

Anne Nina Simoens, Anja Pallasch  
BABYPEDIA



### *Buch*

Endlich: Das erste Service-Buch mit den wichtigsten Informationen rund um Schwangerschaft und das erste Jahr mit dem Baby. Hier finden werdende und frischgebackene Eltern alles, was sie wissen müssen. Seien es Checklisten für die To-dos vor und nach der Geburt, Infos zum passenden Kinderwagen, Behördengänge aller Art (von Mutterschutz über Elternzeit bis ElterngeldPlus) oder die besten Apps, Webseiten und Bücher – die beiden Mütter, Anne Nina Simoens und Anja Pallasch, versammeln in diesem einzigartigen Nachschlagewerk alles, was sie selbst gern früher gewusst hätten.

Mit diesem Buch sparen Sie sich aufwändige Recherchen und erhalten auf einen Blick die Informationen und wertvollen Tipps, die Sie sich sonst mühsam zusammensuchen müssten. Der unverzichtbare Helfer im Babyhaushalt!

### *Autorinnen*

**Anne Nina Simoens** ist Juristin und lebt mit ihrem Mann und ihren beiden Söhnen momentan in Amsterdam. Nach der Geburt ihres ersten Sohnes schaffte sie es noch, ihn – wie von der Krankenkasse verlangt – seine Versicherungskarte selbst unterschreiben zu lassen, wurde dann aber fast von Behördenschunel und biometrischen Baby-Passfotos zur Verzweiflung getrieben.

**Anja Pallasch** studierte in Canterbury und Boston Filmwissenschaften, Politologie und TV-Management. Heute arbeitet sie als Lizenzeinkäuferin und sorgt unter anderem für Nachschub an Kinderhörspielen. Sie lebt mit ihrem Mann in München und bewahrt auch dann noch stoische Ruhe, wenn ihre Zwillingmädchen Jagd auf Mops Otto machen oder dessen Trockenfutter testen wollen.

Anne Nina Simoens  
Anja Pallasch

# BABYPEDIA

- ELTERNGELD
- ELTERNZEIT
- ANTRÄGE
- FINANZEN
- RECHTSFRAGEN
- AUSSTATTUNG

**Mit Checklisten für  
alle wichtigen To-dos**



AUSGABE  
2026|2027

GOLDMANN

Die Ratschläge in diesem Buch wurden von den Autorinnen und vom Verlag sorgfältig erwogen und geprüft, dennoch kann eine Garantie nicht übernommen werden. Eine Haftung der Autorinnen beziehungsweise des Verlages und seiner Beauftragten für Personen-, Sach- und Vermögensschäden ist ausgeschlossen. Die Informationen im Buch geben den aktuellen Stand zum Redaktionsschluss Ende Februar 2026 wieder. Mögliche spätere Änderungen können nicht ausgeschlossen werden.

Der Verlag behält sich die Verwertung der urheberrechtlich geschützten Inhalte dieses Werkes für Zwecke des Text- und Data-Minings nach § 44b UrhG ausdrücklich vor. Jegliche unbefugte Nutzung ist hiermit ausgeschlossen.

#### 1. Auflage

Überarbeitete und aktualisierte Originalausgabe 2026

© 2026 Wilhelm Goldmann Verlag, München,

in der Penguin Random House Verlagsgruppe GmbH

Neumarkter Straße 28, 81673 München

produksicherheit@penguinrandomhouse.de

Umschlaggestaltung: Uno Werbeagentur, München

Umschlagmotiv: © FinePic®, München

Redaktion: Antonia Meisner

Icons/Innentitel: Ingrid Schobel, München

Satz: Buch-Werkstatt GmbH, Bad Aibling

Druck: GGP Media GmbH, Pößneck

KW • Herstellung: CF

Printed in Germany

ISBN: 978-3-442-18053-0

www.goldmann-verlag.de

# Inhalt

<b>Vorwort</b> .....	9
<b>Checkliste: Alle To-dos auf einen Blick</b> .....	11
In der Schwangerschaft .....	11
Was sonst noch hilfreich sein könnte .....	13
Nach der Geburt .....	16
<b>Bevor das Baby kommt</b> .....	21
Geburtsvorbereitungskurse, Yoga & Co. ....	21
Im Urlaub und auf Reisen .....	25
<b>Recht und Behörden</b> .....	29
Mutterschutz .....	29
Elternzeit .....	56
Vaterschaftsanerkennung .....	87
Erklärung über das gemeinsame Sorgerecht .....	93
Namensrecht .....	98

<b>Gut finanziert und versichert</b> .....	107
Elterngeld, Kindergeld und alle anderen Gelder .....	107
Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss 107 · Elterngeld 121 · Kindergeld 180 · Kinderzuschlag 186 · Unterhaltsvorschuss 191 · Sächsisches Landeserziehungsgeld 194 · Weitere Gelder 197	
Krankenversicherung für Eltern und Kind .....	198
Versicherungen: Genug oder mehr? .....	205
Steuerthemen .....	210
Geldanlage für das Baby .....	214
 <b>Rund um die Geburt</b> .....	 219
Die Hebamme .....	219
Doulas .....	224
Die Geburt: Klinik, Geburtshaus oder zu Hause? .....	225
Kliniktasche für Mutter und Baby .....	232
Nabelschnurblut: Spenden oder einfrieren? .....	235
Rückbildung und Fitness nach der Geburt .....	237
 <b>Babys Ernährung, Pflege und Wohlbefinden</b> .....	 241
Stillen .....	241
Flaschennahrung .....	250
Wickeln und baden .....	254
Babys Schlaf .....	263
Impfen .....	269
Beikost .....	273

Bewegung und Förderung:	
Von Babymassage bis Krabbelgruppe .....	280
Baby-Hausapotheke .....	284
<b>Babys Ausstattung und Sicherheit</b> .....	293
Babys Garderobe .....	293
Wiege, Stubenwagen, Bett & Co. ....	299
Kindersicherung im Haushalt .....	306
<b>Mit dem Baby unterwegs</b> .....	311
Mobil zu Fuß, mit Kinderwagen, Rad und Auto .....	311
Das Baby am Körper tragen 311 · Das Baby im Kinderwagen 318 · Kinderwagen-Schaukel-Helfer 324 · Transport per Fahrrad (Fahr- radsitz, Fahrradanhänger, Lastenfahrrad) 324 · Transport per Auto 330	
Reisedokumente .....	335
Reisen mit dem Baby .....	341
<b>Den Alltag erleichtern</b> .....	356
Anspruch auf eine Haushaltshilfe .....	356
Baby wird betreut .....	357
Lieferrn lassen .....	363
Frühe Hilfen .....	366
<b>Zwillinge</b> .....	368
Schlafen und das erste Bett .....	368
Babywippen .....	369

Zwillingswagen – Geschwisterwagen .....	370
Stillen .....	371
Der erste Brei .....	372
Tragen der Zwillinge .....	373
Wissenswertes zu Recht und Geldern .....	373
<b>Alleinerziehend .....</b>	<b>377</b>
Staatliche Zuschüsse für Alleinerziehende .....	377
Steuerliche Entlastungen für Alleinerziehende .....	380
Weitere Hilfen für Alleinerziehende .....	381
<b>Die praktischsten Apps für den Elternalltag .....</b>	<b>385</b>
Apps für Eltern .....	385
Apps für Kinder .....	391
<b>Noch mehr Informationen .....</b>	<b>393</b>
Zeitschriften .....	393
Testberichte .....	393
Schwangerschaft .....	394
Kinderentwicklung, Erziehung und Familie .....	396
Väter .....	399
<b>Register .....</b>	<b>402</b>
<b>Danke! .....</b>	<b>409</b>

# Vorwort

Liebe Mütter und Väter und alle, die es bald werden,

mit diesem Buch wollen wir euch helfen, Zeit zu sparen!

Die Idee dazu kam uns, als wir mal wieder mit üblen Augenringen im Internet hingen, um rauszufinden, mit welchem Dokument ein Baby in die USA einreisen darf, wo man eigentlich biometrische Passfotos für Säuglinge machen lässt oder wer das leichteste Reisebett herstellt. Und was eigentlich die Folge einer Vaterschafts-erkennung ist. Die Idee tauchte wieder auf, als nach 15 Minuten Warteschleife endlich der Herr vom Arbeitsamt in der Leitung war, den wir fragen wollten, was man bei einem verspäteten Antrag auf Kindergeld macht – und dann das Baby auf dem Arm so laut rülpste, dass man seine Antwort leider nicht verstand ...

Wir wollten also ein Buch, das mal kein Erziehungsratgeber ist, sondern einfach die nützlichsten Tipps und Infos bündelt, die man zu allen Organisations-, Rechts- und praktischen Fragen in der Schwangerschaft und dem ersten Jahr mit dem Baby braucht. Also haben wir alles gesammelt und geprüft, was man sonst nur mit langen Recherchen findet oder eher zufällig von befreundeten Eltern erfährt. An vielen Stellen kommen deshalb auch persönliche Empfehlungen vor, weil die sich in der Praxis bewährt haben, Zeit sparen oder einfach Tipps sind, die wir selbst gern von jemandem bekommen hätten.

Wir finden nämlich, dass freie Zeit (zum Beispiel, wenn das Baby endlich eingeschlafen ist) zu schade ist, um sie mit der Suche nach Informationen zu vergeuden. Und hoffen in diesem Sinne, euch mit unserer Vor-Recherche im Babyalltag ein bisschen mehr Zeit für euch selbst zu ermöglichen – zum Schlafen, Lesen, Durchatmen, Baden, Sonnen oder Mal-wieder-mit-zwei-Händen-Essen ...

Ganz herzlich, Eure

*Anja & Nina*

PS: Über eure Anregungen, Tipps und Hinweise freuen wir uns!  
Schreibt uns einfach an [babypedia@gmx.de](mailto:babypedia@gmx.de).

# Checkliste: Alle To-dos auf einen Blick

## In der Schwangerschaft

Was	Wann/weshalb	Wo	Notwendige Unterlagen/ Formulare	Erledigt am
<b>Mutterpass ausstellen lassen</b>	Wird nach Feststellung der Schwangerschaft ausgestellt. Dort werden im Laufe der Schwangerschaft die wichtigsten medizinischen Daten eingetragen.	Vom Gynäkologen oder der Hebamme		
<b>Mitteilung der Schwangerschaft an den Arbeitgeber</b>	Möglichst bald, eine bestimmte Frist gibt es nicht. Jedoch greifen fast alle Schutzbestimmungen des Mutterschutzgesetzes erst mit Bekanntgabe der Schwangerschaft.	Mündliche oder schriftliche Mitteilung an den Arbeitgeber	Falls die Information dem Arbeitgeber nicht reicht: eine Bescheinigung des Arztes/der Hebamme.	
<b>Gehaltsnachweise (bei Angestelltentätigkeit)</b>	Zur Beantragung des Elterngelds müssen Arbeitnehmerinnen die Gehaltsnachweise der letzten zwölf Monate vor der Geburt/Beginn des Mutterschutzes vorlegen (wer nebenbei noch selbstständig ist, eventuell sogar für den Zeitraum des Kalenderjahres vor der Geburt). Wer die Gehaltsnachweise nur elektronisch erhält: bereits daran denken, alle für später verfügbar zu halten.			

Was	Wann/weshalb	Wo	Notwendige Unterlagen/ Formulare	Erledigt am
<b>Rücksprache mit der Krankenkasse</b>	Zur Klärung, wie die Krankenversicherungssituation nach Ende der Mutterschutzfrist aussieht. (-> »Krankenversicherung für Eltern und Kind«, S. 198)			
<b>Krankenversicherungs-Check</b>	Um zu klären, welche Leistungen die Krankenversicherung rund um die Schwangerschaft, Geburt und Nachsorge übernimmt. Eventuell private Zusatzversicherung, zum Beispiel für Krankenhausaufenthalt oder (für Selbstständige) Krankentagegeldversicherung abschließen, um auch während der Mutterschutzfristen Geld zu bekommen. Achtung, Wartefristen beachten!			
<b>Mutterschaftsgeld beantragen</b> (-> »Mutterschaftsgeld«, S. 107)	Es gibt keine gesetzliche Frist, aber möglichst frühzeitig, um das Mutterschaftsgeld pünktlich zum Beginn der Mutterschutzfrist zu erhalten.	Bei der Krankenkasse bzw. für Privat- oder Familienversicherte beim Bundesamt für Soziale Sicherung bzw. für Selbstständige mit Krankentagegeldanspruch beim Krankenversicherer	Für den Bezugszeitraum vor der Geburt: »Zeugnis über den mutmaßlichen Tag der Entbindung«, ausgestellt vom Arzt oder der Hebamme (der Arbeitgeber ist in der Regel dankbar für die Zusendung einer Kopie). Für den Bezugszeitraum nach der Geburt ist die Geburtsurkunde des Kindes nachzureichen.	

Was	Wann/weshalb	Wo	Notwendige Unterlagen/ Formulare	Erledigt am
<b>Elternzeit anmelden*</b> (-> »Elternzeit«, S. 56)	Spätestens sieben Wochen vor dem geplanten Geburtstermin	Schriftlich/in Textform beim Arbeitgeber		
*betrifft zu diesem Zeitpunkt in der Regel nur Väter, die direkt nach der Geburt Elternzeit nehmen wollen – siehe ansonsten Checkliste »Nach der Geburt«, S. 16				

## Was sonst noch hilfreich sein könnte

Was	Wann, weshalb und wo	Erledigt am
<b>Wie wird das Kind krankenversichert?</b> (-> »Krankenversicherung für Eltern und Kind«, S. 198)	Informationen beim infrage kommenden Krankenversicherer einholen und gegebenenfalls bereits ein Anmeldeformular für das Kind zuschicken lassen.	
<b>Rentenversicherung</b> (-> »Elternzeit«, S. 80)	Wer nicht in die gesetzliche Rentenversicherung einzahlt: Überlegen, wie Rentenbeiträge während des Mutterschutzes / der Elternzeit geleistet werden.	
<b>Vaterschaftsanerkennung beurkunden lassen (betrifft nur nicht miteinander verheiratete Eltern)</b> (-> »Vaterschaftsanerkennung«, S. 87)	Will man noch vor der Geburt eine Vaterschaftsanerkennung abgeben, kann der Vater gleich von Anfang an in der Geburtsurkunde eingetragen werden. Auch das gemeinsame Sorgerecht könnte dann bereits vor der Geburt erklärt werden.	
<b>Erklärung über das gemeinsame Sorgerecht abgeben (betrifft nur nicht miteinander verheiratete Eltern)</b> (-> »Erklärung über das gemeinsame Sorgerecht«, S. 93)	Die Sorgeerklärung kann jederzeit abgegeben werden, auch schon vor der Geburt. Sie muss öffentlich beurkundet werden, was beim Jugendamt oder Notar (kostenpflichtig) erfolgen kann.	

Was	Wann, weshalb und wo	Erledigt am
<b>Einkünfte neben dem Elterngeld</b>	Erwartet man während des Elterngeldbezugs weitere Einkünfte (wie anteilige Tantiemen, Weihnachts-/Urlaubsgelder oder sonstige Einnahmen), reduzieren diese unter Umständen das Elterngeld. Tipp: Rechtzeitig bei der zuständigen Elterngeldstelle erkundigen, ob diese Gelder bei der Elterngeldberechnung berücksichtigt werden oder es etwas ändern würde, falls man sie zum Beispiel erst im Anschluss an das Elterngeld ausgezahlt bekäme.	
<b>Geburtsklinik suchen und sich dort zur Entbindung anmelden</b> (-> »Die Geburt: Klinik, Geburtshaus oder zu Hause?«, S. 225)		
<b>Hebamme suchen</b> (-> »Die Hebamme«, S. 219)		
<b>Geburtsvorbereitungskurs suchen</b> (-> »Geburtsvorbereitungskurse, Yoga & Co.«, S. 21)		
<b>Kita-/Krippenplatz suchen</b> (-> »Baby wird betreut«, S. 357)		
<b>Zwischenzeugnis vom Arbeitgeber ausstellen lassen (bei Angestellten)</b>		
<b>Mit dem Arbeitgeber über den Wiedereinstieg sprechen</b>		

Was	Wann, weshalb und wo	Erledigt am
<p><b>Entscheiden, ob man das Nabelschnurblut eventuell spenden oder einfrieren lassen will</b>                      (-&gt; »Nabelschnurblut: Spenden oder einfrieren?«, S. 235)</p>		

## Nach der Geburt

Was	Wann	Wo	Notwendige Unterlagen/ Formulare	Erledigt am
<b>Anmeldung des Kindes und Beantragung der Geburtsurkunde</b>	Die Anmeldung muss innerhalb von sieben Tagen nach der Geburt erfolgen. Das Standesamt stellt die Geburtsurkunde aus sowie automatisch die (eventuell) benötigten Durchschriften für: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Antrag auf Kindergeld (wobei diese Durchschrift nur noch selten verlangt wird)</li> <li>• Antrag auf Elterngeld</li> <li>• Antrag auf Mutterschaftsgeld für die Zeit des Mutterschutzes nach der Geburt</li> </ul>	Bei dem Standesamt, in dessen Zuständigkeitsbereich das Kind geboren wurde. Teilweise übermitteln die Geburtskliniken die Geburtsdaten direkt an das Standesamt (in diesem Fall benötigt die Klinik meist nur Kopien der Unterlagen). Die Geburtsurkunde bekommt man per Post oder muss sie persönlich beim Standesamt abholen.	In der Regel: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Geburtsbescheinigung der Klinik, bei Hausgeburten von der Hebamme ausgestellt</li> <li>• Heiratsurkunde bzw. bei Ledigen deren eigene Geburtsurkunden</li> <li>• Personalausweis der Mutter und des Vaters</li> <li>• Unverheiratete Väter müssen eine Vollmacht der Mutter mitbringen und zusätzlich die Vaterschafts-erkennung vorlegen. (Ansonsten werden sie nicht in der Geburtsurkunde eingetragen.)</li> <li>• Zum Teil werden auch bei Verheirateten die Geburtsurkunden von Vater, Mutter und Geschwistern verlangt</li> <li>• Formular »Erklärung zur Namensgebung«</li> </ul>	

Was	Wann	Wo	Notwendige Unterlagen/ Formulare	Erledigt am
<b>Mutterschaftsgeld für die Zeit des Mutterschutzes nach der Geburt (acht beziehungsweise zwölf Wochen) beantragen</b>	Nach der Geburt	Bei der Krankenkasse beziehungsweise für Privat-/Familienversicherte beim Bundesamt für soziale Sicherung bzw. für Selbstständige mit Krankentagegeldversicherung bei der Krankenversicherung	Die speziell dafür mit dem Vermerk »Mutterschaftshilfe« ausgestellte Geburtsurkunde	
<b>Krankenversicherung für das Baby abschließen</b> (-> »Krankenversicherung für Eltern und Kind«, S. 198)	So bald wie möglich nach der Geburt beantragen	Bei der gewünschten Krankenversicherung	Meist genügt ein Anruf bei der Krankenversicherung. Sie schickt dann ein Formular/Antrag, das man mit einer Kopie der Geburtsurkunde des Kindes einreicht (oft wird zum Beispiel die Geburtsurkunde verlangt, teilweise auch schon die Steuer-ID-Nummer des Kindes).	

Was	Wann	Wo	Notwendige Unterlagen/ Formulare	Erledigt am
<b>Krankenversicherungssituation des betreuenden Elternteils für die Elternzeit klären</b>	Möglichst frühzeitig, da die Krankenversicherung je nach Situation eventuell selbst bezahlt werden muss (-> »Elternzeit«, S. 56)	Bei der Krankenversicherung	In der Regel verlangen die Krankenkassen eine Mitteilung über die Dauer der geplanten Elternzeit sowie eine entsprechende Bescheinigung des Arbeitgebers.	
<b>Arbeitgeber über die Geburt des Kindes informieren</b>	Möglichst bald, damit der Arbeitgeber die Mutterschutzfrist nach der Geburt berechnen kann. Das ist zum Beispiel wichtig für die Zahlung des Arbeitgeberzuschusses zum Mutterschaftsgeld für diesen Zeitraum.		In der Regel genügt eine Kopie der Geburtsurkunde, manche Arbeitgeber verlangen die Vorlage des Originals.	
<b>Kindergeld beantragen</b> (-> »Elterngeld, Kindergeld und alle anderen Gelder«, S. 107)	Nach der Geburt. Rückwirkend nur maximal sechs Monate lang möglich.	Bei der jeweils zuständigen Familienkasse der Bundesagentur für Arbeit	Antragsformular samt Anlage. Zwingend anzugeben sind die Steuer-ID-Nummern des Kindes und des Antragstellers. Eine Kopie der Geburtsurkunde oder der Geburtsbescheinigung mit dem Verwendungszweck »Kindergeld« ist nur noch auf Anfrage der Familienkasse vorzulegen.	

Was	Wann	Wo	Notwendige Unterlagen/ Formulare	Erledigt am
<b>Elternzeit anmelden</b> (-> »Elternzeit«, S. 56)	Für eine Elternzeit vor dem dritten Geburtstag des Kindes muss die Anmeldung spätestens sieben Wochen vor dem geplanten Beginn der Elternzeit erfolgen, eine Elternzeit nach dem dritten Geburtstag des Kindes muss 13 Wochen vorher angemeldet werden.	Beim Arbeitgeber, »Schriftlich« oder bloß »in Textform« (je nachdem, ob das Kind vor oder nach dem 01.05.2025 geboren wurde)		
<b>Elterngeld beantragen</b> (-> »Elterngeld, Kindergeld und alle anderen Gelder«, S. 107)	Nach der Geburt, da die Geburtsurkunde benötigt wird. Und möglichst bald, da rückwirkend nur für die letzten drei Monate vor Beginn des Antragsmonats gezahlt wird.	Bei der zuständigen Elterngeldstelle		
<b>Ggf. Landes- erziehungsgeld beantragen</b> (nur in Sachen möglich) (-> »Landes- erziehungsgeld«, S. 194)	Frühestens drei Monate vor Beginn des gewünschten Leistungszeitraums. (-> »Elterngeld, Kindergeld und alle anderen Gelder«, S. 107)	Bei der zuständigen Erziehungs- und Elterngeldstelle	Von der individuellen Situation abhängig, dem Antragsformular zu entnehmen.	

CHECKLISTE: ALLE TO-DOS AUF EINEN BLICK

Was	Wann	Wo	Notwendige Unterlagen/ Formulare	Erledigt am
<b>Eventuell Steuerklasse wechseln</b>	Für verheiratete Eltern, die während der Schwangerschaft die Steuerklasse gewechselt haben, ist es nun eventuell günstiger, wieder zurückzuwechseln. Dann nimmt derjenige, der als Erster wieder arbeitet, die günstigere Klasse.	Beim zuständigen Finanzamt		
<b>Eventuell Versicherungen prüfen</b> (→ »Versicherungen: Genug oder mehr?«, S. 205)				
<b>Eventuell Riester Kinderzulage beantragen</b>	Rückwirkend bis zu zwei Jahre möglich	Beim Riester-Anbieter		
<b>Zum Rückbildungskurs anmelden</b>				

# Bevor das Baby kommt

## Geburtsvorbereitungskurse, Yoga & Co.

Die Zeiten der »Hechelkurse« sind lange vorbei. Heute gibt es eine Vielzahl von Angeboten: von Geburtsvorbereitung über Säuglingspflege bis hin zu Sportangeboten. Jetzt muss man nur das Richtige für sich finden.

### *Kurse mit informativem Inhalt*

Neben den klassischen Geburtsvorbereitungskursen gibt es noch andere Angebote, die für die werdende Mutter von Interesse sein könnten. Hier ein kurzer Überblick:

#### **Geburtsvorbereitungskurse**

In diesen Kursen geht es um das Basiswissen rund um den Schwangerschaftsverlauf, die Geburt und die Babypflege. Die meisten richten sich an die werdende Mutter, es gibt inzwischen eine Vielzahl an Kursen für das Elternpaar. Geburtsvorbereitungskurse werden als wöchentliche Gruppenkurse oder als Crashkurs am Wochenende angeboten. Leitet den Kurs eine Hebamme, bekommen gesetzlich Versicherte die Kosten von der Krankenkasse erstattet. Einige Krankenkassen übernehmen die Kosten für den Partner.

## **Säuglingspflegekurse**

Hier lernt man den Umgang mit dem Neugeborenen mittels Theorie und praktischer Übungen. Neben Themen wie Wickeln, Erstausrüstung und Baden gibt es auch zahlreiche Tipps zum Stillen und zu den ersten Wehwehchen.

## **Stillkurse**

Hier wird über alle wichtigen Themen rund um das Stillen informiert: Warum Stillen gut für das Baby ist, welche Haltungen es gibt und was man bei Problemen tun kann. Auch die richtige Ernährung der Mutter wird thematisiert.

## **Tragekurse**

Da es unterschiedliche Arten gibt, wie man das Baby am Körper tragen kann, sollen diese Kurse helfen, die richtige Wahl zu Tragehilfe beziehungsweise Tragetuch zu treffen. Man erhält Informationen zu den verschiedenen Tragehilfen und beschäftigt sich mit den zahlreichen Bindeweisen eines Tragetuches. Am sinnvollsten ist ein Kurs bei ausgebildeten Trageberaterinnen und auch erst nach der Geburt, wenn man das Baby »zum Üben« mitnehmen kann.

Weitere Informationen zum Thema im Kapitel »Mit dem Baby unterwegs«, ab Seite 311.

## **Erste-Hilfe-Kurse für Kinder**

Diese Kurse liefern wichtige Informationen zu Erste-Hilfe-Maßnahmen bei Vergiftungen, Verbrennungen und Stichen.

Außerdem erfährt man, wie man sich bei Pseudokrapp-Anfällen oder beim Fieberkrampf verhält. Ein empfehlenswerter Kurs für alle werdenden Eltern. Es gibt auch Kursangebote, bei denen man das Baby oder Kind mitbringen kann.

### ***Wo werden diese Kurse angeboten?***

Unter anderem in Hebammenpraxen, Kliniken, Zentren für Geburtsvorbereitung, Elternschulen und Familienbildungsstätten.

### ***Kurse für Körper und Seele***

Es gibt eine Vielzahl an Sport- und Wellnessangeboten für die werdende Mama. Die beiden gängigsten sind Yoga und Aqua-Gymnastik.

#### **Yoga**

Yoga ist eine Mischung aus Dehn-, Atem- und Meditationsübungen – nicht nur gut für den Körper, sondern sorgt auch für Ruhe und Ausgeglichenheit. Man sollte dem Lehrer auf jeden Fall vorher sagen, dass man schwanger ist, oder nur Kurse speziell für Schwangere besuchen. Yogakurse für Schwangere werden unter anderem von Yogastudios, Hebammenpraxen, Volkshochschulen oder Geburtskliniken angeboten.

#### **Aqua-Gymnastik**

Die Übungen für Schwangere im Wasser sind auf die Bedürfnisse der werdenden Mutter abgestimmt und trainieren wunderbar das Herzkreislaufsystem. Durch die Auftriebskraft des Wassers schont die Gymnastik die Gelenke, und das Gefühl der Leichtigkeit empfinden viele als sehr angenehm. Neben Fitnessclubs und Kliniken bieten auch öffentliche Badeanstalten Kurse an.

Es gibt zahlreiche weitere Angebote für Schwangere, wie zum Beispiel Pilates, Qigong oder Bauchtanz für Schwangere.



## BÜCHER

**Hypnobirthing.** Der natürliche Weg zu einer sicheren, sanften und leichten Geburt. Marie F. Mongan, Goldmann Verlag, 2024.

**Die friedliche Geburt.** Dein Baby selbstbestimmt und angstfrei zur Welt bringen. Kristin Graf, Piper Verlag, 2022. Die Autorin hat die hier vorgestellte Methode zur mentalen Geburtsvorbereitung während der eigenen Schwangerschaft selbst entwickelt. Es ist eine Alternative zum Hypnobirthing, die das Vertrauen in die eigene Gebärfähigkeit stärkt und so positive Geburtserfahrungen möglich werden lässt.

**Das Geheimnis einer schönen Geburt: Geburtsvorbereitung zwischen Hypnobirthing, Kaiserschnitt und Hausgeburt.** Jana Friedrich, CreateSpace Independent Publishing Platform, 2017.

**Yoga in der Schwangerschaft.** Patricia Thielemann-Kapell, GU, 2019.

**Yoga für eine entspannte Schwangerschaft.** Ursula Mäder, Hildegard Pätzold, Nietsch, 2011.

**Fit durch die Schwangerschaft.** Anna Kraft, Dr. Nina Sander, Knauer, 2019.



---

## INTERNET

**www.sportundschwangerschaft.de** Informations- und Serviceportal der deutschen Sporthochschule Köln rund um das Thema Schwangerschaft und Sport. Informationen zu den wichtigsten Fragen sowie ein kostenloses Online-Coaching!

**www.mamaworkout-online.de** Kostenpflichtige und kostenfreie Online-Kurse für Schwangere und Mütter, Schwerpunkt Rückbildung.

*Unser Tipp* Es gibt zahlreiche kurze, aber auch einige längere kostenlose Fitnessvideos für Schwangere im Internet (zum Beispiel bei [www.youtube.de](http://www.youtube.de)).

## Im Urlaub und auf Reisen

Urlaub und Geschäftsreisen sind auch in der Schwangerschaft grundsätzlich ohne Weiteres möglich. Vorausgesetzt natürlich, der Gesundheitszustand erlaubt es. Auf jeden Fall sollte man vor der Reiseplanung mit dem Arzt über eventuelle Risiken im Hinblick auf die Schwangerschaft sprechen, zum Beispiel zum Thema »Höhenstrahlung bei Langstreckenflügen« etc.

## *Tipps für das Unterwegssein*

- **Mutterpass** immer mitnehmen.
- Reist man allein, dann **nur mit leichtem Gepäck**, da schweres Heben tabu ist.
- **Im Auto:** Der normale Dreipunktgurt bietet auch schwangeren Frauen (und dem Baby im Bauch) einen guten Schutz. Der Beckengurt sollte dabei so tief wie möglich unterhalb des Bauches liegen und keinesfalls über den Bauch geführt werden. Der ADAC empfiehlt, den ganzen Fahrersitz möglichst weit zurückzuschieben (das Lenkrad soll noch voll umfasst und die Pedale noch voll durchgetreten werden können, eh klar), um möglichst viel Abstand zwischen Bauch und Lenkrad zu haben. Auch im Hinblick auf einen eventuell aufgehenden Airbag ist das sicherer. Spezielle Gurtführungssysteme für Schwangere hält der ADAC hingegen nicht für notwendig. Bei Tests ergab sich sogar, dass diese eher schaden als nützen.
- Generell sind werdende Mütter auf dem **Beifahrersitz** besser geschützt, da die Gefahr des Aufpralls auf das Lenkrad wegfällt. Wenn es geht, in den letzten Monaten wegen der eingeschränkten Bewegungsfreiheit und der schnelleren Ermüdung lieber chauffieren lassen, vor allem bei längeren Strecken. Aber auch hier gilt: Wegen des Airbags den Sitz so weit wie möglich nach hinten schieben.
- **Mit der Bahn:** Vorteil am Zugfahren ist es, dass man jederzeit aufstehen und sich bewegen kann (und ein WC ist auch immer in der Nähe). Tipp: Rechtzeitig einen Sitzplatz reservieren.

- **Flugreisen:** Bei der Airline erkundigen, wie lange Schwangere mitfliegen dürfen. Manche Fluggesellschaften verlangen schon ab der 28. Schwangerschaftswoche eine ärztliche Bestätigung (zum Beispiel zur Flugtauglichkeit der Schwangeren oder dass die Geburt noch nicht direkt bevorsteht), und spätestens ab der 36. Schwangerschaftswoche lehnen die meisten eine Mitnahme ab, bei Zwillingss-/Mehrlingsschwangerschaften meist sogar noch früher.
- Für mehr **Beinfreiheit** einen Sitzplatz am Gang oder in der ersten Reihe reservieren. Und zur Venenentlastung Stützstrümpfe tragen und öfter herumlaufen.
- Bei **Reisen in ferne Länder** rechtzeitig mit dem Arzt oder einem Tropeninstitut klären, ob dafür Impfungen erforderlich und diese in der Schwangerschaft möglich sind. Prüfen, ob vor Ort eine gute medizinische Versorgung gewährleistet ist. Und natürlich Länder mit hohem Krankheitsrisiko meiden.
- **Reiserücktrittversicherung** daraufhin prüfen, ob sie auch die Schwangerschaft abdeckt.

## ***Babymoon***

Immer mehr Frauen bzw. Eltern wollen vor der Geburt des Babys gern noch einmal verreisen und sich verwöhnen lassen. Viele Hotels haben sich diesem Wunsch nach einem »Babymoon« (in Anlehnung an den Honeymoon) angepasst und bieten Massagen, Yoga-kurse, Ayurveda, schwereloses Floaten im Salzwasserbad oder Kosmetikbehandlungen an, die speziell auf die Bedürfnisse von Schwangeren zugeschnitten sind. Denn nicht alle Anwendungen

können bei Schwangeren wie gewohnt durchgeführt werden, so wird zum Beispiel eine Massage in Rückenlage gegen Ende der Schwangerschaft eher unentspannend, bestimmte Reflexzonenmassagen oder einige ätherische Öle sind zu meiden, um zum Beispiel keine vorzeitigen Wehen auszulösen.

Falls man also vor der Geburt noch einen Verwöhn-Urlaub planen will, kann man sich bei den Hotels oder Spas seiner Wahl nach entsprechenden Angeboten erkundigen. Beste Reisezeit ist das zweite Schwangerschaftsdrittel – dann sind anfängliche Beschwerden vorbei, der Bauch noch relativ klein und die Schwangerschaft idealerweise stabil.



#### INTERNET

**www.baby-moon.eu** Bietet weltweit Luxushotels an, die spezielle Arrangements für Schwangere zusammenstellen, darunter mehrere in Europa. Teuer – aber vielleicht auch einfach für eine kurze Gedankenreise gut ... Englischsprachige Webseite.

**www.adac.de** Der ADAC gibt einige Tipps für die Sicherheit von Schwangeren bei Autofahrten, siehe zum Beispiel »Schwanger Auto fahren: Tipps für werdende Mütter« (im Suchfeld »Schwanger Auto fahren« eingeben) oder »Schwangerschaftsgurte im Test: Keiner hält, was er verspricht« (im Suchfeld »Schwangerschaftsgurte« eingeben).

# Recht und Behörden

## Mutterschutz

### *Der Mutterschutz – Was es ist und wen es betrifft*

Gesetzliche Mutterschutzvorschriften sorgen dafür, dass

- schwangere und stillende Frauen und ihre Kinder vor Gefährdungen, Gesundheitsschäden oder Überforderung am Arbeitsplatz geschützt werden (**»Gesundheitsschutz«**),
- sie während der Schwangerschaft sowie einige Zeit nach der Geburt (unter gewissen Voraussetzungen auch nach Fehlgeburten) nicht befürchten müssen, ihren Arbeitsplatz durch eine Kündigung zu verlieren (**»Kündigungsschutz«**),
- ihr Einkommen im Falle eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbots weiterhin gesichert bleibt (**»Finanzielle Leistungen«**).

### Rechtsgrundlagen

Die meisten Regelungen hierzu enthält das Mutterschutzgesetz (MuSchG). Daneben gibt es zahlreiche weitere Bestimmungen, um gebärfähige Frauen, werdende und stillende Mütter vor Gefahren oder der Einwirkung von gefährlichen Stoffen am Arbeitsplatz zu schützen, wie zum Beispiel die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) oder die Gefahrstoffverordnung (GefStoffV).

Im Fünften Sozialgesetzbuch (SGB V) finden sich Vorschriften zum Mutterschaftsgeld oder zum Anspruch auf ärztliche Betreuung und Hebammenhilfe, im Versicherungsvertragsgesetz (VVG) die neue Regelung zum Krankentagegeld für privat krankenversicherte Frauen.

### **Wer wird geschützt?**

Das Mutterschutzgesetz gilt für alle schwangeren und stillenden Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen und ihren Arbeitsplatz in Deutschland haben (oder auf deren Arbeitsverhältnis deutsches Recht anzuwenden ist). Der Gedanke dahinter ist, dass diese Frauen einen Arbeitgeber haben, demgegenüber sie weisungsgebunden sind und der seinerseits eine Pflicht zur Fürsorge gegenüber der schwangeren/stillenden Frau hat und deswegen die gesetzlichen Mutterschutzvorschriften beachten muss.

Somit werden auch teilzeitbeschäftigte und geringfügig beschäftigte Frauen (»Minijob«) sowie Frauen in einer beruflichen Ausbildung vom Mutterschutzgesetz erfasst.

Ebenso werden Frauen mit einem befristeten Arbeitsverhältnis geschützt – doch nur genau so lange, wie das befristete Arbeitsverhältnis besteht. Allerdings: Verlängert ein Arbeitgeber alle befristeten Arbeitsverträge mit Kollegen und Kolleginnen, die ähnlich gelagert sind, und beruft sich nur der werdenden Mutter gegenüber auf den Ablauf der Befristung, so lohnt sich eine rechtliche Prüfung, ob eine unzulässige Diskriminierung aufgrund der Schwangerschaft vorliegt.

Auf Heimarbeiterinnen findet das Mutterschutzgesetz nur eingeschränkt Anwendung.

Vor einigen Jahren wurde der Kreis der geschützten Personen noch erweitert. So gilt das Gesetz seitdem zum Beispiel auch für **Praktikantinnen** im Sinne von Paragraph 26 des Berufsbildungsgesetzes. Ebenso können sich auch **Schülerinnen** und **Studentinnen** (denen die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltungen verpflichtend vorgibt oder die ein verpflichtend vorgegebenes Praktikum ableisten) auf zahlreiche Mutterschutzregeln berufen. Auch **Entwicklungshelferinnen** können nun vom Mutterschutzgesetz profitieren ebenso wie jene selbstständig tätigen Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als **arbeitnehmerähnliche Personen** anzusehen sind.

Aber Achtung: Bei diesem erweiterten Personenkreis muss das Gesetz sehr genau gelesen werden – denn gerade Regelungen wie der Kündigungsschutz oder jene zu wichtigen finanziellen Leistungen (Mutterschutzlohn, Mutterschaftsgeld oder der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld) sind in einigen Fällen leider ausdrücklich ausgeschlossen!

Das Mutterschutzgesetz gilt hingegen nicht für Selbstständige oder Hausfrauen und in der Regel auch nicht für Organmitglieder und Geschäftsführerinnen von juristischen Personen (sofern sie nicht überwiegend auch als Beschäftigte tätig sind), da sie in keinem Beschäftigungsverhältnis stehen und also nicht in die Arbeitsorganisation eines weisungsgebenden Arbeitgebers eingebunden sind.

Auch für Beamtinnen, Richterinnen und Soldatinnen gilt das Gesetz nicht – trotzdem steht ihnen aber dasselbe Mutterschutzniveau zu, die Regelungen dazu finden sich nur in anderen Gesetzen (im Beamtenrecht beziehungsweise der Mutterschutzverordnung für Soldatinnen).

Auf Adoptivmütter ist das Mutterschutzgesetz ebenfalls nicht anwendbar, da bei ihnen die typischerweise durch Schwangerschaft, Geburt oder Stillzeit entstehenden Schutzbedürfnisse nicht gegeben sind.

Wer Zweifel an seinem Beschäftigtenstatus hat (vorrangig interessant für Geschäftsführerinnen oder arbeitnehmerähnliche Frauen), kann sich zur Klärung an die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund wenden ([www.clearingstelle.de](http://www.clearingstelle.de)).

### ***Ab wann greifen die Schutzbestimmungen?***

Die Mutterschutzbestimmungen gelten während der Schwangerschaft, nach der Geburt und während eines Teils der Stillzeit. Sie greifen erst ab dem Moment, ab dem der Arbeitgeber (bei Schülerinnen oder Studentinnen: die Schule oder Hochschule) über die Schwangerschaft unterrichtet wurde (denn erst ab dann kann der Arbeitgeber ja Schutzmaßnahmen ergreifen).

Ausnahme: Der besondere Schutz vor Kündigung gilt für werdende Mütter bereits ab Beginn der Schwangerschaft, also komplett unabhängig von der Information an den Arbeitgeber.

Damit der Arbeitgeber die Mutterschutzbestimmungen einhalten kann, sollte man ihm die Schwangerschaft und den voraussichtlichen Entbindungstermin also am besten mitteilen, sobald einem diese Tatsachen bekannt sind. Eine bestimmte Frist dafür, bis wann die Mitteilung zu machen ist, gibt es jedoch nicht.

Verlangt der Arbeitgeber zusätzlich noch eine Bescheinigung von einem Arzt oder einer Hebamme, weil ihm die mündliche Mit-

teilung nicht ausreicht, dann ist er verpflichtet, die Kosten dafür zu übernehmen.

Der Arbeitgeber darf übrigens nicht verlangen, den Mutterpass zu sehen, denn der enthält private Daten über die Gesundheit von Mutter und Kind, die weit über den reinen Nachweis der Schwangerschaft hinausgehen.

Die Information bezüglich der Schwangerschaft darf der Arbeitgeber nicht unbefugt an Dritte weitergeben.

Und nur am Rande: Schwangere müssen in einem Bewerbungsgespräch/-verfahren die Schwangerschaft (auch auf gezielte Nachfrage hin) nicht offenbaren! Denn Fragen des Arbeitgebers nach einer Schwangerschaft oder nach der Familienplanung allgemein sind unzulässig.

## ***Die wichtigsten Mutterschutzrechte***

Die drei großen Säulen im Mutterschutzgesetz sind wie eingangs erwähnt der Bereich Gesundheitsschutz, dann der Schutz vor Kündigung und weiter die Regelung finanzieller Leistungen. Zu diesen drei Bereichen jetzt im Einzelnen mehr:

### **Gesundheitsschutz**

Der im Mutterschutzgesetz geregelte **Gesundheitsschutz** lässt sich seinerseits grob in folgende drei Bereiche einteilen:

- Betrieblicher Gesundheitsschutz
- Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz
- Ärztlicher Gesundheitsschutz

### ***Betrieblicher Gesundheitsschutz***

Allgemein hat der Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass die Arbeitsbedingungen so gestaltet werden, dass die werdende oder stillende Mutter oder ihr Kind vor Gefahren für die körperliche oder psychische Gesundheit geschützt werden.

Der Arbeitgeber muss zudem dafür sorgen, dass sich schwangere oder stillende Frauen während der Pausen und, soweit es für sie erforderlich ist, auch während der Arbeitszeit unter geeigneten Bedingungen hinsetzen oder hinlegen und sich ausruhen können.

Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau auch keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, die für sie oder ihr Kind eine sogenannte unverantwortbare Gefährdung darstellen. Dies wäre zum Beispiel der Fall, wenn die Frau gewissen Gefahr- oder Biostoffen oder physikalischen Einwirkungen in einem Maße ausgesetzt würde, dass ihre Gesundheit oder die ihres ungeborenen Kindes gefährdet ist (etwa durch Blei, fruchtbarkeitsschädigende Stoffe, Rötelviren, Erschütterungen, Lärm, Vibrationen, Hitze, Kälte oder Nässe).

Eine solche unverantwortbare Gefährdung darf sich für die schwangere Frau auch nicht durch zu starke körperliche Belastungen oder mechanische Einwirkungen ergeben. Das trifft zum Beispiel auf Tätigkeiten zu, bei denen

- regelmäßig Lasten von mehr als fünf Kilogramm Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als zehn Kilogramm Gewicht von Hand gehoben, gehalten, bewegt oder befördert werden müssen,
- Unfälle durch Ausgleiten, Fallen oder Stürzen zu befürchten sind,

- eine Erhöhung des Drucks im Bauchraum zu befürchten ist,
- sich die Frau häufig erheblich strecken, beugen, in die Hocke gehen oder gebückt halten muss, die Schwangere nach dem fünften Schwangerschaftsmonat überwiegend bewegungsarm ständig stehen muss und diese Tätigkeit täglich vier Stunden überschreitet und so weiter.

Schwangere und stillende Frauen dürfen zudem keine Akkordarbeit oder Fließbandarbeit ausüben, ebenso wenig getaktete Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo (sofern diese Art der Arbeit oder das Arbeitstempo für die Schwangere oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt).

Wird eine solche unverantwortbare Gefährdung für die Frau oder ihr Kind festgestellt, muss der Arbeitgeber zunächst versuchen, die Arbeitsbedingungen so umzugestalten, dass die Gefährdung ausgeschlossen ist. Gelingt ihm dies nicht, muss er versuchen, die Frau an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz einzusetzen. Gelingt ihm auch das nicht (weil es zum Beispiel keinen anderen geeigneten Arbeitsplatz gibt oder weil dieser für die schwangere/stillende Frau unzumutbar wäre), dann darf der Arbeitgeber die Frau nicht weiter beschäftigen, es kommt zu einem Beschäftigungsverbot. Ein solches Beschäftigungsverbot kann teilweise, vollständig oder auch nur vorläufig ausgesprochen werden. Finanzielle Einbußen hat die Frau dadurch nicht zu befürchten (siehe dazu mehr beim Thema »Mutterschutzlohn«, ab Seite 48).

### ***Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz***

Auch zur »zeitlichen Gestaltung« der Arbeit enthält das Mutterschutzgesetz zahlreiche Regelungen, um die schwangere oder stillende Frau vor körperlicher und psychischer Überforderung sowie vor Erschöpfungserscheinungen zu schützen:

- **Höchst Arbeitszeit:** Die durchschnittliche Arbeitszeit pro Monat/Doppelwoche darf eine gewisse Stundenanzahl nicht überschreiten (hier gibt es sehr viele Individualfälle – die an dieser Stelle leider den Rahmen sprengen würden, würden wir sie alle beschreiben. Wer hier mehr Informationen braucht, dem empfehlen wir die am Ende des Kapitels genannte Broschüre »Leitfaden zum Mutterschutz« des Familienministeriums, sie geht ausführlich auf verschiedene Konstellationen ein).
- **Ruhezeit:** Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit muss der schwangeren oder stillenden Frau eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewährt werden.
- **Nachtarbeit:** Zwischen 20 und 6 Uhr darf der Arbeitgeber eine schwangere oder stillende Frau nicht beschäftigen, da Nachtarbeit mit besonderen Anstrengungen verbunden ist. Ausnahmen sind nur unter gewissen Voraussetzungen möglich (siehe unten).
- **Sonn- und Feiertagsarbeit:** Auch an Sonn- und Feiertagen ist eine Beschäftigung vom Grundsatz her verboten. Bei Vorliegen gewisser Voraussetzungen können allerdings Ausnahmen gemacht werden (dazu mehr ab Seite 38).
- **Schutzfristen vor und nach der Entbindung:** Der Arbeitgeber darf eine Frau in einem gewissen Zeitraum vor und nach der

Entbindung nicht beschäftigen, für Ausnahmen gibt es jedoch einen kleinen Spielraum (dazu mehr ab Seite 40).

### Nachtarbeit

Es gilt wie gesagt der Grundsatz, dass schwangere/stillende Frauen zwischen 20 Uhr und 6 Uhr nicht beschäftigt werden dürfen. Aber: Seit 01.01.2018 gibt es unabhängig von der Berufsgruppe oder dem Arbeitgeber für alle schwangeren/stillenden Frauen die Möglichkeit, selbst mitzuentcheiden, ob sie zu gewissen Zeiten gern mehr oder länger arbeiten möchten.

So ist eine **Beschäftigung zwischen 20 und 22 Uhr** möglich, wenn folgende Voraussetzungen vorliegen:

- der Arbeitgeber stellt einen entsprechenden Antrag bei der Aufsichtsbehörde,
- die Frau erklärt sich ausdrücklich dazu bereit (wobei sie diese Erklärung jederzeit widerrufen darf),
- ein ärztliches Zeugnis bestätigt, dass auch aus ärztlicher Sicht nichts gegen die Beschäftigung der Frau bis 22 Uhr spricht und
- eine unverantwortbare Gefährdung der schwangeren Frau oder ihres Kindes durch »Alleinarbeit« ist ausgeschlossen. Unter Alleinarbeit versteht man dabei eine Tätigkeit, bei der der Arbeitsplatz der Frau so beschaffen ist, dass sie ihn nicht jederzeit verlassen oder Hilfe erreichen kann. So soll zum Beispiel verhindert werden, dass die Frau oder ihr Kind gefährdet werden könnten, weil keine Kollegen zur Unterstützung anwesend sind, falls dies nötig würde. Diese Anforderung muss im Übrigen nur bei schwangeren, nicht aber bei stillenden Frauen erfüllt sein.

Um die Beschäftigung bis 22 Uhr möglichst unbürokratisch zu ermöglichen, darf der Arbeitgeber die Frau bei Vorliegen all dieser Voraussetzungen schon entsprechend beschäftigen, während die Behörde den Antrag noch prüft. Und lehnt die Behörde den Antrag nicht innerhalb von sechs Wochen ab, gilt die Genehmigung sogar als erteilt.

Für schwangere/stillende **Schülerinnen** und **Studentinnen** gilt dies leicht abgewandelt: Ihre Ausbildungsstelle darf sie bis 22 Uhr an Ausbildungsveranstaltungen teilnehmen lassen, sofern

- sich die Schülerin/Studentin ausdrücklich zur Teilnahme bereit erklärt (auch hier kann die Erklärung jederzeit widerrufen werden),
- die Teilnahme zu dieser Tageszeit zu Ausbildungszwecken erforderlich ist und
- eine unverantwortbare Gefährdung der Schwangeren oder ihres Kindes durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist (nicht anwendbar auf stillende Frauen).

Eine **Beschäftigung nach 22 Uhr** ist nur in besonders begründeten Einzelfällen zulässig (§ 5, § 29 Mutterschutzgesetz) und auch nur, wenn alle oben genannten Voraussetzungen vorliegen und die Aufsichtsbehörde vor der Aufnahme der Beschäftigung die Ausnahme bewilligt hat.

### **Sonn- und Feiertagsarbeit**

Für schwangere oder stillende Frauen besteht das grundlegende Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit. Auch hier gibt es aber die

Möglichkeit, unter folgenden Voraussetzungen Ausnahmen zu machen:

- die schwangere/stillende Frau erklärt sich ausdrücklich zu der Beschäftigung an einem Sonntag oder Feiertag bereit (wobei sie das Recht hat, ihre Erklärung jederzeit widerrufen zu können),
- Paragraf 10 des Arbeitszeitgesetzes lässt eine Ausnahme vom Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit zu (hier findet die Begrenzung auf gewisse Berufsgruppen, Einsatzorte, Arbeitgeber etc. statt),
- der Frau wird in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt und
- eine unverantwortbare Gefährdung der Schwangeren oder ihres Kindes durch Alleinarbeit ist ausgeschlossen (diese Anforderung muss nur bei schwangeren, nicht aber bei stillenden Frauen erfüllt sein).

Für schwangere/stillende **Schülerinnen und Studentinnen** gilt dies in ähnlicher Form: Ihre Ausbildungsstelle darf sie an Sonn- und Feiertagen nur an Ausbildungsveranstaltungen teilnehmen lassen, wenn

- sich die Frau ausdrücklich dazu bereit erklärt (auch hier kann die Erklärung jederzeit widerrufen werden),
- die Teilnahme an einem Sonn-/Feiertag zu Ausbildungszwecken erforderlich ist,

- der Frau in jeder Woche einmal ein Ersatzruhetag im Anschluss an eine ununterbrochene Nachtruhezeit von mindestens elf Stunden gewährt wird und
- eine unverantwortbare Gefährdung der Schwangeren oder ihres Kindes durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist. (Letzteres ist bei stillenden Frauen nicht erforderlich.)

### Schutzfristen vor und nach der Entbindung

Für die Zeiträume direkt vor und nach der Entbindung gelten für die (werdende) Mutter spezielle Schutzfristen, in welchen sie vom Arbeitgeber nicht beschäftigt werden darf:

**Schutzfrist vor der Entbindung:** *Die Schutzfrist beginnt sechs Wochen vor der Entbindung.* In dieser Zeit darf die werdende Mutter nicht beschäftigt werden – es sei denn, sie erklärt sich ausdrücklich bereit dazu. Diese Erklärung kann sie anschließend jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

Maßgeblich für die Berechnung dieser Schutzfrist ist der mutmaßliche Tag der Entbindung, so, wie er sich aus dem Zeugnis der Ärztin/des Arztes, der Hebamme oder des Entbindungspflegers ergibt. Wird das Baby nicht am errechneten Tag geboren, dann verkürzt oder verlängert sich die Schutzfrist vor der Entbindung entsprechend.

**Schutzfrist nach der Entbindung:** Für die Schutzfrist nach der Entbindung gilt ein sogenanntes absolutes Beschäftigungsverbot. Das heißt, dass der Arbeitgeber die Frau in dieser Phase selbst dann nicht beschäftigen darf, wenn die Frau dazu bereit wäre (Ausnahmen gibt es im Falle von Fehlgeburten sowie für Schüle-