

A pregnant woman with long brown hair, wearing a light blue sleeveless dress with white polka dots, stands in a field of purple flowers. She is smiling and looking to her right, with her hands resting on her belly.

Mutter werden – sicher arbeiten.

Informationen zum Arbeitsschutz für
schwangere und stillende Frauen



Mutter werden –
sicher arbeiten.

**Informationen zum Arbeitsschutz für
schwängere und stillende Frauen**

Liebe Leserinnen,



eine Schwangerschaft gehört zu den größten Wundern des Menschseins. Sie verändert das ganze Leben. Die Wochen vor und nach der Geburt sind dabei eine ganz besonders wichtige Phase, in der Mutter und Kind eine sichere Umgebung brauchen.

Vor allem im Beruf kommt es darauf an, dass die Rahmenbedingungen passen. Damit Sie sich am Arbeitsplatz gut aufgehoben fühlen, müssen Arbeitgeber Lösungen finden, wie Sie zum Beispiel Ihre Aufgaben anpassen und zusätzliche Freiräume für Ihre Arztbesuche schaffen können. Das Mutterschutzgesetz garantiert Müttern viele weitere Rechte für einen umfassenden Schutz.

Diese Broschüre gibt Ihnen alle wichtigen Informationen übersichtlich an die Hand.

Ich wünsche Ihnen, dass Sie die glückliche Zeit mit Ihrem Baby in vollen Zügen genießen.

Carolina Trautner
Staatsministerin

Inhalt

Schwangerschaft oder Stillzeit	6
Verständigen Sie Ihren Arbeitgeber	6
Schutzmaßnahmen für Sie werden festgelegt	7
Untersuchungen während Ihrer Arbeitszeit	8
Schutzfristen vor und nach der Entbindung	9
Allgemeine Schutzmaßnahmen	10
Beschäftigungsverbote und -beschränkungen	11
Betriebliche und ärztliche Beschäftigungsverbote	11
Arbeitszeitbeschränkungen	17
Anspruch auf Stillzeit	18
Anspruch auf Beschäftigung	18
Finanzielle Leistungen	19
Wann bekommen Sie Mutterschutzlohn?	19
Wie viel bekommen Sie?	19
Wann bekommen Sie Mutterschaftsgeld?	20
Wie viel bekommen Sie?	21
Ihr Zuschuss zum Mutterschaftsgeld	21
Kündigungsschutz	22
Weitere Auskünfte	23

Zu Beginn Ihrer Schwangerschaft oder Stillzeit

Gesetzlich geregelt in §§ 9, 10, 14, 15 MuSchG¹⁾

Verständigen Sie Ihren Arbeitgeber

Eine Schwangerschaft, ein Baby, das kann Ihr ganzes Leben verändern. Ihr Arbeitsumfeld muss sich nun auf Ihre neue Lebenssituation einstellen. Damit Ihr Arbeitgeber (im Falle einer Schülerin oder Studentin ist dies die Ausbildungsstelle) wichtige Schutzmaßnahmen treffen kann, sollten Sie ihn so bald wie möglich von Ihrer Schwangerschaft unterrichten. Sagen Sie ihm auch, wann der voraussichtliche Tag der Entbindung sein wird. Wenn Sie nach der Entbindung an ihren Arbeits-, Ausbildungs- oder Studienplatz zurückkehren und noch stillen, sollten Sie ihm das ebenfalls so früh wie möglich mitteilen. Schließlich ist er verpflichtet, das Gewerbeaufsichtsamt unverzüglich über Ihre Schwangerschaft zu benachrichtigen oder darüber, dass Sie stillen. Letzteres ist aber nur erforderlich, wenn Ihr Arbeitgeber das Gewerbeaufsichtsamt nicht bereits über Ihre Schwangerschaft informiert hat. Dazu darf er Ihren Namen und Ihre Beschäftigungsdaten weitergeben. Dritte darf er übrigens ohne Ihre Zustimmung nicht informieren.

¹⁾ Mutterschutzgesetz



Schutzmaßnahmen für Sie werden festgelegt

Um Sie und Ihr Kind vor Gefährdungen zu schützen, muss Ihr Arbeitgeber, sobald Sie ihm mitgeteilt haben, dass Sie schwanger sind oder stillen, unverzüglich die erforderlichen Schutzmaßnahmen festlegen, Ihnen ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anbieten und Sie darüber informieren, ob es Gefährdungen an und rund um Ihren Arbeitsplatz gibt und welche Schutzmaßnahmen notwendig sind. Er muss Sie also darauf hinweisen, ob und wie Sie sich an Ihrem Arbeitsplatz anders verhalten oder welche Gefährdungen Sie meiden müssen. Grundlage für die Schutzmaßnahmen und deren Rangfolge ist eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen, die Ihr Arbeitgeber auf Grund des Arbeitsschutzgesetzes durchführen muss, unabhängig davon, ob er Frauen beschäftigt und ob diese schwanger sind oder stillen. Mehr Informationen dazu finden Sie auf Seite 12 bei den allgemeinen Schutzmaßnahmen. Über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und den Bedarf an Schutzmaßnahmen hat Ihr Arbeitgeber Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen zu informieren.

Untersuchungen während Ihrer Arbeitszeit

Gesetzlich geregelt in § 24d SGB V²⁾, § 7, 23 MuSchG

Zu den Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung gehören auch bestimmte Untersuchungen vor und nach der Schwangerschaft. Ihr Arbeitgeber muss Ihnen entsprechend freie Zeit zugestehen, damit Sie diese Untersuchungen durchführen lassen können.

Das gilt übrigens auch dann, wenn Sie nicht in einer gesetzlichen Krankenkasse versichert sind. Ein Verdienstausfall darf Ihnen durch die Freistellung nicht entstehen. Die gewährte Freizeit müssen Sie weder vor- noch nacharbeiten. Sie müssen allerdings bei der Vereinbarung der Termine Rücksicht auf die Belange Ihres Betriebs nehmen.



²⁾ Sozialgesetzbuch (SGB), Fünftes Buch (V)

Schutzfristen vor und nach der Entbindung

Gesetzlich geregelt in § 3 MuSchG

Bereits sechs Wochen vor dem berechneten Entbindungstermin werden Sie von der Arbeit freigestellt. Möchten Sie dennoch arbeiten, müssen Sie das ausdrücklich gegenüber Ihrem Arbeitgeber erklären. Ein stillschweigendes Einverständnis reicht nicht aus. Diese Erklärung können Sie jederzeit widerrufen.

Nachdem Sie Ihr Kind auf die Welt gebracht haben, dürfen Sie acht Wochen lang nicht beschäftigt werden. Bei einer Früh- oder Mehrlingsgeburt oder wenn innerhalb von acht Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung ärztlich festgestellt wurde, dürfen Sie sogar zwölf Wochen lang nicht beschäftigt werden. Sie dürfen selbst dann nicht arbeiten, wenn Sie es freiwillig tun möchten.

Bei einer vorzeitigen Entbindung verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung um genau den Zeitraum, den Sie vor der Entbindung nicht in Anspruch nehmen konnten. Im Falle eines behinderten Kindes gilt dies jedoch nur, wenn Sie die Verlängerung bei Ihrem Arbeitgeber beantragen.

Allgemeine Schutzmaßnahmen

Gesetzlich geregelt in §§ 9, 10, 13 MuSchG

Ihr Arbeitgeber muss Ihre Arbeitsbedingungen so gestalten, dass Gefährdungen für Sie oder Ihr Kind möglichst vermieden bzw. minimiert werden und eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen wird. Ob eine Gefährdung unverantwortbar ist, muss Ihr Arbeitgeber im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen prüfen (vgl. Seite 9).

Ihr Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass Sie Ihre Tätigkeit am Arbeitsplatz, soweit es für Sie erforderlich ist, kurz unterbrechen und Sie sich während der Pausen und Arbeitsunterbrechungen unter geeigneten Bedingungen hinlegen, hinsetzen und ausruhen können.

Falls Sie Tätigkeiten ausüben oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind, die Sie oder Ihr Kind gefährden, hat Ihr Arbeitgeber geeignete Schutzmaßnahmen vorzusehen. Ihre Arbeitsbedingungen müssen dann so umgestaltet werden, dass Sie oder Ihr Kind keinerlei unverantwortbarer Gefährdung (siehe nachfolgende Seiten) ausgesetzt sind. Ist eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen nicht möglich oder nicht zumutbar, müssen Sie auf einen anderen Arbeitsplatz umgesetzt werden. Ist auch das nicht möglich oder zumutbar, werden Sie so lange ganz oder teilweise freigestellt, wie dies zu Ihrem Schutz oder dem Ihres Kindes erforderlich ist.

Beschäftigungsverbote und -beschränkungen

Gesetzlich geregelt in §§ 4, 5, 6, 7, 11, 12, 16, 23 MuSchG

Während der Schwangerschaft und der Stillzeit hat Ihr Arbeitgeber darauf zu achten, dass Sie bestimmte Tätigkeiten nicht ausüben und bestimmten Arbeitsbedingungen nicht ausgesetzt sind (**betriebliche Beschäftigungsverbote**), weil diese für Sie oder Ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellen. Ein ärztliches Attest ist dazu nicht notwendig. Ihr Arbeitgeber darf Sie nicht freiwillig weiterarbeiten lassen.



HINWEIS:

Die nachfolgenden Ausführungen umfassen nicht alle im MuSchG enthaltenen betrieblichen Beschäftigungsverbote. Die beispielhaft angeführten betrieblichen Beschäftigungsverbote sind teilweise auch nicht so detailliert dargestellt, wie im Gesetzestext.

Als schwangere Frau dürfen Sie insbesondere nicht mit Tätigkeiten beschäftigt werden und keinen Arbeitsbedingungen ausgesetzt sein, bei denen Sie ...

- besonderen **Gefahrstoffen** ausgesetzt sind oder sein können, beispielsweise solchen, die als
 - reproduktionstoxisch (fruchtschädigend und fruchtbarkeitsverändernd),
 - keimzellmutagen (erbgutverändernd),
 - karzinogen (krebserzeugend),
 - spezifisch zielorgantoxisch nach einmaliger Exposition (Körperfunktionen können beeinträchtigt werden),
 - oder als akut toxisch (schädigende Wirkungen können auftreten) zu bewerten sind.
- **Blei und Bleiderivaten** ausgesetzt sind oder sein können, soweit die Gefahr besteht, dass diese Stoffe vom menschlichen Körper aufgenommen werden.
- in einem Maß mit **Biostoffen** (z. B. Krankheitserreger) in Kontakt kommen oder kommen können, dass dies eine unverantwortbare Gefährdung für Sie oder Ihr Kind darstellt. Eine unverantwortbare Gefährdung für Sie oder Ihr Kind gilt insbesondere als ausgeschlossen, wenn Sie über einen ausreichenden Immunschutz verfügen.
- **physikalischen Einwirkungen** in einem Maß ausgesetzt sind oder sein können, dass dies eine unverantwortbare Gefährdung für Sie oder Ihr Kind darstellt. Als physikalische Einwirkungen sind insbesondere ionisierende (z. B. Röntgenstrahlen) und nicht ionisierende Strahlungen (z. B. optische Strahlen), Erschütterungen, Vibrationen und Lärm sowie Hitze, Kälte und Nässe zu berücksichtigen.

→ **körperlichen Belastungen** oder **mechanischen Einwirkungen** in einem Maß ausgesetzt sind oder sein können, dass dies eine unverantwortbare Gefährdung für Sie oder Ihr Kind darstellt.

Ihr Arbeitgeber darf Sie **insbesondere folgende Tätigkeiten** nicht ausüben lassen, bei denen

- Sie regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand heben, halten, bewegen oder befördern müssen.
- Sie mit mechanischen Hilfsmitteln Lasten von Hand heben, halten, bewegen oder befördern müssen und dabei ihre körperliche Beanspruchung der von Arbeiten des ersten Anführungszeichens entspricht.
- Sie nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft überwiegend bewegungsarm ständig stehen müssen und wenn diese Tätigkeit täglich vier Stunden überschreitet.
- Sie sich häufig erheblich strecken, beugen, dauernd hocken, sich gebückt halten oder sonstige Zwangshaltungen einnehmen müssen.
- Sie auf Beförderungsmitteln eingesetzt werden, wenn dies für Sie oder Ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.
- Unfälle, insbesondere durch Ausgleiten, Fallen oder Stürzen, oder Tätlichkeiten zu befürchten sind, die für Sie oder Ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellen.
- Sie eine Schutzausrüstung tragen müssen und das Tragen eine Belastung darstellt.
- eine Erhöhung des Drucks im Bauchraum zu befürchten ist, insbesondere bei Tätigkeiten mit besonderer Fußbeanspruchung.



Als schwangere Frau dürfen Sie nicht oder teilweise nicht beschäftigt werden ...

→ wenn Ihre Ärztin oder Ihr Arzt feststellt, dass Ihr Leben oder Ihre Gesundheit oder die Ihres Kindes während der Schwangerschaft durch die Beschäftigung gefährdet ist. Hierzu ist ein ärztliches Attest notwendig, das Sie Ihrem Arbeitgeber vorlegen müssen (**ärztliches Beschäftigungsverbot**).

Als stillende Frau dürfen Sie insbesondere nicht mit Tätigkeiten beschäftigt werden und keinen Arbeitsbedingungen ausgesetzt sein, bei denen Sie ...

- **Gefahrstoffen** ausgesetzt sind oder sein können, die als reproduktionstoxisch (fruchtschädigend und Fruchtbarkeitsverändernd) nach der Zusatzkategorie für Wirkung auf oder über die Laktation (Muttermilch) zu bewerten sind.
- **Blei und Bleiderivaten** ausgesetzt sind oder sein können, soweit die Gefahr besteht, dass diese Stoffe vom menschlichen Körper aufgenommen werden.
- in einem Maß mit **Biostoffen** (z. B. Krankheitserreger) in Kontakt kommen oder kommen können, dass dies eine unverantwortbare Gefährdung für Sie oder Ihr Kind darstellt. Eine unverantwortbare Gefährdung für Sie oder Ihr Kind gilt insbesondere als ausgeschlossen, wenn Sie über einen ausreichenden Immunschutz verfügen.
- **physikalischen Einwirkungen** in einem Maß ausgesetzt sind oder sein können, dass dies eine unverantwortbare Gefährdung für Sie oder Ihr Kind darstellt. Als physikalische Einwirkungen sind insbesondere ionisierende (z. B. Röntgenstrahlen) und nicht ionisierende Strahlungen (z. B. optische Strahlen) zu berücksichtigen.

Als schwangere oder stillende Frau dürfen Sie nicht beschäftigt werden ...

- mit **Akkordarbeit** und sonstigen Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann.
- mit **Fließarbeit** oder
- mit **getakteter Arbeit** mit vorgeschriebenem Arbeitstempo, wenn die Art der Arbeit oder das Arbeitstempo für Sie oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.



Für Sie gelten folgende Arbeitszeitbeschränkungen

- Sie dürfen keine Mehrarbeit leisten. Mehrarbeit ist jede Arbeit über 8,5 Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche bzw. bei Frauen unter 18 Jahren jede Arbeit über 8 Stunden täglich oder 80 Stunden in der Doppelwoche. Bei mehreren Arbeitgebern sind die Arbeitszeiten zusammenzurechnen.
- Ihr Arbeitgeber darf Sie nicht in einem Umfang beschäftigen, der die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt des Monats übersteigt.
- Sie dürfen in der Regel nicht zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigt werden.
Zwischen 20 Uhr und 22 Uhr darf Sie Ihr Arbeitgeber nur beschäftigen, wenn
 - Sie sich dazu ausdrücklich bereit erklären,
 - nach ärztlichem Zeugnis nichts gegen Ihre Beschäftigung bis 22 Uhr spricht und
 - insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für Sie oder Ihr Kind durch **Alleinarbeit** ausgeschlossen ist. Sie können Ihre Erklärung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft **widerrufen**. Ihr Arbeitgeber muss für Ihre Beschäftigung zwischen 20 Uhr und 22 Uhr eine **Genehmigung** bei der zuständigen Aufsichtsbehörde beantragen.
- Ihr Arbeitgeber hat Ihnen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren.
- Sie dürfen in der Regel nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden.

An Sonn- und Feiertagen darf Sie Ihr Arbeitgeber nur beschäftigen, wenn

- Sie sich dazu ausdrücklich bereit erklären,
 - eine Ausnahme vom allgemeinen Verbot der Arbeit an Sonn- und Feiertagen nach § 10 des Arbeitszeitgesetzes zugelassen ist,
 - Ihnen in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird und
 - insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für Sie oder Ihr Kind durch **Alleinarbeit** ausgeschlossen ist.
- Sie können Ihre Erklärung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft **widerrufen**. Ihr Arbeitgeber muss der zuständigen Aufsichtsbehörde **mitteilen**, wenn er beabsichtigt, Sie an Sonn- und Feiertagen zu beschäftigen.

Anspruch auf Stillzeit

Wenn Sie Ihr Kind stillen möchten, muss Ihnen während der ersten zwölf Monate die erforderliche Zeit auf Ihr Verlangen freigegeben werden. Das sind mindestens zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde. Ein Verdienstausschlag darf Ihnen dadurch nicht entstehen. Die Stillzeit brauchen Sie weder vor- noch nachzuarbeiten. Auch darf Ihnen diese Stillzeit nicht auf Ihre Pausen angerechnet werden.

Anspruch auf Beschäftigung entsprechend der vertraglich vereinbarten Bedingungen

Nach dem Ende der Schutzfristen vor und nach der Entbindung und dem Ende eines betrieblichen oder ärztlichen Beschäftigungsverbots haben Sie das Recht, entsprechend Ihrer vertraglich vereinbarten Bedingungen beschäftigt zu werden.

Finanzielle Leistungen

Gesetzlich geregelt in §§ 18, 19, 20, 21 MuSchG, § 24i SGB V

Wann bekommen Sie Mutterschutzlohn?

Ihnen dürfen keine finanziellen Nachteile entstehen, wenn Sie wegen eines betrieblichen oder ärztlichen Beschäftigungsverbots oder einer Arbeitszeitbeschränkung
→ ganz oder teilweise mit Ihrer Arbeit aussetzen oder
→ die Beschäftigungs- oder Entlohnungsart wechseln müssen.

Wie viel bekommen Sie?

Ihr Arbeitgeber muss Ihnen, wenn Sie nicht Mutterschaftsgeld beziehen, mindestens den Durchschnittsverdienst der letzten drei Monate vor dem Eintritt der Schwangerschaft bezahlen (**Mutterschutzlohn**). Bei einer dauerhaften Änderung der Arbeitsentgelthöhe ist der geänderte Betrag bei der Berechnung der Leistungen zugrunde zu legen. Ihr Arbeitgeber erhält die finanziellen Belastungen, die ihm durch Ihre Schwangerschaft oder Stillzeit entstehen, im Rahmen eines Umlageverfahrens durch die Krankenkassen erstattet.



Wann bekommen Sie Mutterschaftsgeld?

Sie bekommen für die Zeit der Schutzfristen vor und nach der Entbindung und für den Entbindungstag Mutterschaftsgeld, wenn

- Sie bei Beginn der sechswöchigen Schutzfrist vor der Entbindung in einem Arbeitsverhältnis stehen oder in Heimarbeit beschäftigt sind.
- Ihr Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft vom Arbeitgeber zulässig aufgelöst worden ist.

Wenn Sie gesetzlich krankenversichert sind, erhalten Sie das Mutterschaftsgeld auf Antrag von Ihrer Krankenkasse. Bitte informieren Sie Ihre Krankenkasse, wenn sie bei Ihrem Arbeitgeber einen Antrag auf Verlängerung der Schutzfrist nach der Entbindung gestellt haben (siehe Seite 11).

Wenn Sie nicht selbst Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind (z. B. wenn Sie privat krankenversichert oder in der gesetzlichen Krankenversicherung familienversichert sind), beantragen Sie das Mutterschaftsgeld beim:

Bundesversicherungsamt (Mutterschaftsgeldstelle),
Friedrich-Ebert-Allee 38, 53113 Bonn,
Tel. 0228 619-1888, www.bva.de

Dem Antrag legen Sie bitte eine Schwangerschaftsbestätigung eines Arztes oder einer Hebamme bei.

Wie viel bekommen Sie?

- Wenn Sie gesetzlich krankenversichert sind, erhalten Sie Ihr Arbeitsentgelt minus der gesetzlichen Abzüge. Maximal sind das 13 EUR je Kalendertag.
- Wenn Sie privat krankenversichert oder als Familienangehörige mitversichert sind, bekommen Sie insgesamt höchstens 210 EUR.

Ihr Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

- Übersteigt Ihr durchschnittliches kalendertägliches Netto-Arbeitsentgelt den Betrag von 13 EUR, zahlt Ihnen Ihr Arbeitgeber die Differenz als Zuschuss zum Mutterschaftsgeld.
- Wurde Ihr Beschäftigungsverhältnis zulässig aufgelöst (siehe nächste Seite), zahlt Ihnen für die Zeit nach dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses die gesetzliche Krankenkasse oder das Bundesversicherungsamt den Zuschuss aus.
- Gleiches gilt, wenn der Arbeitgeber wegen eines Insolvenzereignisses den Zuschuss nicht zahlen kann.
- Beginnt Ihr Beschäftigungsverhältnis während der Schutzfristen vor oder nach der Entbindung, wird Ihnen der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld von Beginn des Beschäftigungsverhältnisses an gezahlt.

Kündigungsschutz

Gesetzlich geregelt in § 17 MuSchG

Ihr Arbeitgeber darf Ihnen während der Schwangerschaft, bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche und bis zum Ende ihrer Schutzfrist nach der Entbindung, mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung nicht kündigen. Voraussetzung ist, dass Ihr Arbeitgeber

- zur Zeit der Kündigung von Ihrer Schwangerschaft, der Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder der Entbindung wusste
- oder von Ihnen innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung darüber informiert wird.

In besonderen Fällen kann das Gewerbeaufsichtsamt die Kündigung für zulässig erklären. Der Arbeitgeber darf Ihnen jedoch erst kündigen, wenn das zuständige Gewerbeaufsichtsamt zugestimmt hat.

Ausführliche Informationen zum Thema Mutterschutz sowie zum Kündigungsschutz während der Elternzeit, der Pflegezeit oder Familienpflegezeit finden Sie im Internet unter: www.gewerbeaufsicht.bayern.de



AUSKÜNFTE ZUM MUTTERSCHUTZ UND ZUM KÜNDIGUNGSSCHUTZ

Auskünfte zum Mutterschutz und zum Kündigungsschutz nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, dem Pflegezeitgesetz sowie dem Familienpflegezeitgesetz erteilen die Gewerbeaufsichtsämter bei den Regierungen.

Weitere Auskünfte erteilen die Gewerbeaufsichtsämter bei den Regierungen:

Regierung von Oberbayern, Gewerbeaufsichtsamt
Heßstraße 130, 80797 München, Tel.: 089 2176-1,
Fax: 089 2176-3102, www.regierung.oberbayern.bayern.de

Regierung von Niederbayern, Gewerbeaufsichtsamt
Gestütstraße 10, 84028 Landshut, Tel.: 0871 808-01,
Fax: 0871 808-1799, www.regierung.niederbayern.bayern.de

Regierung der Oberpfalz, Gewerbeaufsichtsamt
Ägidienplatz 1, 93047 Regensburg, Tel.: 0941 5680-0,
Fax: 0941 5680-1799, www.regierung.oberpfalz.bayern.de

Regierung von Oberfranken, Gewerbeaufsichtsamt
Oberer Bürglaß 34–36, 96450 Coburg, Tel.: 0921 604-0,
Fax: 0921 604-2202, www.regierung.oberfranken.bayern.de

Regierung von Mittelfranken, Gewerbeaufsichtsamt
Roonstraße 20, 90429 Nürnberg, Tel.: 0911 928-0,
Fax: 0911 928-2999, www.regierung.mittelfranken.bayern.de

Regierung von Unterfranken, Gewerbeaufsichtsamt
Georg-Eydel-Straße 13, 97082 Würzburg, Tel.: 0931 380-00,
Fax: 0931 380-1803, www.regierung.unterfranken.bayern.de

Regierung von Schwaben, Gewerbeaufsichtsamt
Morellstraße 30d, 86159 Augsburg, Tel.: 0821 327-01,
Fax: 0821 327-2700, www.regierung.schwaben.bayern.de

Bundesamt für Soziale Sicherung (Mutterschaftsgeldstelle),
Friedrich-Ebert-Allee 38, 53113 Bonn,
Tel.: 0228 619-1888, www.bundesamtsozialesicherung.de

www.sozialministerium.bayern.de



Dem Bayerischen Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales wurde durch die berufundfamilie gemeinnützige GmbH die erfolgreiche Durchführung des audits berufundfamilie® bescheinigt: www.beruf-und-familie.de.



Wollen Sie mehr über die Arbeit der Bayerischen Staatsregierung erfahren? BAYERN DIREKT ist Ihr direkter Draht zur Bayerischen Staatsregierung. Unter Telefon 089 122220 oder per E-Mail unter direkt@bayern.de erhalten Sie Informationsmaterial und Broschüren, Auskunft zu aktuellen Themen und Internetquellen sowie Hinweise zu Behörden, zuständigen Stellen und Ansprechpartnern bei der Bayerischen Staatsregierung.



Bayerisches Staatsministerium für
Familie, Arbeit und Soziales

Winzererstr. 9, 80797 München
E-Mail: oeffentlichkeitsarbeit@stmas.bayern.de
Gestaltung: CMS – Cross Media Solutions GmbH
Bildnachweis: ©iStock/DmitriiSimakov (Titel),
©iStock/Mikolette (S.7), ©iStock/damircudic (S.8),
©PantherMedia/maek123 (S.11), ©iStock/SolStock (S.14),
©iStock/Yuri Arcurs (S.16), ©iStock/kjekol (S.19)
Druck: Appel & Klinger Druck und Medien GmbH
Gedruckt auf umweltzertifiziertem Papier
(FSC, PEFC oder vergleichbares Zertifikat)
Stand: Februar 2021
Artikelnummer: 10010511

Bürgerbüro: Tel.: 089 1261-1660, Fax: 089 1261-1470
Mo. bis Fr. 9.30 bis 11.30 Uhr, Mo. bis Do. 13.30 bis 15.00 Uhr
E-Mail: Buengerbuero@stmas.bayern.de

Hinweis: Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Bayerischen Staatsregierung herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbern oder Wahlhelfern im Zeitraum von fünf Monaten vor einer Wahl zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags-, Kommunal- und Europawahlen. Missbräuchlich ist während dieser Zeit insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien, sowie das Einlegen, Aufdrucken und Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Staatsregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Den Parteien ist es gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.