

Mündlicher Bericht

des Ausschusses für Sozialpolitik
(21. Ausschuß)

über den von der Fraktion der SPD eingebrachten
Entwurf eines Gesetzes zum Schutze der Mutter
(Mutterschutzgesetz)

- Nr. 1182 der Drucksachen -

Berichterstatter:
Abgeordnete Frau Dr. Rehling

Antrag des Ausschusses:

Der Bundestag wolle beschließen,

- 1. dem Gesetzentwurf in der nachstehenden Fassung zuzustimmen,**
- 2. folgende Entschlüsse annehmen:**

Der Bundestag gibt der Erwartung Ausdruck, daß der vom Bundesinnenministerium vorbereitete Gesetzentwurf zum Schutze von Mutter und Kind eine über den derzeitigen Stand hinausgehende Fürsorge für solche werdenden Mütter vorsieht, die im Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter nicht erfaßt werden.

Die Bundesregierung wird beauftragt, im Rahmen des Beamtenrechts dafür Sorge zu tragen, daß die im Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter vorgesehenen Schutzmaßnahmen auch den Beamtinnen in gleicher Weise zugestanden werden.

Der Ausschuß für Sozialpolitik

Richter (Frankfurt)
Vorsitzender

Frau Dr. Rehling
Berichterstatter

Entwurf eines Gesetzes

zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz)

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Erster Abschnitt

Allgemeine Vorschriften

§ 1

Geltungsbereich

Dieses Gesetz gilt

- a) für Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen,
- b) für weibliche in Heimarbeit Beschäftigte und ihnen Gleichgestellte (§ 1 Absätze 1 und 2 des Heimarbeitsgesetzes vom 14. März 1951: BGBl. I S. 191), soweit sie am Stück mitarbeiten.

§ 2

Begriffsbestimmungen

(1) Hausgehilfinnen im Sinne dieses Gesetzes sind Frauen, die im Haushalt mit hauswirtschaftlichen Arbeiten beschäftigt werden und in die häusliche Gemeinschaft des Arbeitgebers aufgenommen sind.

(2) Tagesmädchen im Sinne dieses Gesetzes sind Frauen, die, ohne in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen zu sein, dauernd von demselben Arbeitgeber im Haushalt mit hauswirtschaftlichen Arbeiten in einer ihre Arbeitskraft voll in Anspruch nehmenden Weise beschäftigt werden.

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) Es dürfen nicht beschäftigt werden

- a) Hausgehilfinnen und Tagesmädchen in den letzten vier Wochen vor der Niederkunft,
 - b) andere werdende Mütter in den letzten sechs Wochen vor der Niederkunft,
- es sei denn, daß sie sich zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklären; die Erklärung kann jederzeit widerrufen werden.

§ 4

Noch: Beschäftigungsverbote für werdende Mütter

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

(2) Werdende Mütter dürfen insbesondere nicht beschäftigt werden

- a) 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 oder regelmäßig Lasten von mehr als 8 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 15 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand bewegt oder befördert werden. 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,

- b) mit Arbeiten, bei denen sie ständig stehen müssen, falls nicht Sitzgelegenheit zum kurzen Ausruhen benutzt werden kann. Die Beschäftigung mit solchen Arbeiten darf nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft täglich vier Stunden nicht überschreiten,
- c) mit Arbeiten, bei denen sie sich häufig erheblich strecken oder beugen oder bei denen sie dauernd hocken oder sich gebückt halten müssen,
- d) mit der Bedienung von Geräten und Maschinen aller Art mit hoher Fußbeanspruchung, insbesondere von solchen mit Fußantrieb,
- e) mit dem Schälen von Holz,
- f) mit Arbeiten, bei denen sie der Gefahr einer Berufserkrankung im Sinne der Vorschriften über Ausdehnung der Unfallversicherung auf Berufskrankheiten ausgesetzt sind,
- g) nach Ablauf des dritten Monats der Schwangerschaft auf Beförderungsmitteln,
- h) im Akkord, mit Prämienarbeit und mit Fließarbeit jeder Art, wenn die durchschnittliche Arbeitsleistung die Kräfte werdender Mütter übersteigt.

(3) Zur Vermeidung von Gesundheitsgefährdungen der werdenden oder stillenden Mütter oder ihrer Kinder kann der Bundesminister für Arbeit im Einvernehmen mit den beteiligten Bundesministern durch Rechtsverordnung

- a) bestimmen, welche Arbeiten unter die Beschäftigungsverbote der Absätze 1 und 2 fallen,
- b) weitere Beschäftigungsverbote für Frauen vor und nach der Niederkunft erlassen,
- c) Arbeitgeber verpflichten, Liegeräume für werdende Mütter einzurichten oder sonstige Maßnahmen zum Schutze werdender oder stillender Mütter zu treffen.

(4) Das Gewerbeaufsichtsamt kann in Einzelfällen bestimmen, ob eine Arbeit unter die Beschäftigungsverbote der Absätze 1 oder 2 oder einer vom Bundesminister für Arbeit gemäß Absatz 3 Buchstaben a oder b erlassenen Verordnung fällt. Es kann in Einzelfällen sonstige Maßnahmen zum Schutze

werdender Mütter anordnen, insbesondere die Beschäftigung mit bestimmten anderen Arbeiten verbieten.

§ 5

Mitteilungspflicht, ärztliches Zeugnis

(1) Werdende Mütter sollen dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Niederkunft mitteilen, sobald ihnen ihr Zustand bekannt ist. Auf Verlangen des Arbeitgebers sollen sie das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme vorlegen. Der Arbeitgeber hat das Gewerbeaufsichtsamt unverzüglich von der Mitteilung der werdenden Mutter zu benachrichtigen.

(2) Für die Berechnung der in § 3 Absatz 2 bezeichneten Zeiträume vor der Niederkunft ist das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme maßgebend; das Zeugnis soll den mutmaßlichen Tag der Niederkunft angeben. Irrt sich der Arzt oder die Hebamme über den Zeitpunkt der Niederkunft, 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 Niederkunft

(1) Wöchnerinnen dürfen bis zum Ablauf von sechs Wochen nach der Niederkunft nicht beschäftigt werden. Für stillende Mütter verlängert sich diese Frist auf acht Wochen, für stillende Mütter nach Frühgeburten auf 12 Wochen. Über diese Fristen hinaus ist die Beschäftigung unzulässig, solange die Frau nach ärztlichem Zeugnis arbeitsunfähig ist.

(2) Frauen, die in den ersten Monaten nach der Niederkunft nach ärztlichem Zeugnis nicht voll leistungsfähig sind, dürfen nicht zu einer ihre Leistungsfähigkeit übersteigenden Arbeit herangezogen werden.

(3) Stillende Mütter dürfen mit den in § 4 Absatz 2 Buchstabe b Satz 1, Buchstaben e und f genannten Arbeiten nicht beschäftigt werden. Die Vorschriften des § 4 Absatz 4 gelten entsprechend.

§ 7

Stillzeit

(1) Stillenden Müttern ist auf ihr Verlangen die zum Stillen erforderliche Zeit frei-

zugeben. Die Stillzeit soll bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als viereinhalb Stunden mindestens fünfundvierzig Minuten betragen. Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als acht Stunden soll auf Verlangen zweimal eine Stillzeit von mindestens fünfundvierzig Minuten oder, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von mindestens neunzig Minuten gewährt werden. Die Arbeitszeit gilt als zusammenhängend, soweit sie nicht durch eine Ruhepause von mindestens zwei Stunden unterbrochen wird.

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

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

(4) Der Auftraggeber oder Zwischenmeister hat den in Heimarbeit Beschäftigten und den ihnen Gleichgestellten für die Stillzeit ein Entgelt von 75 v. H. eines durchschnittlichen Stundenverdienstes, mindestens aber 0,40 DM, für jeden Werktag zu zahlen. Ist die Frau für mehrere Auftraggeber oder Zwischenmeister tätig, so haben diese das Entgelt für die Stillzeit zu gleichen Teilen zu gewähren. Auf das Entgelt finden die Vorschriften der §§ 23 bis 25 des Heimarbeitsgesetzes vom 14. März 1951 (BGBl. I S. 191) über den Entgeltschutz Anwendung.

§ 8

Mehrarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit

(1) werdende und stillende Mütter dürfen nicht mit Mehrarbeit, nicht in der Nacht zwischen zwanzig und sechs Uhr und nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden. Das Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit gilt nicht für werdende und stillende Mütter, die im Haushalt mit hauswirtschaftlichen Arbeiten beschäftigt werden.

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

a) von den im Haushalt mit hauswirtschaftlichen Arbeiten und den in der Landwirtschaft Beschäftigten über 9 $\frac{1}{2}$ Stunden täglich und 108 Stunden in der Doppelwoche,

b) von Frauen unter 18 Jahren über 8 Stunden täglich und 90 Stunden in der Doppelwoche,

c) von sonstigen Frauen über 8 $\frac{1}{2}$ Stunden täglich und 96 Stunden in der Doppelwoche

hinaus geleistet wird. In 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

a) in Gast- und Schankwirtschaften und im übrigen Beherbergungswesen bis 22 Uhr,

b) in der Landwirtschaft mit dem Melken von Vieh ab 5 Uhr.

(4) Im Verkehrswesen, in Gast- und Schankwirtschaften und im übrigen Beherbergungswesen, in Krankenpflege- und in Badeanstalten, bei Musikaufführungen, Theater Vorstellungen, 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) An 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 achtstündigen Tagesarbeitszeit, von der stillenden Mutter voraussichtlich während einer 7 $\frac{1}{4}$ stündigen Tagesarbeitszeit an Werktagen ausgeführt werden kann. Das Gewerbeaufsichtsamt kann in Einzelfällen nähere Bestimmungen über die Arbeitsmenge treffen; falls ein Heimarbeitsausschuß besteht, hat es diesen vorher zu hören.

(6) Das Gewerbeaufsichtsamt kann in begründeten Einzelfällen Ausnahmen von den vorstehenden Vorschriften zulassen.

Dritter Abschnitt

Kündigung

§ 9

(1) Die Kündigung gegenüber einer Frau während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Niederkunft ist unzulässig, wenn dem Arbeitgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft oder Niederkunft bekannt war oder innerhalb einer Woche nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Die Vorschrift des Satzes 1 gilt nicht für Hausgehilfinnen und Tagesmädchen nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft; sie gilt für Frauen, die den in Heimarbeit Beschäftigten gleichgestellt sind, nur, wenn sich die Gleichstellung auch auf den Neunten Abschnitt des Heimarbeitsgesetzes, betr. Kündigung, vom 14. März 1951 (BGBl. I S. 191) erstreckt.

(2) Die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle kann in besonderen Fällen ausnahmsweise die Kündigung für zulässig erklären und gleichzeitig bestimmen, daß der werdenden Mutter oder Wöchnerin die Leistungen nach § 13 zu gewähren sind. Um eine gleichmäßige Handhabung herbeizuführen, kann der Bundesminister für Arbeit durch Rechtsverordnung Vorschriften darüber erlassen, wann ein „besonderer Fall“ vorliegt.

(3) In Heimarbeit Beschäftigte und ihnen Gleichgestellte dürfen während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Niederkunft nicht gegen ihren Willen bei der Ausgabe von Heimarbeit ausgeschlossen werden; die Vorschriften der §§ 3, 4, 6 und 8 Absatz 5 bleiben unberührt.

Vierter Abschnitt

Leistungen

§ 10

Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten

(1) Den werdenden Müttern ist, soweit sie nicht Wochengeld nach § 13 beziehen können, mindestens der Durchschnittsverdienst der letzten dreizehn Wochen oder, falls das Arbeitsentgelt nach Monaten bemessen ist, der Durchschnittsverdienst der letzten drei Monate vom Arbeitgeber weiterzugewähren

a) bei einem durch das Beschäftigungsverbot des § 3 Absatz 1 oder des § 6 Absatz 2

veranlaßten Wechsel der Beschäftigung oder einer durch dasselbe Verbot veranlaßten Verkürzung der Arbeitszeit,

b) bei einem durch die Beschäftigungsverbote des § 4 oder des § 6 Absatz 3 veranlaßten völligen oder teilweisen Aussetzen der Arbeit oder Wechsel der Beschäftigung oder der Entlohnungsart.

(2) Die Vorschriften des Absatzes 1 finden keine Anwendung auf Frauen, die im Haushalt mit hauswirtschaftlichen Arbeiten beschäftigt werden und nicht Hausgehilfinnen oder Tagesmädchen sind.

(3) Der Bundesminister für Arbeit kann durch Rechtsverordnung Vorschriften über die Berechnung des Durchschnittsverdienstes im Sinne des Absatzes 1 erlassen.

§ 11

Sonderunterstützung für Hausgehilfinnen

(1) Den Hausgehilfinnen und Tagesmädchen werden, falls ihr Arbeitsverhältnis durch Kündigung seitens des Arbeitgebers nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft aufgelöst worden ist (§ 9 Absatz 1 Satz 2 Halbsatz 1) die Leistungen des § 13 gewährt.

(2) Außerdem erhalten sie vom Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses an bis zum Einsetzen der Leistungen nach § 13 eine wöchentlich nachträglich zahlbare Sonderunterstützung in Höhe des Durchschnittsverdienstes der letzten dreizehn Wochen oder, falls das Arbeitsentgelt nach Monaten bemessen ist, in Höhe des Durchschnittsverdienstes der letzten drei Monate, jedoch mindestens 3 DM für jeden Kalendertag; § 13 Absatz 1 Satz 2 und Absatz 3 gelten entsprechend. Auf die Sonderunterstützung werden eine anlässlich des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis empfangene Abfindung oder Entschädigung sowie ein Arbeitsentgelt in voller Höhe angerechnet. Der Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung und Arbeitslosenfürsorgeunterstützung ruht während des Bezuges der Sonderunterstützung und des Wochengeldes nach § 13. Die Gewährung der Sonderunterstützung obliegt derjenigen Krankenkasse, bei der die Frau im Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses versichert war; § 13 Absatz 8 Satz 3 gilt entsprechend.

§ 12

Arbeitsentgelt während der Schutzfristen

(1) Den Frauen, die nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert sind, ist während der Schutzfristen des § 3 Absatz 2 und des § 6 Absatz 1 Sätze 1 und 2 das regelmäßige Arbeitsentgelt vom Arbeitgeber weiterzugewähren; sie müssen sich jedoch das Wochengeld anrechnen lassen, das ihnen als Familienhilfe aus der gesetzlichen Krankenpflichtversicherung zukommt.

(2) Die Vorschriften des Absatzes 1 finden keine Anwendung auf Frauen, die im Haushalt mit hauswirtschaftlichen Arbeiten beschäftigt werden, ohne Hausgehilfinnen oder Tagesmädchen zu sein, und die wegen vorübergehender oder geringfügiger Dienstleistungen im Sinne des § 168 Reichsversicherungsordnung versicherungsfrei sind.

§ 13

Wochen- und Stillgeld

(1) Frauen, die in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert sind, erhalten während der in § 3 Absatz 2 bezeichneten Zeiträume, in denen sie vor der Niederkunft nicht beschäftigt werden dürfen, und während der ersten sechs Wochen nach der Niederkunft ein wöchentlich nachträglich zahlbares Wochengeld in Höhe des Durchschnittsverdienstes der letzten 13 Wochen oder, falls das Arbeitsentgelt nach Monaten bemessen ist, in Höhe des Durchschnittsverdienstes der letzten drei Monate, jedoch mindesten 3 DM für jeden Kalendertag. Als Verdienst gilt das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Arbeitsentgelt. Stillende Mütter erhalten das Wochengeld nach der Niederkunft für acht Wochen, nach Frühgeburten für zwölf Wochen.

(2) Wochengeld nach Absatz 1 wird auch gewährt, wenn der Frau, ohne daß sie ihre Beschäftigung ausübt, ein Anspruch auf volle oder teilweise Weiterzahlung des Arbeitsentgeltes zusteht, der Arbeitgeber aber das Entgelt bei Fälligkeit nicht zahlt. Der Anspruch gegen den Arbeitgeber geht auf die Krankenkasse in Höhe des Wochengeldes über.

(3) Beantragt die werdende Mutter Auszahlung des Wochengeldes vor der Entbindung, so findet § 5 Absatz 2 Anwendung mit der Maßgabe, daß Wochengeld — vorbehaltlich der Vorschriften des folgenden Absatzes 4 — mindestens für die in § 3

Absatz 2 bezeichneten Zeiträume vor der Niederkunft gewährt wird.

(4) Der Anspruch auf Wochengeld entfällt für die Zeit,

- a) in der die Frau gegen Arbeitsentgelt tätig ist oder
- b) in der ihr das regelmäßige Arbeitsentgelt weitergewährt wird, ohne daß sie ihre Beschäftigung ausübt; wird das Arbeitsentgelt nur teilweise gewährt, so mindert sich das Wochengeld entsprechend.

(5) Die in Absatz 1 genannten Frauen erhalten, solange sie stillen, ein wöchentlich nachträglich zahlbares Stillgeld von 0,75 DM für jeden Kalendertag bis zum Ablauf der 26. Woche nach der Niederkunft.

(6) Die in Absatz 1 genannten Frauen erhalten auch die sonstigen Wochenhilfeleistungen der gesetzlichen Krankenversicherung.

(7) Die Leistungen nach den vorstehenden Vorschriften werden auch denjenigen Frauen gewährt, die in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert waren, jedoch wegen ihrer Schwangerschaft unter Wegfall des Arbeitsentgeltes beurlaubt und deshalb unter Aufrechterhaltung ihres Arbeitsverhältnisses aus der Versicherung ausgeschieden sind.

(8) Die Leistungen nach den vorstehenden Vorschriften hat diejenige Krankenkasse zu gewähren, bei der die Frau versichert ist oder im Falle des Absatzes 7 zuletzt versichert war. In den Fällen des § 9 Absatz 2 Satz 1 und des § 11 Absatz 1 ist diejenige Krankenkasse zuständig, bei der die Frau im Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses versichert war. Wechselt die Frau während des Bezuges der Leistungen die Kassenzugehörigkeit, so bleibt die erstverpflichtete Kasse für die weitere Durchführung der Leistungen zuständig.

(9) Auf die Leistungen nach den Absätzen 1 und 5 wird das nach den Bestimmungen der gesetzlichen Krankenversicherung zu zahlende Wochengeld und Stillgeld angerechnet.

§ 14

Kostenersatz

Die den Trägern der gesetzlichen Krankenversicherung durch die Vorschriften des § 11 Absatz 2 erwachsenden Kosten werden vom Bund ersetzt. Das gleiche gilt für die

ihnen durch die Leistungen nach § 13 erwachsenden Kosten, soweit sie die Kosten der nach der Reichsversicherungsordnung zu gewährenden Leistungen überschreiten. Der Bundesminister für Arbeit wird ermächtigt, im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Finanzen und nach Anhörung der Spitzenverbände der Krankenkassen Rechtsverordnungen zur Durchführung dieser Vorschriften zu erlassen, insbesondere die Art und Weise der Erstattung zu regeln und Fristen für die Erstattung festzulegen.

§ 15

Mehrere Ansprüche

Stehen einer aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschiedenen Frau Ansprüche auf Leistungen nach § 13 sowohl auf Grund des § 9 Absatz 2 Satz 1 oder des § 11 Absatz 1 als auch auf Grund eines neuen Arbeitsverhältnisses zu, so werden nur die höheren Leistungen gewährt.

§ 16

Gemeinsame Vorschriften

(1) Die Sonderunterstützung nach § 11 Absatz 2 und die Leistungen nach § 13 unterliegen nicht der Einkommensteuer.

(2) Für das Verfahren bei der Feststellung der Sonderunterstützung nach § 11 Absatz 2 und der Leistungen nach § 13 gelten die Vorschriften des Sechsten Buches der Reichsversicherungsordnung über die Feststellung der Leistungen der Krankenversicherung entsprechend.

(3) Der Bundesminister für Arbeit kann durch Rechtsverordnung Vorschriften über die Berechnung und Auszahlung der Sonderunterstützung nach § 11 Absatz 2 und des Wochen- und Stillgeldes nach § 13 erlassen.

Fünfter Abschnitt

Durchführung des Gesetzes

§ 17

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.

§ 18

Beschwerde

(1) Gegen Verfügungen des Gewerbeaufsichtsamtes, die gemäß diesem Gesetz oder den auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Vorschriften ergehen, ist die Beschwerde an die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde zulässig. Ausgenommen sind die Verfügungen, durch die eine Ausnahme gemäß § 8 Absatz 6 versagt wird.

(2) Die Beschwerde hat keine aufschiebende Wirkung.

§ 19

Aufsicht, Auskunft

(1) Die Aufsicht über die Ausführung der Vorschriften dieses Gesetzes und der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Bestimmungen obliegt den Gewerbeaufsichtsämtern.

(2) Die Befugnisse, die nach diesem Gesetz und den auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Bestimmungen den Gewerbeaufsichtsämtern zustehen, üben bei bergbaulichen Betrieben die Bergbehörden aus.

(3) Auf die Befugnisse und Obliegenheiten der Aufsichtsbehörden finden die Vorschriften des § 139b der Gewerbeordnung entsprechende Anwendung. Die örtlichen Polizeidienststellen haben den Aufsichtsbehörden bei der Durchführung dieses Gesetzes und der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Bestimmungen Amtshilfe zu leisten.

(4) Die Arbeitgeber, ihre Beauftragten (§ 22 Absatz 1) und die Beschäftigten sind verpflichtet, der Aufsichtsbehörde auf Verlangen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Angaben wahrheitsgemäß und vollständig zu machen. Die Arbeitgeber und ihre Beauftragten sind verpflichtet, der Aufsichtsbehörde auf deren Verlangen die Unterlagen über Art und Dauer der Beschäftigung werdender und stillender Mütter sowie über deren Entlohnung und alle sonstigen Unterlagen, die sich auf die nach Satz 1 zu machenden Angaben beziehen, vorzulegen oder zur Einsicht einzusenden.

Sechster Abschnitt

Zuwiderhandlungen

§ 20

Straftaten

(1) Wer vorsätzlich einer Vorschrift dieses Gesetzes — ausgenommen die Vorschriften

des § 5 Absatz 1, des § 17 und des § 19 Absatz 4 — oder einer auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Verordnung oder einer auf Grund des § 4 Absatz 4 Satz 2 oder des § 7 Absatz 3 Halbsatz 2 erlassenen schriftlichen Verfügung, sofern in ihr auf die Vorschriften dieses Gesetzes ausdrücklich verwiesen ist, zuwiderhandelt, wird mit Gefängnis bis zu drei Monaten oder mit Geldstrafe bis zu 1000 DM bestraft. In besonders schweren Fällen ist die Strafe Gefängnis und Geldstrafe oder eine dieser Strafen.

(2) Ist die Zuwiderhandlung fahrlässig begangen, so ist die Strafe Geldstrafe bis zu 150 DM oder Haft.

(3) Die Tat wird nur auf Verlangen des Gewerbeaufsichtsamtes verfolgt. Das Verlangen kann zurückgenommen werden.

§ 21

Ordnungswidrigkeiten

Wer vorsätzlich oder fahrlässig den Vorschriften des § 5 Absatz 1 Satz 3, des § 17 oder des § 19 Absatz 4 zuwiderhandelt, kann durch das Gewerbeaufsichtsamte mit einer Geldbuße bis zu 200 DM belegt werden.

§ 22

Beauftragte

(1) Der Arbeitgeber kann mit der Erfüllung der Pflichten, die ihm nach diesem Gesetz oder den auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Vorschriften obliegen, andere Personen beauftragen. Handeln diese den in den §§ 20 und 21 genannten Vorschriften zuwider, so trifft sie die Strafe oder Geldbuße.

(2) Wird eine Zuwiderhandlung durch einen Beauftragten begangen, so kann wegen Verletzung der Aufsichtspflicht eine Geldbuße bis zu 500 DM durch das Gewerbeaufsichtsamte gegen den Arbeitgeber festgesetzt werden, wenn dieser oder, falls der Arbeitgeber eine juristische Person oder eine Handelsgesellschaft ist, der zur gesetzlichen Vertretung Berechtigte nicht die im Verkehr erforderliche Sorgfalt angewendet hat, um die Zuwiderhandlung zu verhüten.

§ 23

Geldbuße

Auf die Geldbuße (§§ 21 und 22 Absatz 2) finden die §§ 28 bis 30, 32, 55 Absatz 1, 57, 66 bis 98 und 101 des Wirtschaftsstraf-

gesetzes vom 26. Juli 1949 (Gesetzblatt der Verwaltung des Vereinigten Wirtschaftsgebietes S. 193) in der Fassung der Gesetze vom 29. März 1950 (Bundesgesetzbl. S. 78) und vom 30. März 1951 (Bundesgesetzbl. I S. 223) Anwendung.

Siebenter Abschnitt

Schlußbestimmungen

§ 24

In Heimarbeit Beschäftigte

Für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten gelten die Vorschriften der §§ 3, 4 und 6 mit der Maßgabe, daß an die Stelle der Beschäftigungsverbote das Verbot der Ausgabe von Heimarbeit tritt, und die Vorschriften der §§ 5, 9 Absätze 1 und 2, 13 Absatz 2, 19 Absatz 4 und 22 mit der Maßgabe, daß an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister tritt.

§ 25

Geltung im Lande Berlin

Dieses Gesetz und die auf Grund dieses Gesetzes erlassenen und noch zu erlassenden Rechtsverordnungen gelten auch im Lande Berlin, sobald es gemäß Artikel 87 Absatz 2 seiner Verfassung die Anwendung dieses Gesetzes beschlossen hat.

§ 26

Inkrafttreten, Übergangsbestimmungen

(1) Dieses Gesetz tritt eine Woche nach der Verkündung in Kraft.

(2) In diesem Zeitpunkt treten das Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz) vom 17. Mai 1942 (RGBl. I S. 321) und die auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Vorschriften mit Ausnahme der Anordnung des Reichsarbeitsministers über Arbeitszeitverkürzung für Frauen, Schwerbeschädigte und minderleistungsfähige Personen (Freizeitverordnung) vom 22. Oktober 1943 (Reichsarbeitsblatt III S. 325) außer Kraft.

(3) Für Wochenhilfefälle, die in der Zeit vom 8. Mai 1945 bis zum Inkrafttreten dieses Gesetzes eingetreten sind, können Ansprüche auf Grund des § 7 des in Absatz 2 genannten Gesetzes nicht erhoben werden. Sind solche Ansprüche beim Inkrafttreten dieses Gesetzes bereits rechtskräftig festgestellt oder befriedigt worden, so hat es hierbei sein Bewenden.