

Maternity Protection Act (Mutterschutzgesetz - MuSchG)
of 20 June 2000 (Federal Law Gazette I p. 2318)
in the amended Version of 5. December 2006)

März 2008

**Erster Abschnitt.
Allgemeine Vorschriften**

§ 1

Geltungsbereich

Dieses Gesetz gilt

- (1) für Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen,
- (2) für weibliche in Heimarbeit Beschäftigte und ihnen Gleichgestellte (§ 1 Abs. 1 und 2 des Heimarbeitsgesetzes vom 14. März 951 BGB1. I S. 191), soweit sie am Stück mitarbeiten.

§2

Gestaltung des Arbeitsplatzes

- (1) Wer eine werdende oder stillende Mutter beschäftigt, hat bei der Einrichtung und der Unterhaltung des Arbeitsplatzes einschließlich der Maschinen, Werkzeuge und Geräte und bei der Regelung der Beschäftigung die erforderlichen Vorkehrungen und Maßnahme zum Schütze von Leben und Gesundheit der werdenden oder stillenden Mutter zu treffen.
- (2) (Wer eine werdende oder stillende Mutter mit Arbeiten beschäftigt, bei denen sie ständig stehen oder gehen muss, hat für sie eine Sitzgelegenheit zum kurzen Ausruhen bereitzustellen.
- (3) Wer eine werdende oder stillende Mutter mit Arbeiten beschäftigt, bei denen sie ständig sitzen muss, hat ihr Gelegenheit zu kurzen Unterbrechungen ihrer Arbeit zu geben.
- (4) Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates
 1. den Arbeitgeber zu verpflichten, zur Vermeidung von Gesundheitsgefährdungen der werdenden oder stillenden Mütter oder ihrer Kinder Liegeräume für diese Frauen einzurichten und sonstige Maßnahmen zur Durchführung des in Absatz 1 enthaltenen Grundsatzes zu treffen,
 2. nähere Einzelheiten zu regeln wegen der Verpflichtung des Arbeitgebers zur Beurteilung einer Gefährdung für die werdenden oder stillenden Mütter, zur Durchführung der notwendigen Schutzmaßnahmen und zur Unterrichtung der betroffenen Arbeitnehmerinnen nach Maßgabe der insoweit umzusetzenden Artikel 4 bis 6 der Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (ABI. EG Nr. L 348 S. 1).
- (5) Unabhängig von den auf Grund des Absatzes 4 erlassenen Vorschriften kann die Aufsichtsbehörde in Einzelfällen anordnen, welche Vorkehrungen und Maßnahmen zur Durchführung des Absatzes 1 zu treffen sind.

Zweiter Abschnitt.

Beschäftigungsverbote

§3

Beschäftigungsverbote für werdende Mütter

- (1) Werdende Mütter dürfen nicht beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist.
- (2) Werdende Mütter dürfen in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigt werden, es sei denn, dass sie sich zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklären; die Erklärung kann jederzeit widerrufen werden.

**Chapter 1.
General Provisions**

§1

Scope of Application

This Act applies

- (1) to women who are in an employment relationship
- (2) female persons employed to work at home and comparable persons (§ 1 paras. (1) and (2) of the Home Work Act (Heimarbeitsgesetz) of March 14, 1951 - Federal Law Gazette I p. 191 – in so far as they work together on a single project.

§2

Design of the Workplace

- (1) Anyone employing an expectant or nursing mother shall take the necessary precautions and measures for the protection of expectant or nursing mother's life and health in setting up and maintaining the workplace, including the machines, tools, equipment, and in regulating her work activity.
- (2) Anyone employing an expectant or nursing mother in work which requires continuous standing or walking shall provide her with an opportunity to sit and take a short rest.
- (3) Anyone employing an expectant or nursing mother in work which requires continuous sitting shall give her the opportunity to take short breaks from her work.
- (4) The Federal Government shall be empowered to enact ordinances with the consent of the upper house of parliament (*Bundesrat*)
 1. obligating the employer to set up rooms in which expectant or nursing mothers can lie down and to take further measures for the implementation of the principle embodied in para. (1), so as to avoid dangers to the health of expectant or nursing mothers or their children.
 2. regulating details concerning the employer's obligation to assess a danger to expectant or nursing mothers, to carry out the necessary protective measures and to inform the affected employees pursuant to Articles 4 to 6 of the as yet to be implemented [European] Council Directive 92/85 EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding, which shall be implemented in this Act.
- (5) In addition to the regulations issued on the basis of para. (4), the supervisory authority may, in individual cases, issue an Order stipulating the precautions and measures to be taken in implementing para. (1).

Chapter 2.

Prohibitions of Employment

§ 3

Prohibitions of Employment of Expectant Mothers

- (1) Expectant mothers may not be employed if, according to a physician's certificate, the mother or child's life or health would be endangered by a continuance of her employment.
- (2) Expectant mothers shall not be employed in the last six weeks prior to delivery, unless they explicitly declare their willingness to work, which declaration may be revoked at any time.

§ 4

Weitere Beschäftigungsverbote

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

(2) ¹ Werdende Mütter dürfen insbesondere nicht beschäftigt werden

1. mit Arbeiten, bei denen regelmäßig Lasten von mehr als fünf kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als zehn kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden. ² Sollen größere Lasten mit mechanischen Hilfsmitteln von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden, so darf die körperliche Beanspruchung der werdenden Mutter nicht größer sein als bei Arbeiten nach Satz 1,
2. nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft mit Arbeiten, bei denen sie ständig stehen müssen, soweit diese Beschäftigung täglich vier Stunden überschreitet,
3. mit Arbeiten, bei denen sie sich häufig erheblich strecken oder beugen oder bei denen sie dauernd hocken oder sich gebückt halten müssen,
4. mit der Bedienung von Geräten und Maschinen aller Art mit hoher Fußbeanspruchung, insbesondere von solchen mit Fußantrieb,
5. mit dem Schälen von Holz,
6. mit Arbeiten, bei denen sie infolge ihrer Schwangerschaft in besonderem Maße der Gefahr, an einer Berufskrankheit zu erkranken, ausgesetzt sind oder bei denen durch das Risiko der Entstehung einer Berufskrankheit eine erhöhte Gefährdung für die werdende Mutter oder eine Gefahr für die Leibesfrucht besteht,
7. nach Ablauf des dritten Monats der Schwangerschaft auf Beförderungsmitteln,
8. mit Arbeiten, bei denen sie erhöhten Unfallgefahren, insbesondere der Gefahr auszugleiten, zu fallen oder abzustürzen, ausgesetzt sind.

(3) Die Beschäftigung von werdenden Müttern mit

1. Akkordarbeit und sonstigen Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann,
2. Fließarbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo ist verboten. ²Die Aufsichtsbehörde kann Ausnahmen bewilligen, wenn die Art der Arbeit und das Arbeitstempo eine Beeinträchtigung der Gesundheit von Mutter oder Kind nicht befürchten lassen. ³Die Aufsichtsbehörde kann die Beschäftigung für alle werdenden Mütter eines Betriebes oder einer Betriebsabteilung bewilligen, wenn die Voraussetzungen des Satzes 2 für alle im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Frauen gegeben sind.

(4) Die Bundesregierung wird ermächtigt, zur Vermeidung von Gesundheitsgefährdungen der werdenden oder stillenden Mütter und ihrer Kinder durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates

1. Arbeiten zu bestimmen, die unter die Beschäftigungsverbote der Absätze 1 und 2 fallen,
2. weitere Beschäftigungsverbote für werdende und stillende Mütter vor und nach der Entbindung zu erlassen.

(5) ¹Die Aufsichtsbehörde kann in Einzelfällen bestimmen, ob eine Arbeit unter die Beschäftigungsverbote der Absätze 1 bis 3 oder einer von der Bundesregierung gemäß Absatz 4 erlassenen Verordnung fällt. ²Sie kann in Einzelfällen die Beschäftigung mit bestimmten anderen Arbeiten verbieten.

§ 5

Mitteilungspflicht, ärztliches Zeugnis

(1) ¹ Werdende Mütter sollen dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald ihnen ihr Zustand bekannt ist. ² Auf Verlangen des Arbeitgebers sollen sie das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme vorlegen. ³ Der Arbeitgeber hat die Aufsichtsbehörde unverzüglich von der Mitteilung der

§ 4

Additional Prohibitions of Employment

(1) Expectant mothers may not be assigned to heavy physical work or work in which they are exposed to harmful effects of hazardous substances or rays, of dust, gases or fumes, of heat, cold or dampness, of vibrations or noise.

(2) Expectant mothers shall in particular not be employed

1. in work in which loads exceeding five kilos are regularly, or loads exceeding ten kilos are occasionally lifted, moved or carried by hand without mechanical aids. Where heavier loads are to be lifted, moved or carried by hand with mechanical aids, the physical demands on the expectant mother shall not be greater than those for the work pursuant to sentence 1,
2. after the expiration of the fifth month of pregnancy, in work in which they must continually stand, insofar as such employment exceeds four hours daily,
3. in work in which they must frequently and considerably stretch or bend or in which she must continuously squat or stoop,
4. in the operation of equipment and machines of all kinds with extensive strain on the feet, especially those with foot drives,
5. to strip bark from logs,
6. in work in which, as a result of their pregnancy, expectant mothers are particularly exposed to the danger of contracting an occupational disease or the risk of contracting an occupational disease increases the danger to the expectant mother or the fetus,

7. after expiration of the third month of pregnancy, on transportation systems,
8. in work in which they are exposed to increased risk of accidents, particularly the risk of slipping, tripping or falling.

(3) ¹The assignment of expectant mothers to

1. piece-work and other work in which a higher remuneration can be achieved through an accelerated working speed.
2. assembly line work with a prescribed working speed is prohibited. ²The supervisory authority may approve exceptions if the kind of work and the working speed do not give reason to fear that the health of mother or child will be impaired. ³The supervisory authority may approve the assignment of all expectant mothers to an establishment or department of an establishment if the condition set forth in sentence 2 is met for all women employed in that establishment or department.

(4) To avoid endangering the health of expectant or nursing mothers and their children, the Federal Government shall be empowered to enact ordinances with the consent of the Upper House of Parliament

1. to define which work assignments fall under the prohibition of employment set forth in paras. (1) and (2),
2. to issue additional prohibitions of employment for expectant and nursing mothers before and after delivery.

(5) ¹The supervisory authority may, in individual cases, determine whether a work assignment falls under the prohibitions of employment set forth in paras. (1) to (3) or an ordinance issued by the Federal Government pursuant to para. (4). ²It may, in individual cases, prohibit the certain other work assignments.

§ 5

Duty to Notify, Physician's Certificate

(1) ¹ Expectant mothers shall notify the employer of their pregnancy and the probable delivery date as soon as their condition is known to them. ² At the employer's request they shall present a certificate issued by a physician or a midwife. ³ The employer shall inform the supervisory authority of the expectant mother's notification without de-

werdenden Mutter zu benachrichtigen.⁴Er darf die Mitteilung der werdenden Mutter Dritten nicht unbefugt bekannt geben.
(2) Für die Berechnung der in § 3 Abs. 2 bezeichneten Zeiträume vor der Entbindung ist das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme maßgebend; das Zeugnis soll den mutmaßlichen Tag der Entbindung angeben.²Irrt sich der Arzt oder die Hebamme über den Zeitpunkt der Entbindung, so verkürzt oder verlängert sich diese Frist entsprechend.

(3) Die Kosten für die Zeugnisse nach den Absätzen 1 und 2 trägt der Arbeitgeber.

§ 6

Beschäftigungsverbote nach der Entbindung

(1)¹ Mütter dürfen bis zum Ablauf von acht Wochen, bei Früh- und Mehrlingsgeburten bis zum Ablauf von zwölf Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigt werden.²Bei Frühgeburten und sonstigen vorzeitigen Entbindungen verlängern sich die Fristen nach Satz 1 zusätzlich um den Zeitraum der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2, der nicht in Anspruch genommen werden konnte.³Beim Tod ihres Kindes kann die Mutter auf ihr ausdrückliches Verlangen ausnahmsweise schon vor Ablauf dieser Fristen, aber noch nicht in den ersten zwei Wochen nach der Entbindung, wieder beschäftigt werden, wenn nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht.⁴Sie kann ihre Erklärung jederzeit widerrufen.
(2) Frauen, die in den ersten Monaten nach der Entbindung nach ärztlichem Zeugnis nicht voll leistungsfähig sind, dürfen nicht zu einer ihre Leistungsfähigkeit übersteigenden Arbeit herangezogen werden.

(3)¹ Stillende Mütter dürfen mit den in § 4 Abs. 1, 2 Nr. 1, 3, 4, 5, 6 und 8 sowie Abs. 3 Satz 1 genannten Arbeiten nicht beschäftigt werden.²Die Vorschriften des § 4 Abs. 3 Satz 2 und 3 sowie Abs. 5 gelten entsprechend.

§ 7

Stillzeit

(1)¹Stillenden Müttern ist auf ihr Verlangen die zum Stillen erforderliche Zeit, mindestens aber zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde freizugeben.²Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als acht Stunden soll auf Verlangen 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.³Die Arbeitszeit gilt als zusammenhängend, soweit sie nicht durch eine Ruhepause von mindestens zwei Stunden unterbrochen wird.

(2)¹ Durch die Gewährung der Stillzeit darf ein Verdienstausfall nicht eintreten.²Die Stillzeit darf von stillenden Müttern nicht vor- oder nachgearbeitet und nicht auf die in dem Arbeitszeitgesetz oder in anderen Vorschriften festgesetzten Ruhepausen angerechnet werden.

(3) Die Aufsichtsbehörde kann in Einzelfällen nähere Bestimmungen über Zahl, Lage und Dauer der Stillzeiten treffen; sie kann die Einrichtung von Stillräumen vorschreiben.

(4)¹ Der Auftraggeber oder Zwischenmeister hat den in Heimarbeit Beschäftigten und den ihnen Gleichgestellten für die Stillzeit ein Entgelt von 75 vom Hundert eines durchschnittlichen Stundenverdienstes, mindestens aber 0,38 Euro für jeden Werktag zu zahlen.² Ist die Frau für mehrere Auftraggeber oder Zwischenmeister tätig, so haben diese das Entgelt für die Stillzeit zu gleichen Teilen zu gewähren.³Auf das Entgelt finden die Vorschriften der §§ 23 bis 25 des Heimarbeitsgesetzes vom 14. März 1951 (BGB1.1 S. 191) über den Entgeltsschutz Anwendung.

§ 8

Mehrarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit

(1) Werdende und stillende Mütter dürfen nicht mit Mehrarbeit, nicht in der Nacht zwischen 20 und 6 Uhr und nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden.

(2) Mehrarbeit im Sinne des Absatzes 1 ist jede Arbeit, die

1. von Frauen unter 18 Jahren über 8 Stunden täglich oder

lay.⁴Unless authorized, he may not disclose the expectant mother's notification to a third party.

(2)¹In Computing the periods prior to delivery as set forth in § 3 para. (2), the certificate issued by a physician or a midwife shall be decisive; the certificate shall indicate the probable delivery date.²If the physician or midwife is in error as to the delivery date, this period shall be shortened or extended accordingly.

(3) The employer shall bear the cost of the certificates pursuant to paras. (1) and (2).

§ 6

Prohibitions of Employment After Delivery

(1)¹ Mothers shall not be employed until eight weeks, and in the case of premature or multiple births, twelve weeks, after delivery.²In the case of premature births and other premature deliveries, the periods pursuant to sent. 1 shall additionally be extended by the duration of the protective period pursuant to § 3 para. (2), which could not be utilized.³If her child should die, the mother may, at her explicit request and as an exceptional case, resume her employment prior to their expiration, but not within the first two weeks after delivery, provided that a physician certifies that there is no objection to her doing so.⁴She can revoke her declaration at any time.

(2) Women who, according to a physician's certificate, are not fully able to work in the first months after the delivery, shall not be required to work beyond their ability to perform.

(3)¹ Nursing mothers shall not be assigned to the work referred to in § 4 paras. (1) and (2) nos. 1, 3, 4, 5, 6 and 8 as well as in para. (3) sentence 1.²The provisions of § 4 para. (3) sentences 2 and 3, as well as para. (5) shall apply *mutatis mutandis*.

§ 7

Nursing Periods

(1)¹ Nursing mothers are to be given, at their request, the necessary free time for nursing, but at least half an hour twice daily or one hour once daily.²For a continuous working time of more than eight hours, two nursing periods shall be granted upon request of at least 45 minutes each or, if there are no nursing facilities in the vicinity of the place of work, one nursing period of at least 90 minutes.³Working time shall be deemed to be continuous unless it is interrupted by a rest period of at least two hours.

(2) No loss from earnings shall result from the granting of the nursing period.² Nursing time may not be made up by nursing mothers before or after work and or be deducted from the rest periods prescribed in the Hours of Employment Act (*Arbeitszeitgesetz*) or other regulations.

(3) The supervisory authority may, in individual cases, enact more detailed provisions as to the number, location and duration of nursing periods; it may require that nursing rooms be set up.

(4)¹ The principal or intermediary (*Zwischenmeister*) shall pay women working at home, and those in an equivalent position, remuneration equal 75 percent of their average hourly earning for nursing time, but at least 0.38 euro for every working day (*Werktag*).²If a woman works for two or more principals or intermediaries, they shall equally share payment of the remuneration for the nursing time.³The provisions on protection of remuneration set forth in §§ 23 to 25 of the Home Work Act (*Heimarbeitsgesetz*) of 14 March 1951 (Federal Law Gazette I p. 191) shall apply to the remuneration.

§ 8

Overtime, NightWork and SundayWork

(1) Expectant or nursing mothers may not be assigned to work overtime, at night between 8:00p.m. and 6:00a.m. or on Sundays and public holidays.

(2)¹ Overtime within the meaning of para. 1 shall be any work performed by

1. women under 18 years of age for more than 8 hours a

- 80 Stunden in der Doppelwoche,
2. von sonstigen Frauen über 8 1/2 Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche hinaus geleistet wird.²In die Doppelwoche werden die Sonntage eingerechnet.
- (3) Abweichend vom Nachtarbeitsverbot des Absatzes 1 dürfen werdende Mütter in den ersten vier Monaten der Schwangerschaft und stillende Mütter beschäftigt werden
1. in Gast- und Schankwirtschaften und im Übrigen Beherbergungswesen bis 22 Uhr,
 2. in der Landwirtschaft mit dem Melken von Vieh ab 5 Uhr
 3. als Künstlerinnen bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen und ähnlichen Aufführungen bis 23 Uhr.
- (4) Im Verkehrswesen, in Gast- und Schankwirtschaften und im übrigen Beherbergungswesen, im Familienhaushalt, in Krankenpflege- und in Badeanstalten, bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, anderen Schaustellungen, Darbietungen oder Lustbarkeiten dürfen werdende oder stillende Mütter, abweichend von Absatz 1, an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, wenn ihnen in jeder Woche einmal eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden im Anschluss an eine Nachtruhe gewährt wird.
- (5)¹An in Heimarbeit Beschäftigte und ihnen Gleichgestellte, die werdende oder stillende Mütter sind, darf Heimarbeit nur in solchem Umfang und mit solchen Fertigungsfristen ausgegeben werden, dass sie von der werdenden Mutter voraussichtlich während einer 8-stündigen Tagesarbeitszeit, von der stillenden Mutter voraussichtlich während einer 7 1/4-stündigen Tagesarbeitszeit an Werktagen ausgeführt werden kann.²Die Aufsichtsbehörde kann in Einzelfällen nähere Bestimmungen über die Arbeitsmenge treffen; falls ein Heimarbeitsausschuss besteht, hat sie diesen vorher zu hören.
- (6) Die Aufsichtsbehörde kann in begründeten Einzelfällen Ausnahmen von den vorstehenden Vorschriften zulassen.

Abschnitt 2a. Mutterschaftsurlaub

§§ 8a-8d (weggefallen)

Dritter Abschnitt. Kündigung

§ 9

Kündigungsverbot

- (1)¹ Die Kündigung gegenüber einer Frau während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist unzulässig, wenn dem Arbeitgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft oder Entbindung bekannt war oder innerhalb zweier Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird; das Überschreiten dieser Frist ist unschädlich, wenn es auf einem von der Frau nicht zu vertretenden Grund beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird.²Die Vorschrift des Satzes 1 gilt für Frauen, die den in Heimarbeit Beschäftigten gleichgestellt sind, nur, wenn sich die Gleichstellung auch auf den Neunten Abschnitt - Kündigung -des Heimarbeitsgesetzes vom 14. März 1951 (BGB1.1 S. 191) erstreckt.
- (2) Kündigt eine schwangere Frau, gilt § 5 Abs. 1 Satz 3 entsprechend.
- (3) :Die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle kann in besonderen Fällen, die nicht mit dem Zustand einer Frau während der Schwangerschaft oder ihrer Lage bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung in Zusammenhang stehen, ausnahmsweise die Kündigung für zulässig erklären.²Die Kündigung bedarf der schriftlichen Form und sie muss den zulässigen Kündigungsgrund angeben.
- (4) In Heimarbeit Beschäftigte und ihnen Gleichgestellte dürfen während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung nicht gegen ihren Willen bei der Ausgabe von Heimarbeit ausgeschlossen werden; die Vorschriften der §§ 3, 4, 6 und 8 Abs. 5 bleiben unberührt.

- day or 80 hours in a period of two weeks.
2. other women for more than 8 1/2 hours a day or 90 hours in a period of two weeks.² Such two week period also includes Sundays.

- (3) Notwithstanding the prohibition of night work pursuant to para. 1, expectant mothers in the first four months of pregnancy and nursing mothers may be employed
1. in restaurants and bars and other-wise in the hotel industry until 10:00p.m.,
 2. in agriculture in the milking of cattle from 5:00 a.m. on,
 3. as artists in musical, theatrical or similar performances until 11:00 p.m.

- (4) Notwithstanding the provisions in para. 1, expectant or nursing mothers may be employed on Sundays and public holidays in the transportation business, as domestic workers in a family household, in restaurants, bars or otherwise in the hotel industry, in hospitals and swimming facilities, in musical and theatrical performances, other exhibitions, presentations or entertainment, if once each week they are granted an uninterrupted rest period of at least 24 hours following an overnight rest period.

- (5)¹ Expectant or nursing mothers working at home, and those in an equivalent position, may only be assigned work at home to the extent that and with deadlines for completion such that they can probably be carried out by expectant mothers by working an eight-hour day and by nursing mothers working a 7 1/4-hour day on working days.² The supervisory authority may enact more detailed provisions on the amount of work; if a home work committee exists, the supervisory authority shall consult with it first.

- (6) The supervisory authority may in certain justified cases grant exceptions to the above provisions.

Chapter 2a. Maternity Leave

§ 8a to § 8d (repealed)

Chapter 3. Termination

§ 9

Prohibition of Dismissal

- (1)¹ Dismissal of a woman during pregnancy and in the first four months following delivery shall be unlawful if the employer was aware of the pregnancy or delivery at the time he gave notice of dismissal or is informed of such within two weeks after the notice of dismissal was served; if this time period is exceeded, no repercussions shall ensue if the delay was due to reasons beyond the woman's control and the notification was then made without undue delay.²The provision set forth in sentence 1 shall apply to women in an equivalent position to those working at home only if the equivalence also extends to the Ninth Chapter (dismissal) of the Home Work Act of 14 March 1951 (Federal Law Gazette I p. 191).
- (2) If a pregnant woman gives notice of dismissal, § 5 para. (1) sentence 3 shall apply mutatis mutandis.
- (3) The highest State authority responsible for protection of employees or the office designated by it may, in special cases, which are not associated with a woman's condition during her pregnancy or her Situation in the first four months after delivery, declare a dismissal to be permissible.²The dismissal must be in written form and state the permissible grounds for dismissal.
- (4)
- (5) Women working at home and those in an equivalent position may not be excluded from receiving assignments to work at home against their will during the pregnancy and for the first four months after delivery; the provisions set forth in §§ 3, 4, 6 and 8 para. (5) remain unaffected.

§ 9a (weggefallen)

§ 10

Erhaltung von Rechten

(1) Eine Frau kann während der Schwangerschaft und während der Schutzfrist nach der Entbindung (§ 6 Abs. 1) das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung kündigen.

(2) ¹ Wird das Arbeitsverhältnis nach Absatz I aufgelöst und wird die Frau innerhalb eines Jahres nach der Entbindung in ihrem bisherigen Betrieb wieder eingestellt, so gilt, soweit Rechte aus dem Arbeitsverhältnis von der Dauer der Betriebs- oder Berufszugehörigkeit oder von der Dauer der Beschäftigungs- oder Dienstzeit abhängen, das Arbeitsverhältnis als nicht unterbrochen. ² Dies gilt nicht, wenn die Frau in der Zeit von der Auflösung des Arbeitsverhältnisses bis zur Wiedereinstellung bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt war.

§ 9a (repealed)

§ 10

Retention of Rights

(1) A woman may terminate the employment relationship during her pregnancy and during the protection period following the delivery (§ 6 para. (1)) as of the end of the protection period without needing to observe a notice period.

(2) ¹ If the employment relationship is dissolved pursuant to para. (1) and the woman's employment is reinstated in her former workplace within one year after delivery, the employment relationship shall be deemed to have not been interrupted to the extent that rights arising from the employment relationship are contingent upon the amount of time she has worked for an establishment or in a classification or the amount of time she has work in one occupation or upon the length of the term of employment or service. ² This shall not apply if the woman was employed by another employer during the period between the dissolution of the employment relationship and its reinstatement.

Vierter Abschnitt. Leistungen

§ 11

Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten

(1) ¹Den unter den Geltungsbereich des § 1 fallenden Frauen ist, soweit sie nicht Mutterschaftsgeld nach den Vorschriften der Reichsversicherungsordnung beziehen können, vom Arbeitgeber mindestens der Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen oder der letzten drei Monate vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist, weiter zu gewähren, wenn sie wegen eines Beschäftigungsverbots nach § 3 Abs. 1, §§ 4, 6 Abs. 2 oder 3 oder wegen des Mehr-, Nacht- oder Sonntagsarbeitsverbots nach § 8 Abs. 1, 3 oder 5 teilweise oder völlig mit der Arbeit aussetzen. ²Dies gilt auch, wenn wegen dieser Verbote die Beschäftigung oder die Entlohnungsart wechselt. ³Wird das Arbeitsverhältnis erst nach Eintritt der Schwangerschaft begonnen, so ist der Durchschnittsverdienst aus dem Arbeitsentgelt der ersten 13 Wochen oder drei Monate der Beschäftigung zu berechnen. ⁴Hat das Arbeitsverhältnis nach Satz 1 oder 3 kürzer gedauert, so ist der kürzere Zeitraum der Berechnung zugrunde zu legen. ⁵Zeiten, in denen kein Arbeitsentgelt erzielt wurde, bleiben außer Betracht.

(2) ¹Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während oder nach Ablauf des Berechnungszeitraums eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen.

²Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Durchschnittsverdienstes außer Betracht. ³Zu berücksichtigen sind dauerhafte Verdienstkürzungen, die während oder nach Ablauf des Berechnungszeitraums eintreten und nicht auf einem mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot beruhen.

(3) Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates Vorschriften über die Berechnung des Durchschnittsverdienstes im Sinne der Absätze 1 und 2 zu erlassen.

§ 12 (weggefallen)

§ 13 Mutterschaftsgeld

(1) Frauen, die Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind, erhalten für die Zeit der Schutzfristen des § 3 Abs. 2 und des § 6 Abs. 1 sowie für den Entbindungstag Mutterschaftsgeld nach den Vorschriften der Reichsversicherungsordnung oder des Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte über das Mutterschaftsgeld.

(2) Frauen, die nicht Mitglied einer gesetzlichen

Chapter 4. Benefits

§ 11

Remuneration in Case of Prohibition of Employment

(1) ¹The employer shall continue to pay the women falling within the purview of § 1 at least their average earnings in the last thirteen weeks or the last three months prior to the commencement of the month in which pregnancy occurred, unless they can receive maternity benefits pursuant to the provisions of the Imperial Insurance Regulations (*Reichsversicherungsordnung*), if they suspend their work activities in whole or in part due to a prohibition of employment pursuant to § 3 para. (1), §§ 4, 6 para. (2) or (3) or due to the prohibition of overtime, night work and Sunday work pursuant to § 8 para. (1), (3) or (5). ²This also applies if the employment or type of remuneration changes due to these prohibitions. ³If the employment relationship commences after the occurrence of pregnancy, then the average earnings shall be calculated from the remuneration of the first thirteen weeks or three months of the employment. ⁴Where the employment relationship pursuant to sentence 1 or 3 has lasted for a briefer time, then the shorter time period shall be the basis for the calculation. ⁵Periods in which no employment remuneration was achieved shall not be taken into account.

(2) ¹In case of a non-temporary increase in earnings during or after the end of the calculation period, the calculation shall be based on these increased earnings. ²Reductions in earnings, which occur during the calculation period as a result of short time, loss of working time or an absence from work without fault, shall not be taken into account in calculating the average earnings. Permanent reductions in earnings which occur during or after the calculation period has expired and are not due to a prohibition of work under the maternity protection Statutes shall be taken into account.

(3) The Federal Government shall be empowered to enact ordinances with the consent of the upper house of parliament on the calculation of average earnings within the meaning of paras. (1) and (2).

§ 12 (repealed)

§ 13 Maternity Benefits

(1) For the time of the protection periods set forth in § 3 para. (2) and § 6 para. (1) as well as for the day of giving birth, women belonging to statutory health insurance schemes shall receive maternity benefits pursuant to the provisions of the Imperial Insurance Regulations or the Act on Health Insurance for Farmers regarding maternity benefits.

(2) Women not belonging to statutory health insurance

Krankenkasse sind, erhalten, wenn sie bei Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 in einem Arbeitsverhältnis stehen oder in Heimarbeit beschäftigt sind, für die Zeit der Schutzfristen des § 3 Abs. 2 und des § 6 Abs. 1 sowie für den Entbindungstag Mutterschaftsgeld zu Lasten des Bundes in entsprechender Anwendung der Vorschriften der Reichsversicherungsordnung über das Mutterschaftsgeld, höchstens jedoch insgesamt 210 Euro.² Das Mutterschaftsgeld wird diesen Frauen auf Antrag vom Bundesversicherungsamt gezahlt.³ Die Sätze 1 und 2 gelten für Frauen entsprechend, deren Arbeitsverhältnis während ihrer Schwangerschaft oder der Schutzfrist des § 6 Abs. 1 nach Maßgabe von § 9 Abs. 3 aufgelöst worden ist.

(3) Frauen, die während der Schutzfristen des § 3 Abs. 2 oder des § 6 Abs. 1 von einem Beamten- in ein Arbeitsverhältnis wechseln, erhalten von diesem Zeitpunkt an Mutterschaftsgeld entsprechend den Absätzen 1 und 2.

§ 14

Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

(1) Frauen, die Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 200 Abs. 1, 2 Satz 1 bis 4 und Abs. 3 der Reichsversicherungsordnung, § 29 Abs. 1, 2 und 4 des Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte oder § 13 Abs. 2, 3 haben, erhalten während ihres bestehenden Arbeitsverhältnisses für die Zeit der Schutzfristen des § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 sowie für den Entbindungstag von ihrem Arbeitgeber einen Zuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen 13 Euro und dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelt.² Das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt ist aus den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten, bei wöchentlicher Abrechnung aus den letzten 13 abgerechneten Wochen vor Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 zu berechnen.³ Nicht nur vorübergehende Erhöhungen des Arbeitsentgeltes, die während der Schutzfristen des § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 wirksam werden, sind ab diesem Zeitpunkt in die Berechnung einzubeziehen.⁴ Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (§ 23 a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch) sowie Tage, an denen infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis kein oder ein vermindertes Arbeitsentgelt erzielt wurde, bleiben außer Betracht.⁵ Zu berücksichtigen sind dauerhafte Verdienstkürzungen, die während oder nach Ablauf des Berechnungszeitraums eintreten und nicht auf einem mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot beruhen.⁶ Ist danach eine Berechnung nicht möglich, so ist das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt einer gleichartig Beschäftigten zugrunde zu legen.

Frauen, deren Arbeitsverhältnis während ihrer Schwangerschaft oder während der Schutzfrist des § 6 Abs. 1 nach Maßgabe von § 9 Abs. 3 aufgelöst worden ist, erhalten bis zum Ende dieser Schutzfrist den Zuschuss nach Absatz 1 zu Lasten des Bundes von der für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes zuständigen Stelle.

(2) Absatz 2 gilt für den Zuschuss des Bundes entsprechend, wenn der Arbeitgeber wegen eines Insolvenzereignisses im Sinne des § 183 Abs. 1 Satz 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch seinen Zuschuss nach Absatz 1 nicht zahlen kann.

(4) Der Zuschuss nach den Absätzen 1 bis 3 entfällt für die Zeit, in der Frauen die Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz in Anspruch nehmen oder in Anspruch genommen hätten, wenn deren Arbeitsverhältnis nicht während ihrer Schwangerschaft oder während der Schutzfrist des § 6 Abs. 1 vom Arbeitgeber zulässig aufgelöst worden wäre.² Dies gilt nicht, soweit sie eine zulässige Teilzeitarbeit leisten.

schemes shall receive maternity payments during the protection periods set forth in § 3 para. (2) and § 6 para. (1), and maternity benefits for the day of delivery, at the expense of the Federal Government in corresponding application of the provisions of the Imperial Insurance Regulations regarding maternity benefits, but no more than a total of 210 Euro, provided that, at the commencement of the protection period pursuant to § 3 para. (2), they were in an employment relationship or working at home or her employment relationship was permissibly dissolved by her employer during her pregnancy. 2 Maternity benefits shall be granted to those women upon application by the Federal Insurance Agency (*Bundesversicherungsamt*).³ Sentences 1 and 2 apply *mutatis mutandis* for women whose employment relationship was dissolved during their pregnancy or the protective period set forth in § 6 para. (1) on the basis of § 9 para. (3).

(3) Women whose Status changes from a civil servant to an employee during the protective periods set forth in § 3 para. (2) or § 6 para. (1) shall from that point on receive maternity benefits in accordance with paras. (1) and (2).

§ 14

Contribution to Maternity Benefits

(1) Women having a claim to maternity benefits pursuant to § 200 paras. (1) and (2) sent. 2 to 4 and para. (3) of the Imperial Insurance Regulations (*Reichsversicherungsordnung*) § 29 paras. (1), (2) and (4) of the Act on Health Insurance for Farmers (*Krankenversicherung der Landwirte*) or § 13 paras. (2) and (3) of this Act shall receive, during their existing employment relationship, for the duration of the protection periods set forth in § 3 para. (2) and § 6 para. (1), as well as for the day of delivery, a contribution from their employer amounting to the difference between 13 Euro and the average remuneration per calendar day minus the statutory deductions.² The average remuneration per calendar day shall be calculated from the last three calendar months accounted for or, in case of a weekly accounting, from the last thirteen weeks accounted for, prior to the commencement of the protection period pursuant to § 3 para. (2).³ Non-temporary increases in the average remuneration which go into effect during the protection periods set forth in § 3 para. (2) and § 6 para. (1) shall be incorporated into the calculation as of that point in time.⁴ One-off remuneration payments (§ 23 a of the Fourth Book of the Social Code -*Viertes Buch Sozialgesetzbuch*) as well as days on which no remuneration or less remuneration was achieved due to short time, loss of working hours or an absence from work without fault, shall not be taken into account.⁵ Permanent reductions in earnings which occur during or after the calculation period has expired and are not due to a prohibition of work under the maternity protection Statutes shall be taken into account.⁶ If a calculation on that basis is not possible, then it shall be based on the average remuneration for employment per day for a comparable employment.⁷ If such a calculation is not possible, then the average remuneration per calendar day of a person similarly employed shall be taken as the basis.

(2) Women whose employment relationship has been dissolved during their pregnancy or the protection period set forth in § 6 para. (1) on the basis of § 9 para. (3) shall receive up to the end of this protection period the employer's contribution pursuant to para. (1) at the expense of the Federal Government from the agency competent for paying the maternity benefits.

(3) Para. (2) applies analogously for the contribution of the Federal Government if the employer cannot pay its contribution pursuant to para. (1) due to an insolvency proceeding within the meaning of § 183 para. (1) sent. 1 of the Third Book of the Social Security Code (*Drittes Buch Sozialgesetzbuch*).

(4) (4) The contribution pursuant to paras. (1) to (3) shall not be granted during the period in which the women lay (5) claim to parental leave pursuant to the Federal Parental Benefit and Parental Leave Act (*Bundeselterngeld-*

§ 15

Sonstige Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft

Frauen, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, erhalten auch die folgenden Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft nach den Vorschriften der Reichsversicherungordnung oder des Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte:

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

§ 16

Freistellung für Untersuchungen

¹Der Arbeitgeber hat die Frau für die Zeit freizustellen, die zur Durchführung der Untersuchungen im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlich ist. ² Entsprechendes gilt zugunsten der Frau, die nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist. ³Ein Entgeltausfall darf hierdurch nicht eintreten.

§ 17

Erholungsurlaub

¹Für den Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub und dessen Dauer gelten die Ausfallzeiten wegen mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote als Beschäftigungszeiten. ²Hat die Frau ihren Urlaub vor Beginn der Beschäftigungsverbote nicht oder nicht vollständig erhalten, so kann sie nach Ablauf der Fristen den Resturlaub im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen.

Fünfter Abschnitt.

Durchführung des Gesetzes

§ 18

Auslage des Gesetzes

(1) In Betrieben und Verwaltungen, in denen regelmäßig mehr als drei Frauen beschäftigt werden, ist ein Abdruck dieses Gesetzes an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen.

(2) Wer Heimarbeit ausgibt oder abnimmt, hat in den Räumen der Ausgabe und Abnahme einen Abdruck dieses Gesetzes an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen.

§ 19

Auskunft

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Aufsichtsbehörde auf Verlangen

1. die zur Erfüllung der Aufgaben dieser Behörde erforderlichen Angaben wahrheitsgemäß und vollständig zu machen,
2. die Unterlagen, aus denen Namen, Beschäftigungsart und -Zeiten der werdenden und stillenden Mütter sowie Lohn- und Gehaltszahlungen ersichtlich sind, und alle sonstigen Unterlagen, die sich auf die zu Nummer 1 zu machenden Angaben beziehen, zur Einsicht vorzulegen oder einzusenden.

(2) Die Unterlagen sind mindestens bis zum Ablauf von zwei Jahren nach der letzten Eintragung aufzubewahren.

und Elternzeitgesetz) or would have laid claim to it had their employment relationship not been permissibly dissolved by their employer during their pregnancy or during the protective period set forth in § 6 para. (1). ²This shall not apply where they perform permissible part-time work.

§ 15

Other Pregnancy and Maternity Benefits

Women belonging to statutory health insurance schemes shall also receive the following pregnancy and maternity benefits pursuant to the provisions of the Imperial Insurance Regulations or the Act on Health Insurance for Farmers:

1. medical care, as well as midwife assistance,
2. provision of medicines, dressings and therapeutic preparations,
3. inpatient delivery,
4. nursing care at home
5. help in the household
6. delivery benefits.

§ 16

Release from Work for Examinations

¹The employer shall release women from their work responsibilities for the time necessary for examinations within the scope of the Services rendered to pregnant women and mothers by the statutory health insurance scheme. ²The same shall apply *mutatis mutandis* to the benefit of women who are not insured in the statutory health insurance scheme. ³A loss of remuneration shall not result therefrom.

§ 17

Vacation

¹With respect to the claim for vacation time and its duration, the time away from work due to the prohibition of employment under the maternity protection regulations shall be counted as work periods. ²If the woman did not receive her vacation time in full prior to the onset of the prohibition of employment, she may lay claim to the remaining vacation time after the periods have expired or during the next vacation year.

Chapter 5.

Implementation of the Act

§ 18

Display of the Act

(1) In establishments and administrative offices in which more than three women are regularly employed, a copy of this Act shall be displayed or posted for inspection at a suitable location.

(2) Whoever assigns or accepts work done at home shall display or post a copy of this Act at a suitable location in the rooms in which the assignment and acceptance are performed.

§ 19

Information

(1) When called upon to do so by the supervisory authority, the employer shall be obligated to

1. provide accurate and complete information necessary for the fulfillment of the authority's duties,
2. present for inspection or submit documents showing the name, type of employment and working hours of the expectant and nursing mothers, as well as wage and salary payments, and all other documents referring to the data to be provided pursuant to no. 1.

(2) The documents shall be retained for at least two years following the last entry.

§ 20

Aufsichtsbehörden

(1) Die Aufsicht über die Ausführung der Vorschriften dieses Gesetzes und der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Vorschriften obliegt den nach Landesrecht zuständigen Behörden (Aufsichtsbehörden).

(2) Die Aufsichtsbehörden haben dieselben Befugnisse und Obliegenheiten wie nach § 139 b der Gewerbeordnung die dort genannten besonderen Beamten.² Das Grundrecht der Unverletzlichkeit der Wohnung (Artikel 13 des Grundgesetzes) wird insoweit eingeschränkt.

Sechster Abschnitt.

Straftaten und Ordnungswidrigkeiten

§ 21

Straftaten und Ordnungswidrigkeiten

(1) Ordnungswidrig handelt der Arbeitgeber, der vorsätzlich oder fahrlässig

1. den Vorschriften der §§ 3, 4 Abs. I bis 3 Satz I oder § 6 Abs. I bis 3 Satz 1 über die Beschäftigungsverbote vor und nach der Entbindung,
2. den Vorschriften des § 7 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 2 Satz 2 über die Stillzeit,
3. den Vorschriften des § 8 Abs. 1 oder 3 bis 5 Satz I über Mehr-, Nacht- oder Sonntagsarbeit,
4. den auf Grund des § 4 Abs. 4 erlassenen Vorschriften, soweit sie für einen bestimmten Tatbestand auf diese Bußgeldvorschrift verweisen,
5. einer vollziehbaren Verfügung der Aufsichtsbehörde nach § 2 Abs. 5, § 4 Abs. 5, § 6 Abs. 3 Satz 2, § 7 Abs. 3 oder § 8 Abs. 5 Satz 2 Halbsatz 1,
6. den Vorschriften des § 5 Abs. 1 Satz 3 über die Benachrichtigung,
7. der Vorschrift des § 16 Satz 1, auch in Verbindung mit Satz 2, über die Freistellung für Untersuchungen oder
8. den Vorschriften des § 18 über die Auslage des Gesetzes oder des § 19 über die Einsicht, Aufbewahrung und Vorlage der Unterlagen und über die Auskunft zuwiderhandelt.

(2) Die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nr. 1 bis 5 kann mit einer Geldbuße bis zu fünfzehntausend Euro, die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nr. 6 bis 8 mit einer Geldbuße bis zu zweitausend-fünfhundert Euro geahndet werden.

(3) Wer vorsätzlich eine der in Absatz 1 Nr. 1 bis 5 bezeichneten Handlungen begeht und dadurch die Frau in ihrer Arbeitskraft oder Gesundheit gefährdet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

(4) Wer in den Fällen des Absatzes 3 die Gefahr fahrlässig verursacht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu sechs Monaten oder mit Geldstrafe bis zu einhundert-achtzig Tagessätzen bestraft.

§§ 22, 23 (weggefallen)

Siebter Abschnitt.

Schlußvorschriften

§ 24

In Heimarbeit Beschäftigte

Für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten gelten

1. die §§ 3, 4 und 6 mit der Maßgabe, dass an die Stelle der Beschäftigungsverbote das Verbot der Ausgabe von Heimarbeit tritt,
2. § 2 Abs. 4, § 5 Abs. 1 und 3, § 9 Abs. 1, § 11 Abs. 1, § 13

§ 20

Supervisory Authorities

(1) Supervision of the Implementation of the provisions of this Act and of the regulations enacted pursuant to this Act is the duty of the authorities (supervisory authorities) which competent under the state laws.

(2) The supervisory authorities shall have the same rights and duties as the special officials designated in § 139b of the Trade Law (*Gewerbeordnung*).² The constitutional right of the inviolability of the home (Article 13 of the Basic Law - *Grundgesetz*) is restricted to this extent.

Chapter 6.

Criminal and Administrative Offenses

§ 21

Criminal and Administrative Offenses

(1) An employer is guilty of an administrative offense who intentionally or negligently violates

1. the provisions of §§ 3, 4 paras. (1) to (3) sentence I or § 6 paras. (1) to (3) sentence I regarding prohibitions of employment before and after delivery,
 2. the provisions of § 7 para. (1) sentence 1 or para. (2) sentence 2 regarding nursing time,
 3. the provisions of § 8 para. (1) or paras. (3) to (5) sentence 1 regarding overtime, night work and Sunday work,
 4. the provisions enacted pursuant to § 4 para. (4) where they refer to these administrative fine provisions for a specific offence,
 5. an enforceable administrative order of the supervisory authorities pursuant to § 2 para. (5), § 4 para. (5), § 6 para. (3) sentence 2, § 7 para. (3) or § 8 para. (5) first half of sentence 2,
 6. the provisions of § 5 para. (1) sentence 3 regarding notification,
 7. the provisions of § 16 sentence 1, also in connection with sent. 2, regarding release from work for examinations or,
 8. the provisions of § 18 regarding the display of this Act or of § 19 regarding the inspection, preservation and presentation of documents and regarding information.
- (2) An administrative offense pursuant to para. (1) nos. 1 to 5 may be subject to a fine of up to 15,000 euro, administrative offenses pursuant to para. (1) nos. 6 to 8 may be subject to a fine of up to 2,500 euro.
- (3) Any person who intentionally commits one of the acts described in para. (1) nos. 1 to 5, thereby endangering the woman's working capacity or health, shall be sentenced to imprisonment for up to one year or fined.
- (4) Any person who negligently brings about the cases of endangerment set forth in para. (3) shall be sentenced to imprisonment for up to six months or be fined up to 180 daily rates (*Tagessätze*).

§§ 22, 23 (repealed)

Chapter 7.

Final Provisions

§ 24

Women Working at Home

The following provisions in this Act shall apply to women working at home and those in an equivalent position:

1. §§ 3, 4 and 6, with the exception that the prohibitions of employment shall be replaced by a prohibition of assignment of work to be done at home,
2. § 2 para. (4), § 5 paras. (1) and (3), § 9 para. (1), § 11

Abs. 2, die §§ 14, 16, 19 Abs. 1 und § 21 Abs. 1 mit der Maßgabe, dass an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister tritt.

§ 25 (weggefallen)

para. (1), § 13 para. (2), §§ 14, 16, 19 para. (1) and § 21 para. (1), with the exception that the employer shall be replaced by the principal or intermediary.

§ 25 (repealed)