Mecklenburg Vorpommern

Ministerium für Soziales und Gesundheit

Mutterschutzgesetz

Inhaltsverzeichnis

Beginn der Schwangerschaft 2
- Mitteilung an den Arbeitgeber 2
- Mitteilung an das Landesamt für Gesundheit und Soziales (LAGuS M-V) 2

Schutzfristen 3
- Freistellung von der Arbeit vor der Entbindung 3
  nach der Entbindung 3

Untersuchungen 4
- Vorsorgeuntersuchungen 4
- Mutterschaftsvorsorgeschein 5
- Mutterpass 5
- Abschlussuntersuchung 5

Schutzvorschriften am Arbeitsplatz 6
- Freistellung von der Beschäftigung 6
- Beurteilung und Gestaltung des Arbeitsplatzes 6
- Arbeitszeit und Arbeitsablauf 6
- Körperarbeit und körperliche Belastung 7
- Schädliche Einwirkungen und Unfallgefahren 8

Stillzeit 10
- Beschäftigungsbeschränkungen 10

Finanzielle Leistungen 11
- Mutterschutzlohn 11
- Mutterschaftsgeld 11
- Höhe der Leistungen während der Schutzfristen 12
- Zahlung des Mutterschaftsgeldes 13
- Nichtversicherte 13

Kündigungsschutz 14
- Kündigungsschutz 14
- Kündigung in Ausnahmefällen 14
- Kündigung auf eigenen Wunsch 15

Bundeselterngeld 16
- Anspruch auf Bundeselterngeld 16
- Bezugsdauer und Höhe des Bundeselterngeldes 16
- Antrag auf Bundeserziehungsgeld 17
- Anrechnung des Mutterschaftsgeldes 17

Auskünfte/ Rechtsgrundlagen 18/20

Beginn der Schwangerschaft
(§ 5 MuSchG)

■ Mitteilung an den Arbeitgeber

Die **werdende Mutter soll** dem Arbeitgeber **ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung** sobald wie möglich **mitteilen**.

Nur dann kann der Arbeitgeber die Vorschriften des Mutterschutzgesetzes z. B. zur Arbeitsplatzgestaltung oder bestimmte Beschäftigungsbeschränkungen einhalten. Der Arbeitgeber kann ein ärztliches Zeugnis über die Schwangerschaft und den voraussichtlichen Entbindungstermin verlangen. Die Kosten für dieses Zeugnis trägt der Arbeitgeber.

■ Mitteilung an das Landesamt für Gesundheit und Soziales (LAGuS M-V)

Der **Arbeitgeber ist verpflichtet, das Landesamt für Gesundheit und Soziales, Abt. Arbeitsschutz und technische Sicherheit** mit den Ortsdezernaten in Neubrandenburg, Stralsund, Rostock und Schwerin **unverzüglich über die Schwangerschaft** unter Angabe von Namen und Beschäftigungsdaten der Schwangeren **zu benachrichtigen**.

Dritten darf der Arbeitgeber die Schwangerschaft nicht unbefugt bekannt geben.

Die entsprechenden Formulare und Hinweise befinden sich auf der Internetseite des LAGuS M-V unter dem Link „Arbeitsschutz“ **www.lagus.mv-regierung.de**.

Schutzfristen
(§§ 3, 6 MuSchG)

Freistellung von der Arbeit

vor der Entbindung
In den **letzten sechs Wochen** vor der Entbindung **(Schutzfrist)** ist die werdende Mutter von der Arbeit **freizustellen**.

Möchte die werdende Mutter dennoch arbeiten, muss sie dies ausdrücklich ihrem Arbeitgeber erklären. Sie kann die Erklärung jederzeit widerrufen.

Hinweis:
Die Berechnung der Sechs-Wochen-Frist richtet sich nach dem vom Arzt oder der Hebamme ermittelten voraussichtlichen Zeitpunkt der Entbindung. Irrt sich der Arzt oder die Hebamme, so verkürzt oder verlängert sich die Frist entsprechend. Die Sechs-Wochen-Frist darf nicht rückschauend vom Tage der Geburt berechnet werden.

nach der Entbindung
Nach der Entbindung darf die Mutter **für acht Wochen bzw. bei einer Früh- oder Mehrlingsgeburt für zwölf Wochen nicht beschäftigt** werden **(Schutzfrist)**. Nach einer Geburt vor dem errechneten Geburtstermin verlängert sich die Frist von acht bzw. zwölf Wochen zusätzlich um den Zeitraum der Schutzfrist vor der Entbindung, der nicht in Anspruch genommen werden konnte.

Die Mutter darf in diesen Zeiträumen auch **nicht freiwillig beschäftigt** werden.

Untersuchungen
(§ 196 RVO, § 16 MuSchG)

■ Vorsorgeuntersuchungen

Während der Schwangerschaft sollte die werdende Mutter auf jeden Fall die von den gesetzlichen Krankenkassen **bezahlten Vorsorgeuntersuchungen** in Anspruch nehmen.

Der Arbeitgeber muss die werdende Mutter für die Untersuchungen im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft freistellen. Dasselbe gilt für eine Frau, die nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist. Ein Entgeltausfall darf hierdurch nicht eintreten.

Anmerkung:
Nach § 16 MuSchG hat der Arbeitgeber der Frau die erforderliche Freizeit zu gewähren. Dies ist nicht in jedem Fall mit der Pflicht zur Freistellung von der Arbeit gleichzusetzen. Die Frau muss bei der Vereinbarung eines Untersuchungstermins mit dem Arzt, soweit dies möglich ist, auf die Belange des Betriebes Rücksicht nehmen. Kann sie den Arzt oder die Hebamme ohne Schwierigkeiten auch außerhalb der Arbeitszeit aufsuchen, dann braucht ihr der Arbeitgeber aufgrund des § 16 eine Arbeitsbefreiung nicht zu erteilen ...

Der Arbeitgeber hat der Frau die Freizeit zu gewähren, die für die Untersuchungen im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlich sind. Dasselbe gilt für eine Frau, die nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist. Ein Entgeltausfall darf hierdurch nicht eintreten.

Mutterschaftsvorsorgeschein

Für die Vorsorgeuntersuchungen ist ein Mutterschaftsvorsorgeschein erforderlich. Die werdende Mutter erhält ihn bei ihrer Krankenkasse. Sie händigt ihn dem Arzt aus, der die Vorsorgeuntersuchungen durchführt.

Mutterpass

Vom behandelnden Arzt erhält die werdende Mutter einen Mutterpass.
In diesem Mutterpass werden die Ergebnisse der Untersuchungen, der voraussichtliche Tag der Entbindung, die Blutgruppe, die wesentlichen Erkrankungen und die verordneten Medikamente eingetragen. Damit verfügt die werdende Mutter jederzeit über alle wichtigen Informationen.

Abschlussuntersuchung

Die Mutter sollte eine **abschließende Untersuchung sechs Wochen nach der Entbindung** durchführen lassen. Für diese gilt noch der Mutterschaftsvorsorgeschein.

Schutzvorschriften am Arbeitsplatz

(§§ 2, 3, 4, 8 MuSchG, Art. 1 § 1-5 MuSchRiV, § 18 RöV, § 56 StrlSchV)

Freistellung von der Beschäftigung

Die werdende Mutter ist von der Beschäftigung **ganz oder teilweise freizustellen**, soweit **nach ärztlichem Zeugnis** Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind gefährdet sind.

- Ist laut ärztlichem Zeugnis die **Beschäftigung ganz untersagt**, darf der Arbeitgeber die Frau auch mit Ihrer Zustimmung nicht beschäftigen.
- Die **Beschäftigung** kann auch nur **teilweise untersagt** werden, z. B. mit bestimmten Tätigkeiten oder während einer bestimmten Dauer der täglichen Arbeitszeit. Der Arbeitgeber muss dann die Frau nur von der als gefährdend bezeichneten Tätigkeit befreien.

Beurteilung und Gestaltung des Arbeitsplatzes

Der **Arbeitgeber**, bei dem die werdende oder stillende Mutter beschäftigt ist, **hat dafür zu sorgen**, dass die werdende oder stillende Mutter **am Arbeitsplatz vor Gefahren für Leben** und **Gesundheit** hinreichend **geschützt ist**.
Der Arbeitgeber hat den Arbeitsplatz nach Art, Ausmaß und Dauer einer möglichen Gefährdung zu **beurteilen**, die erforderlichen Schutzmaßnahmen durchzusetzen und die betroffene Arbeitnehmerin über das Ergebnis zu **unterrichten**.

Arbeitszeit und Arbeitsablauf

Werdende und stillende Mütter **dürfen nicht**

- mit Mehrarbeit
- in der Nacht zwischen 20 und 6 Uhr
- an Sonn- und Feiertagen und

- mit Akkordarbeit

beschäftigt werden.

Ausnahmen bezüglich des Verbotes der Beschäftigung in der Nacht sowie an Sonn- und Feiertagen gelten z. B. für

- das Verkehrswesen
- Gast- und Schankwirtschaften
- das Beherbergungswesen
- Krankenpflegeanstalten
- Musikaufführungen und Theatervorstellungen
- die Landwirtschaft
- Familienhaushalte.

Körperarbeit und körperliche Belastung

Die werdende oder stillende Mutter **darf nicht mit schweren körperlichen Arbeiten oder mit Arbeiten**, die zu **unzuträglichen körperlichen Belastungen** führen, beschäftigt werden.

Die ***werdende*** oder ***stillende*** Mutter darf insbesondere nicht beschäftigt werden

- mit Arbeiten, bei denen regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden müssen;
- mit der Bedienung von Geräten und Maschinen mit hoher Fußbeanspruchung, insbesondere solche mit Fußantrieb;
- mit Arbeiten, bei denen sie sich häufig strecken oder beugen, dauernd hocken oder gebückt halten muss.

Die ***werdende*** Mutter darf darüber hinaus **nicht beschäftigt** werden

- nach Ablauf des dritten Monats der Schwangerschaft auf Beförderungsmitteln;

- nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft länger als vier Stunden mit Arbeiten, bei denen sie ständig stehen muss. Generell sind bei Arbeiten, bei denen die werdende Mutter ständig stehen muss, Sitzgelegenheiten zum Ausruhen zur Verfügung zu stellen.

Schädliche Einwirkungen und Unfallgefahren

Die werdende oder stillende Mutter **darf nicht mit Arbeiten** beschäftigt werden, bei denen sie **schädlichen Einwirkungen** oder **erhöhten Unfallgefahren** ausgesetzt ist.

Die ***werdende*** oder ***stillende*** Mutter darf **nicht beschäftigt** werden

- mit offenen radioaktiven Stoffen, wenn in der Schwangerschaft der Grenzwert von 1 Millisievert überschritten wird.

Verboten ist auch die Beschäftigung der ***werdenden*** Mutter

- mit Arbeiten, die das Risiko der Entstehung einer Berufskrankheit und damit eine besondere Gefährdung für die Mutter oder das Kind mit sich bringen,
- mit Arbeiten, die mit erhöhten Unfallgefahren verbunden sind,
- mit Arbeiten, bei denen sie mit
  - sehr giftigen
  - giftigen
  - gesundheitsschädlichen
  - chronisch schädigenden

Stoffen, Zubereitungen oder Erzeugnissen umgehen muss und der Grenzwert nicht dauerhaft sicher eingehalten werden kann,

- mit Arbeiten, bei denen sie mit Stoffen, Zubereitungen oder Erzeugnissen umgehen muss, die ihrer Art nach Krankheitserreger übertragen können, wenn sie den Krankheitserregern ausgesetzt ist,

- mit Arbeiten, bei denen sie krebserzeugenden, fruchtschädigenden oder erbgutverändernden Gefahrstoffen ausgesetzt ist,
- mit Arbeiten, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von Staub, Gasen oder Dämpfen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt ist.

Verboten ist die Beschäftigung der stillenden Mutter

- mit Arbeiten, bei denen sie mit
  - sehr giftigen
  - giftigen
  - gesundheitsschädlichen
  - chronisch schädigenden
  - krebserzeugenden
  - fruchtschädigenden oder
  - erbgutverändernden

Stoffen, Zubereitungen oder Erzeugnissen umgehen muss und der Grenzwert nicht dauerhaft sicher eingehalten werden kann,

- mit Arbeiten, bei denen sie mit Stoffen, Zubereitungen oder Erzeugnissen umgehen muss, die ihrer Art nach Krankheitserreger übertragen können, wenn sie den Krankheitserregern ausgesetzt ist.

Die Aufsichtsbehörde - *in Mecklenburg-Vorpommern ist dies das Landesamt für Gesundheit und Soziales, Abt. Arbeitsschutz und technische Sicherheit* - [1] kann in Einzelfällen bestimmen, ob eine Arbeit unter die Beschäftigungsverbote des Mutterschutzgesetzes oder der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz fällt. Sie kann in Einzelfällen die Beschäftigung mit bestimmten anderen Arbeiten verbieten.

[1] Anschriften des Landesamtes für Gesundheit und Soziales, Abt. Arbeitsschutz und technische Sicherheit im Anhang

Stillzeit
(§§ 6, 7, 8 MuSchG)

Der stillenden Mutter ist nach Wiederaufnahme der Beschäftigung auf Verlangen die zum Stillen erforderliche Zeit freizugeben, mindestens aber zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde.

Ein Verdienstausfall darf dadurch nicht eintreten.

■ Beschäftigungsbeschränkungen

Der **Arbeitsplatz** und die **Arbeitsumstände** einer stillenden Mutter sind so zu gestalten, dass **Gefahren für sie** und **ihr Kind vermieden** werden.

Auch die stillende Mutter darf z. B. grundsätzlich **nicht** zu
- Mehrarbeit
- Nacht- und Sonntagsarbeit
- Arbeiten, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigen, oder
- Arbeiten mit bestimmten Gefahrstoffen (s. vorne)

herangezogen werden.

Finanzielle Leistungen
(§§ 11, 12, 13, 14 MuSchG, § 200 RVO)

Mutterschutzlohn

Muss die werdende Mutter **wegen** eines **Beschäftigungsverbots** oder einer **Arbeitszeitbeschränkung ganz** oder **teilweise** mit der **Arbeit aussetzen** bzw. die **Beschäftigungs-** oder **Entlohnungsart wechseln**, dürfen ihr **keine finanziellen Nachteile** entstehen.

Der Arbeitgeber hat, soweit nicht Mutterschaftsgeld bezogen wird, mindestens den Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen oder der letzten 3 Monate vor Beginn der Schwangerschaft zu zahlen (Mutterschutzlohn). Dies gilt auch bei Einbußen durch das Verbot der Akkord- und Fließarbeit. Jedoch hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, sich den Mutterschaftslohn nach dem so genannten U 2- Verfahren von der jeweiligen Krankenkasse ausgleichen zu lassen.

Mutterschaftsgeld

Die Mutter, die Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, erhält **Mutterschaftsgeld** für die Zeit der Schutzfristen **vor** und **nach** der **Entbindung**.

Mutterschaftsgeld wird gezahlt, wenn die Mutter

- vom Beginn des zehnten bis zum Ende des vierten Monats vor der Entbindung mindestens 12 Wochen Mitglied der gesetzlichen Krankenversicherung war oder in einem Arbeitsverhältnis gestanden hat und
- entweder bei Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankengeld hat (z. B. Arbeitnehmerinnen mit Anspruch auf Krankengeld oder andere Versicherte, wie Arbeitslose oder freiwillig Versicherte)

- oder in einem Arbeitsverhältnis steht, ohne Anspruch auf Krankengeld zu haben (z. B. Studentinnen oder Bezieherinnen einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung, die jeweils in einem Arbeitsverhältnis stehen, das wegen Geringfügigkeit nicht krankenversicherungspflichtig ist).

Familienversicherte Mütter sind nicht Mitglied einer Krankenkasse.

Höhe der Leistungen während der Schutzfristen

- Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung, die bei Beginn der sechswöchigen Schutzfrist in einem Arbeitsverhältnis stehen oder in Heimarbeit beschäftigt sind oder deren Arbeitsverhältnis zulässig aufgelöst worden ist, erhalten als **Mutterschaftsgeld -** das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Arbeitsentgelt, höchstens jedoch 13,- € je Kalendertag.
  Zusätzlich erhält die Mutter bei bestehendem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, ansonsten von der Krankenkasse **einen Zuschuss -** in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen 13,- € und ihrem durchschnittlichen kalendertäglichen Nettoarbeitsentgelt.
- Anderen Mitgliedern wird das Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes gezahlt. Andere Mitglieder in diesem Sinne sind Frauen, die zwar bei Beginn der Schutzfrist nicht in einem Arbeitsverhältnis standen, jedoch bei Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankengeld haben (z. B. freiwillig Versicherte, Arbeitslose) oder bei Beginn der Schutzfrist in einem Arbeitsverhältnis standen und Mutterschaftsgeld in Höhe von maximal 13,- € kalendertäglich erhielten, deren Anspruch auf den Zuschuss des Arbeitgebers aber später, z. B. wegen Ablaufs eines befristeten Arbeitsverhältnisses, wegfällt.

Zahlung des Mutterschaftsgeldes

Das Mutterschaftsgeld wird nach Vorlage einer Schwangerschaftsbestätigung eines Arztes oder einer Hebamme durch die zuständige Krankenkasse gezahlt.

Nichtversicherte

Frauen, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind, erhalten unter den gleichen Voraussetzungen Mutterschaftsgeld vom Bundesversicherungsamt, höchstens jedoch insgesamt 210,- €.
Dies gilt vor allem für Mütter, die wegen geringfügiger Beschäftigung oder als höher verdienende Angestellte nicht gesetzlich krankenversichert sind. Antragsformulare sind beim Bundesversicherungsamt, Friedrich-Ebert-Allee 38, 53113 Bonn, Tel.: 0228/619-1888 (Hotline), oder unter www.bva.de bzw. direkt www.mutterschaftsgeld.de erhältlich.

Kündigungsschutz
(§§ 9, 10, 12 MuSchG)

Kündigungsschutz

Der Arbeitgeber darf einer Frau **während** der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von **4 Monaten nach** der Entbindung **nicht kündigen**.

Voraussetzung ist, dass dem Arbeitgeber
- zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft bekannt war oder
- innerhalb von 2 Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird.

Versäumt die werdende Mutter unverschuldet diese Frist (z.B. Unkenntnis der Schwangerschaft), kann sie sich den Kündigungsschutz dadurch erhalten, dass sie die Schwangerschaft unverzüglich mitteilt.

Kündigung in Ausnahmefällen

In besonderen Fällen kann das Landesamt für Gesundheit und Soziales, Abt. Arbeitsschutz und technische Sicherheit die Kündigung ausnahmsweise für zulässig erklären. Der Arbeitgeber darf der werdenden Mutter erst kündigen, wenn das Landesamt einem entsprechenden Antrag stattgegeben hat.

Kündigung auf eigenen Wunsch

Falls die Mutter ihre Beschäftigung aufgeben will, kann sie das Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft und der Schutzfrist nach der Entbindung ohne Einhaltung einer Frist zum Ende der Schutzfrist kündigen.
Wird die Mutter innerhalb eines Jahres in ihrem bisherigen Betrieb wieder eingestellt, gilt das Arbeitsverhältnis bezüglich Beschäftigungszeit und Betriebszugehörigkeit als nicht unterbrochen, es sei denn, sie hat zwischenzeitlich bei einem anderen Arbeitgeber gearbeitet.
Für Frauen, die Elternzeit beanspruchen, gelten die Vorschriften des Bundeserziehungsgeldgesetzes.

Bundeselterngeld

(Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz - BEEG)

Anspruch auf Bundeselterngeld

Mütter oder Väter können für ihr Kind Elterngeld beanspruchen, wenn sie

- einen Wohnsitz oder den gewöhnlichen Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland haben,
- mit ihrem Kind in einem Haushalt leben,
- dieses Kind selbst betreuen und erziehen und
- nicht erwerbstätig sind oder nicht mehr als 30 Stunden wöchentlich Teilzeitarbeit leisten oder eine Beschäftigung zur Berufsbildung ausüben.

Bezugsdauer und Höhe des Bundeselterngeldes

Das Elterngeld kann vom Tag der Geburt des Kindes bis zur Vollendung des 12. maximal des 14. Lebensmonats von einem Elternteil alleine oder von beiden Elternteilen – gleichzeitig oder abwechselnd – bezogen werden.

Wurde im Zwölfmonatszeitraum vor Geburt des Kindes bzw. vor Beginn der Mutterschutzfrist Einkommen aus einer Erwerbstätigkeit erzielt, wird das Elterngeld in Höhe von 67 Prozent des bereinigten durchschnittlichen monatlichen (Netto)Erwerbseinkommens gezahlt, höchstens jedoch 1.800 Euro monatlich, wenn die berechtigte Person während des Bezugszeitraums nicht erwerbstätig ist und kein Einkommen aus einer Erwerbstätigkeit in diesem Zeitraum erzielt.

War die anspruchsberechtigte Person in den zwölf Monaten vor der Geburt nicht erwerbstätig, steht ihr monatlich der Mindestbetrag von 300 Euro zu.

Dieser Betrag ist unabhängig vom Einkommen.

Bei Mehrlingsgeburten erhöht sich das Elterngeld für den zweiten und jeden weiteren Mehrling um 300 Euro. Leben weitere Kinder im gemeinsamen Haushalt steht eventuell ein so genannter Geschwisterbonus von 10 % des Elterngeldbetrages oder mindestens 75 Euro zu.

Antrag auf Bundeserziehungsgeld

Die Auszahlung des Elterngeldes ist beim örtlichen Elterngeldabschnitt des Landesamtes für Gesundheit und Soziales, Abt. Soziales, Versorgungsamt [1] zu beantragen. Das Elterngeld wird rückwirkend höchstens für drei Monate vor der Antragstellung gezahlt. Jede berechtigte Person stellt einen eigenen Antrag und unterschreibt jeweils den des Partners.

Anrechnung des Mutterschaftsgeldes

Auf das Elterngeld wird das laufend gezahlte Mutterschaftsgeld einschließlich der Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld, das die Mutter während der Schutzfrist erhält, angerechnet.

[1] Anschriften der Erziehungsgeldabschnitte im Anhang

Auskünfte

In allen Fragen des Arbeitsschutzes erteilen die Ortsdezernate des Landesamtes für Gesundheit und Soziales, Abt. Arbeitsschutz und technische Sicherheit Auskunft:

17033 Neubrandenburg, Neustrelitzer Straße 120
Telefon 03 95/380-3800, Telefax 03 95/380-3801

- örtlich zuständig für die Kreise: Demmin, Müritz, Mecklenburg- Strelitz, Uecker- Randow, Neubrandenburg

18059 Rostock, Erich-Schlesinger-Straße 35
Telefon 03 81/1 22 10 00, Telefax 03 81/1 22 10 01

- örtlich zuständig für die Kreise: Bad Doberan, Güstrow, Rostock

19053 Schwerin, Wismarsche Str. 159
Telefon 03 85/39 91 102, Telefax 03 85/39 91 155

- örtlich zuständig für die Kreise: Ludwigslust, Nordwestmecklenburg, Parchim, Schwerin, Wismar

18435 Stralsund, Heinrich-Mann-Straße 62
Telefon 0 38 31/3 79 80, Telefax 0 38 31/3 79 850

- örtlich zuständig für die Kreise: Rügen, Nordvorpommern, Stralsund, Greifswald, Ostvorpommern

Und in Fragen des Erziehungsgeldes die Erziehungsgeldabschnitte der Ortsdezernate des Landesamtes für Gesundheit und Soziales, Abt. Soziales, Versorgungsamt:

17033 Neubrandenburg, Neustrelitzer Straße 120
Telefon 0395/3 80-0, Telefax 0395/3 80 24 01

- örtlich zuständig für die Kreise: Demmin, Müritz, Mecklenburg-Strelitz, Uecker- Randow, Neubrandenburg

19061 Schwerin, Friedrich-Engels-Straße 47
Telefon 03 85/39 91-0, Telefax 03 85/3 99 11 05

- örtlich zuständig für die Kreise: Ludwigslust, Nordwestmecklenburg, Parchim, Schwerin, Wismar

18059 Rostock, Erich-Schlesinger-Straße 35
Telefon 03 81/1 22 15 00, Telefax 03 81/1 22 19 95

- örtlich zuständig für die Kreise: Bad Doberan, Güstrow, Rostock

18439 Stralsund, Frankendamm 17
Telefon 0 38 31/26 97-0, Telefax 0 38 31/26 97 444

- örtlich zuständig für die Kreise: Rügen, Nordvorpommern, Stralsund, Greifswald, Ostvorpommern

Weitere Informationen sind auf der Internetseite unter dem Link
www.lagus.mv-regierung.de
enthalten.

Rechtsgrundlagen

- Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz – **MuSchG**), in der Fassung der Bekanntmachung vom 20. Juni 2002 (BGBl. I S. 2318) zuletzt geändert durch Artikel 14 des Gesetzes vom 17. März 2009 (BGBl. I S. 550)

- Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz - **BEEG**) vom 5. Dezember 2006 (BGBl. I S. 2748), zuletzt geändert durch Artikel 10 des Gesetzes vom 28. März 2009 (BGBl. I S. 634)

- Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (**MuSch-ArbV**) vom 15. April 1997 (BGBl. I S. 782), zuletzt geändert durch Artikel 440 der Verordnung vom 31.10.2006 (BGBl. I S. 2407)

- Verordnung über den Schutz vor Schäden durch ionisierende Strahlen (Strahlenschutzverordnung - **StrlSchV**) vom 20. Juli 2001 (BGBl. I S. 1714, (2002, 1459)), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 29. August 2008 (BGBl. I S. 1793)

- Verordnung über den Schutz vor Schäden durch Röntgenstrahlen (Röntgenverordnung - **RöV**) vom 08.01.1987, in der Fassung der Bekanntmachung vom 30. April 2003 (BGBl. I S. 604)

- Reichsversicherungsordnung (**RVO**) in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 820-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Artikel 15a des Gesetzes vom 17. März 2009 (BGBl. I S. 550)

- Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung (Aufwendungsausgleichsgesetz - **AAG**) vom 22.12.2005 (BGBl. I S. 3686), zuletzt geändert durch Artikel 4d des Gesetzes vom 21. Dezember 2008 (BGBl. I S. 2940)

Wahlkampfverbot

Diese Broschüre wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Ministeriums für Soziales und Gesundheit Mecklenburg-Vorpommern herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags-, Kommunal- und Europawahlen. Missbräuchlich ist besonders die Verteilung auf Wahlkampfveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Eine Verwendung dieser Druckschrift durch Parteien oder sie unterstützende Organisationen ausschließlich zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder bleibt hiervon unberührt. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.

Impressum

Herausgeber: Ministerium für Soziales und Gesundheit
Mecklenburg-Vorpommern
Werderstraße 124
19055 Schwerin
Tel.: 0385 588-0
Fax: 0385 588 9099
E-Mail: poststelle@sm.mv-regierung.de
www.sozial-mv.de

Stand: August 2009
Druckerei: Druckhaus Panzig