherheitstechnische, arbeitsmedizinische und arbeitshygienische Regeln zum Schutz der schwangeren oder stillenden Frau und ihres Kindes aufzustellen und
 3. das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in allen mutterschutzbezogenen Fragen zu beraten.
- (4) Der Ausschuss arbeitet eng mit den Ausschüssen nach § 18 Absatz 2 Nummer 5 des Arbeitsschutzgesetzes zusammen.
- (5) Nach Prüfung durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, durch das Bundesministerium für Gesundheit und durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung kann das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Einvernehmen mit den anderen in diesem Absatz genannten Bundesministerien die vom Ausschuss für Mutterschutz nach Absatz 3 aufgestellten Regeln und Erkenntnisse im Gemeinsamen Ministerialblatt veröffentlichen.
- (6) Die Bundesministerien sowie die obersten Landesbehörden können zu den Sitzungen des Ausschusses für Mutterschutz Vertreterinnen oder Vertreter entsenden. Auf Verlangen ist ihnen in der Sitzung das Wort zu erteilen.
- (7) Die Geschäfte des Ausschusses für Mutterschutz werden vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben geführt.

§ 31 Erlass von Rechtsverordnungen

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

1. nähere Bestimmungen zum Begriff der unverantwortbaren Gefährdung nach § 9 Absatz 2 Satz 2 und 3,
2. nähere Bestimmungen zur Durchführung der erforderlichen Schutzmaßnahmen nach § 9 Absatz 1 und 2 und nach § 13,
3. nähere Bestimmungen zu Art und Umfang der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10,
4. Festlegungen von unzulässigen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen im Sinne von § 11 oder § 12 oder von anderen nach diesem Gesetz unzulässigen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen,
5. nähere Bestimmungen zur Dokumentation und Information nach § 14,
6. nähere Bestimmungen zur Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts im Sinne der §§ 18 bis 22 und

7. nähere Bestimmungen zum erforderlichen Inhalt der Benachrichtigung, ihrer Form, der Art und Weise der Übermittlung sowie die Empfänger der vom Arbeitgeber nach § 27 zu meldenden Informationen.

Abschnitt 6

Bußgeldvorschriften, Strafvorschriften

§ 32 Bußgeldvorschriften

- (1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig
1. entgegen § 3 Absatz 1 Satz 1, auch in Verbindung mit Satz 4, entgegen § 3 Absatz 2 Satz 1, auch in Verbindung mit Satz 2 oder 3, entgegen § 3 Absatz 3 Satz 1, § 4 Absatz 1 Satz 1, 2 oder 4 oder § 5 Absatz 1 Satz 1, § 6 Absatz 1 Satz 1, § 13 Absatz 1 Nummer 3 oder § 16 eine Frau beschäftigt,
 2. entgegen § 4 Absatz 2 eine Ruhezeit nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig gewährt,
 3. entgegen § 5 Absatz 2 Satz 1 oder § 6 Absatz 2 Satz 1 eine Frau tätig werden lässt,
 4. entgegen § 7 Absatz 1 Satz 1, auch in Verbindung mit Satz 2, oder entgegen § 7 Absatz 2 Satz 1 eine Frau nicht freistellt,
 5. entgegen § 8 oder § 13 Absatz 2 Heimarbeit ausgibt,
 6. entgegen § 10 Absatz 1 Satz 1, auch in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 31 Nummer 3, eine Gefährdung nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig beurteilt oder eine Ermittlung nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig durchführt,
 7. entgegen § 10 Absatz 2 Satz 1, auch in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 31 Nummer 3, eine Schutzmaßnahme nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig festlegt,
 8. entgegen § 10 Absatz 3 eine Frau eine andere als die dort bezeichnete Tätigkeit ausüben lässt,
 9. entgegen § 14 Absatz 1 Satz 1 in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 31 Nummer 5 eine Dokumentation nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erstellt,
 10. entgegen § 14 Absatz 2 oder 3, jeweils in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 31 Nummer 5, eine Information nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig gibt,
 11. entgegen § 27 Absatz 1 Satz 1 die Aufsichtsbehörde nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig benachrichtigt,
 12. entgegen § 27 Absatz 1 Satz 2 eine Information weitergibt,
 13. entgegen § 27 Absatz 2 eine Angabe nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig macht,
 14. entgegen § 27 Absatz 3 eine Unterlage nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig vorlegt oder nicht oder nicht rechtzeitig einsendet,
 15. entgegen § 27 Absatz 5 eine Unterlage nicht oder nicht mindestens zwei Jahre aufbewahrt,
 16. einer vollziehbaren Anordnung nach § 29 Absatz 3 Satz 1 zuwiderhandelt oder
 17. einer Rechtsverordnung nach § 31 Nummer 4 oder einer vollziehbaren Anordnung aufgrund einer solchen Rechtsverordnung zuwiderhandelt, soweit die Rechtsverordnung für einen bestimmten Tatbestand auf diese Bußgeldvorschrift verweist.
- (2) Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Absatzes 1 Nummer 1 bis 5, 8, 16 und 17 mit einer Geldbuße bis zu dreißigtausend Euro, in den übrigen Fällen mit einer Geldbuße bis zu fünftausend Euro geahndet werden.

§ 33 Strafvorschriften

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

Abschnitt 7

Schlussvorschriften

§ 34 Evaluationsbericht

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

Anlage 3

vom 11. Dezember 2018

Verordnung über den Mutterschutz für hamburgische Beamtinnen (Hamburgische Mutterschutzverordnung – HmbMuSchVO)

§ 1 Anwendung des Mutterschutzgesetzes

- (1) Die folgenden Vorschriften des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) vom 23. Mai 2017 (BGBl. I S. 1228) sind entsprechend anzuwenden:
1. zu Begriffsbestimmungen (§ 2 Absatz 1 Satz 1, Absatz 3 Satz 1 und Absatz 4 MuSchG),
 2. zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen (§§ 9, 10 Absätze 1 und 2, §§ 11, 12, 13 Absatz 1 Nummer 1 MuSchG),

3. zum Arbeitsplatzwechsel (§ 13 Absatz 1 Nummer 2 MuSchG),
4. zur Dokumentation und Information durch den Arbeitgeber (§ 14 MuSchG),
5. zu Beschäftigungsverboten (§§ 3 bis 6, § 10 Absatz 3, § 13 Absatz 1 Nummer 3 und § 16 MuSchG),
6. zu Mitteilungen und Nachweisen über die Schwangerschaft und das Stillen (§ 15 MuSchG),
7. zur Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen (§ 7 MuSchG),
8. zu den Mitteilungs- und Aufbewahrungspflichten der Dienststellen, zum Offenbarungsverbot der mit der Überwachung beauftragten Personen (§ 27 MuSchG),
9. zum behördlichen Genehmigungsverfahren für eine Beschäftigung zwischen 20 und 22 Uhr (§ 28 MuSchG),
10. zu der Zuständigkeit und zu den Befugnissen der Aufsichtsbehörde (§ 29 Absätze 1 bis 4 MuSchG).

Satz 1 gilt auch für die auf der Grundlage von § 31 Nummern 1 bis 5 und 7 MuSchG erlassenen Rechtsverordnungen der Bundesregierung. Andere Arbeitsschutzvorschriften bleiben unberührt.

- (2) In jeder Dienststelle, bei der regelmäßig mehr als drei Personen tätig sind, sind ein Abdruck des Mutterschutzgesetzes sowie ein Abdruck dieser Verordnung an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen, auszuhändigen oder in einem elektronischen Informationssystem jederzeit zugänglich zu machen.

§ 2 Besoldung bei Beschäftigungsverbot, Untersuchungen und Stillen

- (1) Durch die mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbote (§§ 3, 5, 6, 10 Absatz 3, § 13 Absatz 1 Nummer 3 und § 16 MuSchG) mit Ausnahme des Verbots der Mehrarbeit (§ 4 Absatz 1 MuSchG) wird die Zahlung der Dienst- und Anwärterbezüge grundsätzlich nicht berührt. Dies gilt auch für das Dienstversäumnis wegen ärztlicher Untersuchungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft sowie während des Stillens (§ 7 MuSchG).
- (2) Im Fall der vorzeitigen Beendigung einer Elternzeit nach § 2 Absatz 3 der Hamburgischen Elternzeitverordnung vom 7. Dezember 1999 (HmbGVBl. S. 279, 283), zuletzt geändert am 11. Dezember 2018 (HmbGVBl. S. 460, 461), richtet sich die Höhe der Dienst- und Anwärterbezüge nach dem Beschäftigungsumfang vor der Elternzeit oder während der Elternzeit, wobei die höheren Bezüge maßgeblich sind.
- (3) Bemessungsgrundlage für die Zahlung von Erschwerniszulagen nach der Hamburgischen Erschwerniszulagenverordnung vom 23. Juli 2013 (HmbGVBl. S. 340), zuletzt geändert am 18. Juli 2017 (HmbGVBl. S. 191, 195), ist der Durchschnitt der Zulagen der letzten drei Kalendermonate vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist.

§ 3 Entlassung während der Schwangerschaft, nach einer Fehlgeburt und nach der Entbindung, Verlust der Beamtenrechte

- (1) Während der Schwangerschaft, bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche und bis zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung, mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung, darf die Entlassung von Beamtinnen auf Probe und von Beamtinnen auf Widerruf gegen ihren Willen nicht verfügt werden, wenn der oder dem Dienstvorgesetzten die Schwangerschaft, die Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder die Entbindung bekannt ist. Eine ohne diese Kenntnis ergangene Entlassungsverfügung ist zurückzunehmen, wenn innerhalb von zwei Wochen nach ihrer Zustellung der oder dem Dienstvorgesetzten die Schwangerschaft, die Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder die Entbindung mitgeteilt wird. Das Überschreiten dieser Frist ist unbeachtlich, wenn dies auf einem von den Beamtinnen auf Probe oder den Beamtinnen auf Widerruf nicht zu vertretenden Grund beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird. Die Sätze 1 bis 3 gelten entsprechend für Vorbereitungsmaßnahmen des Dienstherrn, die er im Hinblick auf die Entlassung von Beamtinnen auf Probe oder Beamtinnen auf Widerruf trifft.
- (2) Die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde kann in besonderen Fällen, die nicht mit dem Zustand der Beamtinnen auf Probe oder der Beamtinnen auf Widerruf in der Schwangerschaft, nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder nach der Entbindung in Zusammenhang stehen, ausnahmsweise die Entlassungen von Beamtinnen auf Probe oder Beamtinnen auf Widerruf für zulässig erklären.
- (3) Die §§ 22, 23 Absatz 1 und 24 des Beamtenstatusgesetzes vom 17. Juni 2008 (BGBl. I S. 1010), zuletzt geändert am 8. Juni 2017 (BGBl. I S. 1570), bleiben unberührt.

§ 4 Zuschuss bei Beschäftigungsverboten während einer Elternzeit

Beamtinnen erhalten einen Zuschuss von 13 Euro für jeden Kalendertag eines Beschäftigungsverbots in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung und eines Beschäftigungsverbots nach der Entbindung – einschließlich des Entbindungstages –, der in eine Elternzeit fällt. Dies gilt nicht, wenn sie während der Elternzeit teilzeitbeschäftigt sind. Der Zuschuss ist auf 210 Euro begrenzt, wenn die Dienst- oder Anwärterbezüge ohne die mit Rücksicht auf den Familienstand gewährten Zuschläge und ohne Leistungen nach Abschnitt 7 des Hamburgischen Besoldungsgesetzes vom 26. Januar 2010 (HmbGVBl. S. 23), zuletzt geändert am 18. Juli 2017 (HmbGVBl. S. 214), die Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung überschreiten oder überschreiten würden.

* * *

Die Behörde für Schule und Berufsbildung informiert:

Genehmigung der „Flachland Zukunftsschule, Fachbereich Sozialpädagogik – Fachschule für Sozialpädagogik“ als Ersatzschule

Der Flachland Zukunftsschulen gGmbH, vertreten durch die Geschäftsführer Jörg Brettschneider und Ursula Smischlaew, ist als Schulträgerin auf ihren Antrag vom 30.01.2019 hin die staatliche Genehmigung für eine Fachschule für Sozialpädagogik als Ersatzschule (Flachland Zukunftsschule, Fachbereich Sozialpädagogik – Fachschule für Sozialpädagogik) mit Wirkung zum 1. August 2019 auf der Grundlage des § 6 des Hamburgischen Gesetzes über Schulen in freier Trägerschaft (HmbSfTG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 21. September 2004 (HmbGVBl. S. 365), zuletzt geändert durch Gesetz vom 15. Juli 2015 (HmbGVBl. S. 190) erteilt worden.

11.07.2019
MBISchul 08/2019, Seite 133

V 32/18512.02/45

* * *

Die Behörde für Schule und Berufsbildung informiert:

Dienstanweisung zur Regelung des Verfahrens zur Anerkennung von ausländischen Bildungsnachweisen gemäß § 48 HmbSG

I. Geltungsbereich

Die nachfolgenden Vorgaben der Dienstanweisung sind ab dem 07.10.2019 von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Freien und Hansestadt Hamburg, Behörde für Schule und Berufsbildung, Schulinformationszentrum zu beachten, die Aufgaben mit Bezug zur Prüfung und Anerkennung von Abschlüssen, Berechtigungen und Vorbildungen nach § 48 Hamburgisches Schulgesetz (HmbSG) vom 16. April 1997 (HmbGVBl. S. 97), in der aktuellen Fassung wahrnehmen.

II. Antragstellung

Es ist zu prüfen, ob 1. die Antragsstellerin beziehungsweise der Antragsteller antragsberechtigt ist und ob 2. die Antragsunterlagen vollständig sind:

1. Antragsberechtigt sind Personen, die in Hamburg ihren gewöhnlichen Aufenthaltsort haben oder ein berechtigtes Interesse nachweisen können, zum Beispiel weil sie in Hamburg eine Ausbildung aufnehmen können. Ist die Antragsstellerin bzw. der Antragsteller nicht antragsberechtigt, ist der Antrag unter Hinweis auf die fehlende Antragsberechtigung abzulehnen (s. Musterbescheid in Anlage 1).
2. Vom Antragsteller sind folgende außerhalb von Deutschland erworbenen Nachweise der Abschlüsse, Berechtigungen oder Vorbildung vorzulegen:
 - 2.1 Der Bildungsnachweis einschließlich der Fächer- und Notenübersichten muss im Original oder als amtlich oder notariell beglaubigte Kopie des Originals vorliegen. Aus den Ländern Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Kenia, Kamerun, Somalia, Syrien und Vietnam müssen die Bildungsnachweise im Original vorliegen. Im Einzelfall kann die Sachbearbeiterin/der Sachbearbeiter die Vorlage von Originaldokumenten auch aus anderen Ländern einfordern.
 - 2.2 Die deutsche Übersetzung des im Ausland erworbenen Bildungsnachweises, gefertigt von einem öffentlich bestellten oder beidigten Übersetzer oder einer amtlich vereidigten Übersetzerin. Bei Bildungsnachweisen in englischer Sprache ist in der Regel keine Übersetzung erforderlich.
 - 2.3 Bei Nachweisen in nicht-lateinischen Schriftzeichen ist in der Regel eine direkte Übertragung der Abschlussbezeichnungen (Transliteration) in lateinische Schriftzeichen erforderlich. Die Übersetzung muss mit einer Kopie des Originals fest verbunden sein.

III. Formale Prüfung

Die vom Antragsteller vorgelegten Dokumente werden anhand der folgenden Kriterien überprüft:

1. Die Personendaten (Name, Vorname, Geburtsdatum und Geburtsort) im vorgelegten Bildungsnachweis müssen mit den Personendaten im vorgelegten gültigen Ausweispapier übereinstimmen. Etwaige Abweichungen müssen plausibel nachvollziehbar sein. Eine plausible Abweichung liegt unter anderem bei Ländern vor, die systembedingt in den Bildungsnachweisen reduzierte Personendaten ausweisen. Ausreichend ist in diesem Fall, wenn im Bildungsnachweis nur der Vorname und das Geburtsjahr aufgeführt sind und
 - der Vorname mit dem Vornamen im Ausweisdokument übereinstimmt und
 - das Geburtsjahr durch Umrechnung in unser Kalendersystem mit dem Geburtsjahr im Zeugnisdokument übereinstimmt.

Sofern die Abweichung der Personendaten in den vorgelegten Dokumenten mit den Personendaten im vorgelegten gültigen Ausweispapier nicht plausibel ist, wird der Antrag abgelehnt (s. Musterbescheid in Anlage 2), und es wird eine Kopie des Abschlusszeugnisses zur Information an das Einwohnerzentralamt gegeben.

2. Das Zeugnis weist keine Fälschungsmerkmale auf. Die fachliche Prüfung wird in diesem Fall fortgesetzt.

Wenn bei der formalen Prüfung Fälschungsmerkmale festgestellt werden, wird der Antrag auf Feststellung der Gleichwertigkeit abgelehnt (s. Musterbescheid in Anlage 3). Eine Strafanzeige wird nicht gestellt.

IV. Fachliche Prüfung

Wenn die Personendaten in den vorgelegten Dokumenten mit den Personendaten im vorgelegten gültigen Ausweispa-pier plausibel übereinstimmen beziehungsweise Abweichungen müssen wie unter III. 1. dargestellt plausibel nachvoll-ziehbar sein und keine Fälschungsmerkmale festgestellt werden, wird der Antrag auf Feststellung der Gleichwertigkeit fachlich geprüft gemäß den für alle Abschlusszeugnisse geltenden Standards. Dabei gilt insbesondere:

Für eine Gleichwertigkeit mit dem „Ersten allgemeinbildenden Schulabschluss“ (ESA) ist der Besuch von mindestens neun aufsteigenden Schuljahren erforderlich. Außerdem muss hinreichender Unterricht in zwei Sprachen (in der Regel Muttersprache und eine Fremdsprache), in Mathematik, einem naturwissenschaftlichen und in einem sozialkundlichen Fach nachgewiesen werden.

Für eine Gleichwertigkeit mit dem „Mittleren Schulabschluss“ (MSA) ist der erfolgreiche Besuch von mindestens zehn aufsteigenden Schuljahren erforderlich. Außerdem muss hinreichender Unterricht in zwei Sprachen (in der Regel Mutter-sprache und eine Fremdsprache), in Mathematik, einem naturwissenschaftlichen und in einem sozialkundlichen Fach nachgewiesen werden.

Sofern der im Ausland erworbene Bildungsnachweis zur Teilnahme an der Feststellungsprüfung für alle Schwerpunktkurse eines Studienkollegs berechtigt, kann die Gleichwertigkeit mit dem „Mittleren Schulabschluss“ (MSA) bescheinigt werden.

Wenn eine Gleichwertigkeit zu einem der beiden Abschlüsse festgestellt werden kann, wird eine Gleichwertigkeitsbe-scheinigung in der in Anlage 4 vorgegebenen Form erteilt und mit der Kopie des im Ausland erworbenen Zeugnisses sowie der Kopie der Übersetzung in die deutsche Sprache fest verbunden. Dazu ist der Bescheid an einer Ecke umzule-gen und mit einer Heftklammer zusammenzuheften. Die gehefteten Ecken sind mit dem der Sachbearbeiterin/dem Sachbearbeiter zugehörigen Dienstsiegel derart zu überstempeln, dass jedes Blatt von dem Siegelabdruck erfasst wird. Bei diesem Verfahren darf die Lesbarkeit des Bescheides nicht beeinträchtigt werden.

Die Feststellung der Gleichwertigkeit bei Bildungsnachweisen mit unvollständigen, aber übereinstimmenden Personen-daten und positiver fachlicher Prüfung wird in der in Anlage 5 vorgegebenen Form erteilt und ebenfalls wie unter aa) beschrieben verbunden und mit dem Dienstsiegel versehen.

Wenn eine Gleichwertigkeit zu einem der beiden Abschlüsse nicht festgestellt werden kann, wird eine Ablehnung der Feststellung der Gleichwertigkeit erteilt (s. Musterbescheid in Anlage 6).

Thorsten Altenburg-Hack, Landesschulrat

Anlagen

- Anlage 1 Musterbescheid „Ablehnung wegen fehlender Antragsberechtigung“
- Anlage 2 Musterbescheid „Ablehnung des Antrages auf Feststellung der Gleichwertigkeit wegen nicht plausibler Per-sonendaten“
- Anlage 3 Musterbescheid „Ablehnung des Antrages auf Feststellung der Gleichwertigkeit wegen festgestellter Fäl-schungsmerkmale“
- Anlage 4 Musterbescheid „Feststellung der Gleichwertigkeit“ (wenn alle Personendaten vorhanden sind, überein-stimmen und die fachliche Prüfung positiv ausfällt)
- Anlage 5 Musterbescheid „Feststellung der Gleichwertigkeit“ (wenn die systembedingt reduzierten wenigen Perso-nendaten übereinstimmen und der Bildungsverlauf plausibel ist)
- Anlage 6 Musterbescheid „Ablehnung Feststellung der Gleichwertigkeit“ aufgrund fehlender Äquivalenz

07.10.2019
BMBISchul 08/2019, Seite 133

B/B 32

* * *



Anlage 1

Freie und Hansestadt Hamburg Behörde für Schule und Berufsbildung

Behörde für Schule und Berufsbildung – Schulinformationszentrum
Postfach 76 01 48, D - 22060 Hamburg

Schulinformationszentrum

Hamburger Straße 125a
D - 22083 Hamburg
Telefon: 040 - 4 28 63-...
Telefax: 040 -
Ansprechpartnerin:
Gz. SIZ B/B1-....
E-Mail:

Frau
Vorname Muster Familienname Muster
Musterstraße 1
11111 Musterstadt

Hamburg, den ...

Musterbescheid Ablehnung
„fehlende Antragsberechtigung“

Bewertung ausländischer Bildungsnachweise – Ihr Antrag vom

Sehr geehrte Frau Familienname Muster,

mit o. g. Datum (Eingangsdatum) reichten Sie u. a. folgende Unterlagen zur Bewertung Ihrer schulischen Vorbildung im Schulinformationszentrum ein:

Vollständige Bezeichnung des Bildungsnachweises mit Ausstellungsdatum und Herkunftsland

Für die Bearbeitung Ihres Antrages durch die Zeugnisanerkennungsstelle des Bundeslandes Hamburg ist es erforderlich, dass Sie entweder Ihren gewöhnlichen Aufenthalt in Hamburg schriftlich nachweisen (z. B. Meldebestätigung des Hamburger Einwohneramtes) oder aus Ihren Unterlagen ein berechtigtes Interesse an der Bewertung durch das Bundesland Hamburg zu erkennen ist.

Aus Ihren Unterlagen geht hervor, dass Sie nicht in Hamburg wohnhaft sind. Ein berechtigtes Interesse (z. B. ein schriftlicher Nachweis eines Bewerbungsverfahrens mit einem Hamburger Ausbildungs- oder Arbeitgebers) kann nicht festgestellt werden.

Ich bedauere Ihnen mitteilen zu müssen, dass Ihr Antrag aus diesem Grund abgelehnt wird und sende Ihnen anliegend Ihre eingereichten Unterlagen zurück.

Mit freundlichem Gruß

Sachbearbeiterin/Sachbearbeiter

Rechtsbehelfsbelehrung:

Gegen diesen Bescheid kann innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe bei der absendenden Dienststelle Widerspruch eingelegt werden. Hinweis: Ein ganz oder teilweise erfolgloses Widerspruchsverfahren ist gebührenpflichtig.



Anlage 2

Freie und Hansestadt Hamburg Behörde für Schule und Berufsbildung

Behörde für Schule und Berufsbildung – Schulinformationszentrum
Postfach 76 10 40 D - 22060 Hamburg

Schulinformationszentrum

Hamburger Straße 125a
D - 22083 Hamburg
Telefon: 040 - 4 28 63-...
Telefax: 040 -
Ansprechpartnerin:
Gz. SIZ B/B1-....
E-Mail:

Hamburg, den

Bewertung ausländischer Bildungsnachweise - Ihr Antrag vom

Sehr geehrte Frau Familienname Muster,

mit o. g. Datum reichten Sie folgende Unterlagen zur Bewertung Ihrer schulischen Vorbildung im Schulinformationszentrum ein:

Vollständige Bezeichnung des Bildungsnachweises mit Ausstellungsdatum und Herkunftsland

Ein in ... (o. a. Herkunftsland) erworbenes Abschlusszeugnis der ... (o. a. Schulform) könnte in Hamburg dem Zeugnis über den „Mittleren Schulabschluss“ als gleichwertig anerkannt werden.

Für die rechtsmittelfähige Bescheiderteilung ist es erforderlich, dass die Personendaten (Name, Vorname, Geburtsdatum und Geburtsort) im eingereichten Bildungsnachweis mit Ihrem Ausweispapier übereinstimmen. Etwaige Abweichungen müssen plausibel nachvollziehbar sein.

Folgende Abweichungen wurden in Ihren Dokumenten festgestellt und sind trotz Ihren Erklärungen nicht plausibel nachvollziehbar:

.....
.....
.....

Aus diesen Gründen ist eine zweifelsfreie und rechtmäßige Bewertung Ihres Zeugnisses nicht möglich. Sollten Sie Unterlagen besitzen, die die o. g. Vorbehalte entkräften, reichen Sie diese bitte unter Angabe des o. g. Geschäftszeichens per Post bei uns ein.

Mit freundlichem Gruß

Sachbearbeiterin/Sachbearbeiter

Anmerkung: Informationen zum nachträglichen Erwerb von Schulabschlüssen in Hamburg gibt es beim Schulinformationszentrum. Voraussetzung sind hinreichende Deutschkenntnisse.

Rechtsbehelfsbelehrung:

Gegen diesen Bescheid kann innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe bei der absendenden Dienststelle Widerspruch eingelegt werden. Hinweis: Ein ganz oder teilweise erfolgloses Widerspruchsverfahren ist gebührenpflichtig.



Anlage 3

Freie und Hansestadt Hamburg Behörde für Schule und Berufsbildung

Behörde für Schule und Berufsbildung – Schulinformationszentrum
Postfach 76 10 48, D - 22060 Hamburg

Schulinformationszentrum

Hamburger Straße 125a
D - 22083 Hamburg

Frau
Vorname Muster Familienname Muster:
Musterstraße 1
11111 Musterstadt

Hamburg, den

Bewertung ausländischer Bildungsnachweise – Ihr Antrag vom

Sehr geehrte Frau Familienname Muster,

mit o. g. Datum reichen Sie folgende Unterlagen zur Bewertung Ihrer schulischen Vorbildung im Schulinformationszentrum ein:

Vollständige Bezeichnung des Bildungsnachweises mit Ausstellungsdatum und Herkunftsland

Bei der Prüfung Ihres o. a. Zeugnisses wurde festgestellt, dass ...

Beispiele:

- sich das Zeugnisdokument in seiner Ausführung von Vergleichsmaterial unterscheidet
- Veränderungen im Bereich der Noten/Personendaten/Fächerbezeichnungen/
Rasuren/Radierungen ... vorgenommen wurden
- die Unterschriften nicht den Standards der Region entsprechen

- Die Verifizierung des eingereichten Zeugnisses über die Website des syrischen Bildungsministeriums hat ergeben, dass unter der in Ihrem Zeugnis aufgeführten Prüfungsnummer kein Teilnehmer vorhanden war. Anhand Ihres Namens und einer anderen Prüfungsnummer gab es einen Teilnehmer, der allerdings die Prüfung nicht bestanden hat. Auch eine Wiederholungsprüfung führte nicht zu dem erfolgreichen Abschluss.
- ...
- ...

Aus diesem Grund bestehen Zweifel an der Echtheit des o. a. genannten Zeugnisses.

Die Voraussetzungen des § 48 Hamburgisches Schulgesetz vom 16. April 1997 (HmbGVBl. 1997, 97), in der aktuellen Fassung liegen nicht vor. Danach bedürfen Abschlüsse, Berechtigungen und Vorbildungen, die außerhalb Hamburgs erworben worden sind, außer bei der Hochschulzulassung und der Immatrikulation an einer Hochschule der Anerkennung durch die zuständige Behörde. Sie werden anerkannt, wenn die damit als erfüllt bestätigten Anforderungen mit den Anforderungen eines nach diesem Gesetz vorgesehenen Bildungsgangs gleichwertig sind.

Mit dem o. a. Zeugnis haben Sie keine als erfüllt bestätigten Anforderungen nachgewiesen, die mit den Anforderungen eines nach diesem Gesetz vorgesehenen Bildungsgangs als gleichwertig zu prüfen gewesen wären.

Eine Bewertung von im Ausland erworbenen Bildungsnachweisen kann nur erfolgen, wenn die Echtheit und Richtigkeit des Nachweises zweifelsfrei vorausgesetzt werden kann. Dies ist bei Ihren eingereichten Unterlagen aus den o. a. Gründen nicht der Fall, so dass Ihr Antrag hiermit abgelehnt wird.

Der von Ihnen eingereichte Bildungsnachweis liegt diesem Schreiben bei.

Mit freundlichem Gruß

gez. Kuschnereit

Rechtsbehelfsbelehrung:

Gegen diesen Bescheid kann innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe bei der absendenden Dienststelle Widerspruch eingelegt werden. Hinweis: Ein ganz oder teilweise erfolgloses Widerspruchsverfahren ist gebührenpflichtig.



Anlage 4

Freie und Hansestadt Hamburg Behörde für Schule und Berufsbildung

Behörde für Schule und Berufsbildung – Schulinformationszentrum
Postfach 76 10 48, D - 22060 Hamburg

Frau
Vorname Muster Familienname Muster

Schulinformationszentrum

Hamburger Straße 125a
D - 22083 Hamburg
Telefon: 040 - 4 28 63-
Telefax: 040 -
Ansprechpartner/in:
Gz. SIZ B/B1-.....
E-Mail:

Hamburg, den ...

Musterbescheid
Anerkennung

Bewertung ausländischer Bildungsnachweise – Ihr Antrag vom

Gleichwertigkeitsbescheinigung

Die Bewertung erfolgt unter der Voraussetzung der Echtheit und Richtigkeit des Zeugnisses.
Frau Vorname Muster FAMILIENNAME MUSTER, geboren am Tag.Monat.Jahr, besitzt den nachstehend aufgeführten ausländischen Bildungsnachweis:

Vollständige Bezeichnung des Bildungsnachweises mit Ausstellungsdatum und
Herkunftsland

Mit dem genannten Dokument wird ein Bildungsstand nachgewiesen, der im Bundesland Hamburg dem

Mittleren Schulabschluss (Realschulabschluss)

gleichwertig ist.

Die Durchschnittszensur aus dem genannten Vorbildungsnachweis lautet – umgerechnet auf das deutsche Notensystem – Ziffer, Ziffer (in Worten /in Worten).

Diese Bescheinigung gilt nur in Verbindung mit dem genannten Dokument im Original bzw. amtlich beglaubigter Kopie und mit amtlich beglaubigter Übersetzung.

Dienstiegel

Sachbearbeiterin/Sachbearbeiter

Rechtsgrundlage: § 48 Hamburgisches Schulgesetz vom 16.04.1997 (in der jeweils geltenden Fassung)

Anmerkung: Eine Aussage über deutsche Sprachkenntnisse ist nicht Gegenstand des Bewertungsverfahrens. Eine Einstufung beruflicher Qualifikationen, die in Deutschland nur über betriebliche Ausbildungen erreichbar sind, wird durch das Schulinformationszentrum nicht vorgenommen. Bitte verwahren Sie diese Bescheinigung gut. Reichen Sie für Ihre Bewerbungen nur beglaubigte Kopien ein.

Rechtsbehelfsbelehrung: Gegen diesen Bescheid kann innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe bei der absendenden Dienststelle Widerspruch eingelegt werden. Hinweis: Ein ganz oder teilweise erfolgloses Widerspruchsverfahren ist gebührenpflichtig.



Anlage 5

Freie und Hansestadt Hamburg Behörde für Schule und Berufsbildung

Behörde für Schule und Berufsbildung – Schulinformationszentrum
Postfach 76 10 48, D - 22060 Hamburg

Schulinformationszentrum

Hamburger Straße 125a
D - 22083 Hamburg
Telefon: 040 - 4 28 63-...
Telefax: 040 -
Ansprechpartner/in:
Gz. SIZ B/B1-
E-Mail: ...

Frau
Vorname Muster Familienname Muster

Hamburg, den

Musterbescheid
Anerkennung
reduzierte
Personendaten

Bewertung ausländischer Bildungsnachweise – Ihr Antrag vom 29.04.2019

Gleichwertigkeitsbescheinigung

Die Bewertung erfolgt unter der Voraussetzung der Echtheit und Richtigkeit des Zeugnisses

Frau Vorname Muster FAMILIENNAME MUSTER, geboren am Tag.Monat.Jahr, besitzt den nachstehend aufgeführten, auf den Vornamen MUSTER geboren im Jahr JAHRESZAHL ausgestellten, ausländischen Bildungsnachweis:

Vollständige Bezeichnung des Bildungsnachweises mit Ausstellungsdatum und
Herkunftsland

Mit dem genannten Dokument wird ein Bildungsstand nachgewiesen, der im Bundesland Hamburg dem

Mittleren Schulabschluss (Realschulabschluss)

gleichwertig ist.

Die Durchschnittszensur aus dem genannten Vorbildungsnachweis lautet – umgerechnet auf das deutsche Notensystem – **Ziffer 1, Ziffer 2** (in Worten/in Worten).

Diese Bescheinigung gilt nur in Verbindung mit dem genannten Dokument im Original bzw. amtlich beglaubigter Kopie und mit amtlich beglaubigter Übersetzung.

Dienstsiegel

Sachbearbeiterin/Sachbearbeiter

Rechtsgrundlage: § 48 Hamburgisches Schulgesetz vom 16.04.1997 (in der jeweils geltenden Fassung)

Anmerkung: Eine Aussage über deutsche Sprachkenntnisse ist nicht Gegenstand des Bewertungsverfahrens. Eine Einstufung beruflicher Qualifikationen, die in Deutschland nur über betriebliche Ausbildungen erreichbar sind, wird durch das Schulinformationszentrum nicht vorgenommen. Bitte verwahren Sie diese Bescheinigung gut. Reichen Sie für Ihre Bewerbungen nur beglaubigte Kopien ein.

Rechtsbehelfsbelehrung: Gegen diesen Bescheid kann innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe bei der absendenden Dienststelle Widerspruch eingelegt werden. Hinweis: Ein ganz oder teilweise erfolgloses Widerspruchsverfahren ist gebührenpflichtig.



Anlage 6

Freie und Hansestadt Hamburg Behörde für Schule und Berufsbildung

Behörde für Schule und Berufsbildung – Schulinformationszentrum
Postfach 76 10 48, D - 22060 Hamburg

Schulinformationszentrum

Hamburger Straße 125a
D - 22083 Hamburg
Telefon: 040 - 4 28 63-
Telefax: 040 -
Ansprechpartnerin:
Gz. SIZ B/B1-

Frau
Vorname Muster Familienname Muster
Musterstraße 1
11111 Musterstadt

E-Mail:

Hamburg, den

Muster Ablehnung SJ oder
Inhalte

Bewertung ausländischer Bildungsnachweise – Ihr Antrag vom ...

Sehr geehrte Frau Familienname Muster,

mit o. g. Datum reichen Sie folgende Unterlagen zur Bewertung Ihrer schulischen Vorbildung im Schulinformationszentrum ein:

Vollständige Bezeichnung des Bildungsnachweises mit Ausstellungsdatum und Herkunftsland

Der mit dem genannten Dokument nachgewiesene Bildungsstand ist mit einem in Hamburg gemäß § 48 Hamburgisches Schulgesetz vom 16.04.1997 (in der jeweils geltenden Fassung) in Verbindung mit der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Grundschule und die Jahrgangsstufe 5 bis 10 der Stadtteilschule und des Gymnasiums vom 22.07.2011 (in der jeweils geltenden Fassung) erreichbaren Schulabschluss oder erreichbaren „Ersten allgemeinbildenden Schulabschluss“ (ESA) oder erreichbaren „Mittleren Schulabschluss“ (MSA)

von der Anzahl der Schuljahre her oder

von den Unterrichtsinhalten der besuchten Schule her oder

vom Unterrichts-/Leistungsniveau her oder

wegen fehlender Angaben zu den Unterrichtsfächern/-Leistungen

nicht vergleichbar.

Insbesondere werden nicht die erforderlichen Kenntnisse in den allgemein bildenden Fächern Sprache, Mathematik und im Bereich der Naturwissenschaften und Gesellschaftskunde nachgewiesen.

Mit dem beigefügten Dokument wird der erfolgreiche Abschluss von (z. B.) acht aufsteigenden Schulklassen nachgewiesen.

Ich bedauere, Ihnen keine positivere Mitteilung machen zu können und verbleibe

mit freundlichem Gruß

Sachbearbeiterin/Sachbearbeiter

Anmerkung: Informationen zum nachträglichen Erwerb von Schulabschlüssen in Hamburg gibt es beim Schulinformationszentrum. Voraussetzung sind hinreichende Deutschkenntnisse.

Rechtsbehelfsbelehrung:

Gegen diesen Bescheid kann innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe bei der absendenden Dienststelle Widerspruch eingelegt werden. Hinweis: Ein ganz oder teilweise erfolgloses Widerspruchsverfahren ist gebührenpflichtig.

* * *

Herausgegeben von der
Behörde für Schule und Berufsbildung
der Freien und Hansestadt Hamburg, Hamburger Straße 31, 22083 Hamburg
(Verantwortlich: V 301-10 – mitteilungsblatt@bsb.hamburg.de – Layout: V 231-4)

Die Mitteilungsblätter sind unter <http://www.hamburg.de/bsb/mitteilungsblaetter> verfügbar.