



Beschäftigungsverbote für schwängere und stillende Frauen

Hinweise für Ärztinnen und Ärzte

Ärztinnen und Ärzte sind häufig Ansprechpartner für Sorgen und Probleme rund um die Schwangerschaft – auch für Fragen zu Beschäftigungsverboten und Problemen, die durch eine Fortführung der beruflichen Tätigkeit entstehen.

Diese Hinweise stellen besonders den Unterschied zwischen einem ärztlich attestierten Beschäftigungsverbot und einem betrieblichen Beschäftigungsverbot im Sinne des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) bzw. der Freistellung durch den Arbeitgeber dar, erläutert die Voraussetzungen und Bedingungen beider Arten von Beschäftigungsverboten und enthält Vordrucke für ärztlich attestierte Beschäftigungsverbote.

Gefährdungsbeurteilung – der Dreh- und Angelpunkt im Betrieb

Nach § 10 Abs. 1 MuSchG hat der Arbeitgeber im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) für jede Tätigkeit die Gefährdungen nach Art, Dauer und Ausmaß zu beurteilen, die eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind ausgesetzt ist oder sein kann. Er hat unter Berücksichtigung des Ergebnisses der Beurteilung der Gefährdungen im Vorfeld zu ermitteln, ob für eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind voraussichtlich

- a) keine Schutzmaßnahmen erforderlich sein werden,
- b) eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen nach § 13 Absatz 1 Nummer 1 MuSchG erforderlich sein wird
oder
- c) eine Fortführung der Tätigkeit der Frau an diesem Arbeitsplatz nicht möglich sein wird (betriebliches Beschäftigungsverbot).

Diese präventiven mutterschutzrechtlichen Maßnahmen müssen unabhängig („anlasslos“) davon vorgenommen werden, ob eine schwangere oder stillende Frau beschäftigt wird. Bei der Durchführung dieser Maßnahmen sind erforderlichenfalls die Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie die Betriebsärztin oder der Betriebsarzt mit hinzuzuziehen.

Bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen und dem Bedarf an Schutzmaßnahmen hat der Arbeitgeber zu berücksichtigen, dass Gefährdungen für eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind möglichst vermieden und unverantwortbare Gefährdungen ausgeschlossen werden müssen.

Der Arbeitgeber kann zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, die Arbeitsbedingungen zu beurteilen.

Das Ergebnis der „anlasslosen“ Gefährdungsbeurteilung und der Bedarf an Schutzmaßnahmen sind zu dokumentieren (§ 14 Abs. 1 Nr. 1 MuSchG).

Der Arbeitgeber hat alle Personen, die bei ihm beschäftigt sind, über das Ergebnis der „anlasslosen“ Gefährdungsbeurteilung und den Bedarf an Schutzmaßnahmen zu informieren (§ 14 Abs. 2 MuSchG).

Damit die notwendigen Schutzmaßnahmen rechtzeitig getroffen werden können, ist es wichtig, dass eine schwangere Frau den Arbeitgeber informiert, sobald sie weiß, dass sie schwanger ist und eine stillende Frau dem Arbeitgeber alsbald mitteilt, dass sie stillt.

Sobald eine Frau dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist oder stillt, hat der Arbeitgeber in einem zweiten Schritt die „anlasslose“ Gefährdungsbeurteilung unverzüglich „anlassbezogen“ zu überprüfen und ggf. zu konkretisieren (z. B. wegen Infektionsgefährdung) und die erforderlichen Schutzmaßnahmen (entsprechend § 9 Abs. 1 MuSchG) festzulegen bzw. umzusetzen, deren Bedarf er im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen ermittelt hat. Der Arbeitgeber hat die Frau sowohl über die „anlasslose“ Gefährdungsbeurteilung und über die für sie erforderlichen Schutzmaßnahmen zu informieren (§ 14 Abs. 3 MuSchG), als auch ihr das Angebot für ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen zu machen (§ 10 Abs. 2 MuSchG).

Die Festlegung bzw. Umsetzung der erforderlichen Schutzmaßnahmen, das Ergebnis ihrer Überprüfung und das Angebot eines Gesprächs über weitere Anpassungen der Arbeitsbedingungen und ggf. der Zeitpunkt eines solchen Gesprächs sind zu dokumentieren (§ 14 Abs. 1 Nrn. 2 und 3 MuSchG).

Betriebliches Beschäftigungsverbot

Beispiele für Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen, die eine unverantwortbare Gefährdung darstellen und einem betrieblichen Beschäftigungsverbot unterliegen können, sind in den §§ 11 und 12 MuSchG aufgeführt.

Ergibt sich aus der Beurteilung der Arbeitsbedingungen, dass einzelne oder alle bisher von der Frau ausgeübten Tätigkeiten für sie oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellen, darf die zu schützende Frau mit diesen Tätigkeiten nicht mehr beschäftigt werden. Diese betrieblichen Beschäftigungsverbote treten unmittelbar kraft Gesetz ein. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber festlegen muss, welche Schutzmaßnahmen für die zu schützende Frau erforderlich sind, mit welchen zulässigen Arbeiten er sie ggf. weiterbeschäftigen darf, ob er sie innerbetrieblich umsetzen oder ganz oder teilweise freistellen muss. Erst wenn die Prüfung des Arbeitgebers ergeben hat, dass sich die möglichen unverantwortbaren Gefährdungen nicht durch eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen oder einen innerbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel beseitigen lassen, muss er die zu schützende Frau ganz oder teilweise freistellen. Wichtig ist die Reihenfolge der Maßnahmenableitung: Eine Weiterbeschäftigung – und sei sie auch nur teilweise – hat Vorrang vor einer völligen Freistellung.

Für eine Freistellung (ganz oder teilweise) einer schwangeren oder stillenden Frau aufgrund eines betrieblichen Beschäftigungsverbot bedarf es weder eines ärztlichen Zeugnisses noch einer Anordnung der Aufsichtsbehörde (in Bayern die Gewerbeaufsichtsämter bei den Regierungen).

Aufgaben der Gewerbeaufsichtsämter im Zusammenhang mit dem Vollzug des MuSchG sind u. a. die Beratung und Information der schwangeren oder stillenden Frau sowie der Arbeitgeber. Im Zweifelsfall kann die Behörde allerdings Schutzmaßnahmen anordnen oder bestimmte Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen verbieten (vgl. § 29 Abs. 3 Nrn. 5 und 7 MuSchG). Diesbezügliche Amtshandlungen sind grundsätzlich kostenpflichtig.

Ärztliches Beschäftigungsverbot und Arbeitsunfähigkeit

Während das *betriebliche Beschäftigungsverbot* vom Gesetzgeber für die Situation vorgesehen ist, in der eine allgemeine – d. h. eine für jede schwangere oder stillende Frau zutreffende – Unvereinbarkeit zwischen Schwangerschaft bzw. Stillzeit einerseits und bestimmten beruflichen Tätigkeiten andererseits besteht, kommt das *ärztliche Beschäftigungsverbot* bei schwangeren Frauen in Betracht, wenn individuelle Faktoren dazu führen, dass bestimmte Anforderungen schwangerschaftsbedingt nicht mehr erfüllt bzw. bestimmte Tätigkeiten aus medizinischer Sicht nicht mehr ausgeführt werden können. Da diese individuellen Faktoren, die sowohl die Schwangere als auch den Schwangerschaftsverlauf betreffen können, in aller Regel nur der behandelnden Frauenärztin oder dem behandelnden Frauenarzt (und nicht dem Arbeitgeber oder dem Betriebsarzt) bekannt sind, obliegt es hier diesen, tätig zu werden. Dies schließt jedoch nicht aus, dass auch approbierte Ärztinnen und Ärzte anderer Fachrichtungen diese individuellen Faktoren feststellen können, z. B. die Hausärztin oder der Hausarzt, nicht jedoch Zahnärztinnen und Zahnärzte.

Liegen also die Ursachen für etwaige Gesundheitsgefährdungen von Mutter oder Kind bei Fortführung der Beschäftigung nicht ausschließlich an den Bedingungen am Arbeitsplatz, auf die der Arbeitgeber sein Augenmerk richten muss (siehe oben), sondern sind sie durch die Schwangerschaft selbst begründet, muss die behandelnde Ärztin oder der behandelnde Arzt dafür sorgen, dass die aus ärztlicher Sicht gefährdenden Tätigkeiten unterlassen werden.

Hierfür stehen grundsätzlich zwei Instrumente zur Verfügung:

- ein ärztliches Beschäftigungsverbot
- eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, also eine „Krankschreibung“.

Das ärztliche Beschäftigungsverbot eröffnet die Möglichkeit, nach ärztlicher Einschätzung zu bestimmen, welche Tätigkeiten im Hinblick auf die individuelle gesundheitliche Situation der

schwangeren Frau bzw. des ungeborenen Kindes eine Gefahr darstellen können und deshalb nicht mehr ausgeübt werden dürfen. Der Ermessensspielraum erstreckt sich dabei von Beschränkungen hinsichtlich Art, Umfang und Dauer bestimmter Tätigkeiten bis hin zum Verbot jeglicher Beschäftigung.

Ohne den Spielraum für fachlich begründete Entscheidungen im Einzelfall einzuengen, sollen im Folgenden gewisse Anhaltspunkte gegeben werden, wie ein sachgerechtes und rechtskonformes ärztliches Vorgehen aussehen kann:

Beschwerden und gesundheitliche Beeinträchtigungen, die auch außerhalb einer Schwangerschaft die Ausstellung einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung rechtfertigen, führen auch während der Schwangerschaft zu einer solchen. Beispiele: Grippeinfekt, Knochenbruch, akut behandlungsbedürftige Rückenprobleme, Auftreten einer allergischen Reaktion.

Stellt die Ärztin oder der Arzt Beschwerden fest, die direkt oder indirekt auf die Schwangerschaft zurückgehen, so ist aus ärztlicher Sicht zu prüfen und zu entscheiden, ob die Schwangere wegen eingetretener Komplikationen oder wegen der Verschlimmerung einer vorbestehenden Erkrankung arbeitsunfähig krank ist oder ob – ohne dass Beschwerden mit Krankheitswert vorliegen – zum Schutz des Lebens oder der Gesundheit von Mutter und Kind ein ärztliches Beschäftigungsverbot angezeigt erscheint. Zunächst einmal ist also die Frage zu klären, ob im konkreten Fall überhaupt eine Krankheit vorliegt.

Der bei der Beantwortung dieser Frage zugrunde zu legende Krankheitsbegriff ist rechtlich definiert als ein regelwidriger, vom Leitbild eines gesunden Menschen abweichender Körper- oder Geisteszustand, welcher der ärztlichen Behandlung bedarf. Trifft diese Definition nach ärztlicher Beurteilung auf den Zustand der Schwangeren zu, ist eher Arbeitsunfähigkeit zu attestieren. Beispiele: Verschlimmerung eines vorbestehenden Asthma bronchiale, Entgleisung eines vorbestehenden Diabetes mellitus, unstillbares Erbrechen, EPH-Gestose, Zustand nach Abort.

Liegt hingegen ein Zustand vor, der noch keinen Krankheitswert besitzt, der es der Schwangeren aber im Einzelfall dennoch unmöglich macht, ihrer konkreten beruflichen Tätigkeit nachzugehen, ohne eine Gefährdung für ihr eigene Gesundheit oder die ihres Kindes zu riskieren, so sind eher die Voraussetzungen für ein ärztliches Beschäftigungsverbot zu bejahen. Beispiele: Übelkeit durch Gerüche am Arbeitsplatz, geschwollene Beine bei stehender Tätigkeit, nicht akut behandlungsbedürftige Rückenprobleme, arbeitsplatzbedingte psychische Probleme.

Kommt es während der Arbeitsunfähigkeitszeit zu einer Besserung – d. h. die Beschwerdesymptomatik verschwindet (weitestgehend) – und kann ein Bezug zur beruflichen Tätigkeit nicht hergestellt werden, gibt es normalerweise weder für eine Verlängerung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung noch für ein ärztliches Beschäftigungsverbot eine ausreichende

Rechtfertigung. Vonseiten der Ärztin oder des Arztes muss an dieser Stelle der Frage nachgegangen werden, ob die Schwangere die Tätigkeit wieder beschwerdefrei ausüben kann, was in aller Regel nur durch einen Arbeitsversuch zu klären sein wird. Legt der Verlauf dieses Arbeitsversuches nahe, dass die konkrete berufliche Tätigkeit – obwohl sie im Allgemeinen nicht als gefährdend einzustufen ist – als Auslöser der Beschwerden anzusehen ist, so spricht dies dafür, ein ärztliches Beschäftigungsverbot auszusprechen. Bei dieser Konstellation ist also am ehesten eine vorübergehende Arbeitsunfähigkeit mit nachfolgendem ärztlichem Beschäftigungsverbot angezeigt. Beispiele: Zervix-Insuffizienz, Placenta-Insuffizienz, Lageanomalien, Blutungen, zu geringe Gewichtszunahme des Fötus.

Finanzielle Interessen der schwangeren Frau oder anderer Beteiligter dürfen nicht dazu führen, dass anstelle einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ein Zeugnis über ein ärztliches Beschäftigungsverbot ausgestellt wird.

Das ärztliche Beschäftigungsverbot ist sowohl für den Arbeitgeber als auch für die schwangere Frau bindend. Die Kosten des Attestes trägt die schwangere Frau. Die Aufsichtsbehörde überprüft das ärztliche Beschäftigungsverbot nicht. Der Arzt erstellt die Bescheinigung eigenverantwortlich.

Der Arbeitgeber muss die Gelegenheit haben, individuelle Gefahrenquellen, die der Weiterbeschäftigung entgegenstehen, zu beseitigen. Das ärztliche Zeugnis muss daher Art, Umfang und Dauer des Beschäftigungsverbotes klar definieren und ggf. diejenigen Tätigkeiten benennen, auf denen es beruht (Vorlage siehe Anlage). Ein pauschaler Hinweis auf Risiken für die Gesundheit der schwangeren Frau oder ihres Kindes reicht nicht aus.

Auf Nachfrage des Arbeitgebers muss die Ärztin oder der Arzt mitteilen, von welchen Arbeitsbedingungen bei der Ausstellung des Attestes ausgegangen wurde bzw. welche Gründe zum Attest geführt haben, soweit diese nicht der ärztlichen Schweigepflicht unterliegen. Mit diesen Informationen kann der Arbeitgeber die Arbeitsbedingungen der schwangeren Frau ggf. in Absprache mit der Ärztin oder dem Arzt möglicherweise so verändern, dass eine Gefährdung für sie oder ihr Kind ausgeschlossen und eine Weiterbeschäftigung möglich ist. Ist dies der Fall, ist ein Widerruf des Attests durch die Ärztin oder den Arzt nicht erforderlich, da es der Weiterbeschäftigung nicht mehr entgegensteht.

Sofern der Arzt bei der Ausstellung des Zeugnisses nach § 16 Abs. 1 MuSchG seiner Dokumentationspflicht nachkommt und schlüssig begründet, weshalb er ein Beschäftigungsverbot für erforderlich hält, kommt dem Zeugnis eine hohe Beweiskraft zu. Dennoch äußern Ärztinnen und Ärzte immer wieder die Befürchtung, erheblichen Regressansprüchen ausgesetzt zu werden, falls ihr Zeugnis in Frage gestellt wird. Allerdings sind in dieser Hinsicht keine entsprechenden Urteile oder Verfahren bekannt. Es besteht somit kein Grund, ein Zeugnis wegen angeblicher Regressansprüche vorsorglich nicht auszustellen.

Bestehen von Seiten des Arbeitgebers Zweifel, ob ein ärztliches Zeugnis berechtigt ist, kann er eine Untersuchung der schwangeren Frau durch eine andere Ärztin oder einen anderen Arzt verlangen. Die schwangere Frau hat hierbei allerdings freie Arztwahl. Die Kosten für diese weitere Untersuchung hat der Arbeitgeber zu tragen. Bis zur Vorlage des weiteren ärztlichen Zeugnisses muss die schwangere Frau entsprechend dem ursprünglichen Zeugnis beschäftigt bzw. freigestellt werden.

Selbst mit Zustimmung der schwangeren Frau darf der Arbeitgeber sie nicht entgegen des ärztlichen Beschäftigungsverbots beschäftigen. Das ärztliche Beschäftigungsverbot ist vom Arbeitgeber so lange zu beachten, wie das zugrundeliegende Attest ärztlicherseits nicht widerrufen wird.

Nach der Entbindung kann ein ärztliches Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden, wenn eine Frau in den ersten Monaten nach der Entbindung nicht voll leistungsfähig ist (§ 16 Abs. 2 MuSchG). Das ärztliche Zeugnis soll in diesem Fall die geminderte Leistungsfähigkeit, die Art der zulässigen Arbeiten sowie die Dauer der Einschränkungen genau beschreiben. Die Beschäftigung kann z. B. auf leichte Arbeiten mit der Anordnung von Kurzpausen und verkürzten Arbeitszeiten beschränkt werden.

Vorläufiges ärztliches Beschäftigungsverbot

Bestehen aus ärztlicher Sicht ernstzunehmende Anhaltspunkte dafür, dass die schwangere Frau mit Tätigkeiten beschäftigt wird, die im Allgemeinen unter ein betriebliches Beschäftigungsverbot fallen, so darf die Ärztin oder der Arzt bis zu einer Klärung ausnahmsweise ein ärztliches Zeugnis über ein vorläufiges ärztliches Beschäftigungsverbot ausstellen, sowie falls notwendig, das zuständige Gewerbeaufsichtsamt über ein vorläufiges ärztliches Beschäftigungsverbot in Kenntnis setzen, sofern die schwangere Frau damit einverstanden ist (Dokumentation des Einverständnisses ausreichend). Sobald dem Arbeitgeber dieses Zeugnis durch die schwangere Frau zugeht, hat er umgehend eine Überprüfung der möglichen Gefährdungen am Arbeitsplatz durchzuführen. Für die Klärung durch den Arbeitgeber ist das vorläufige ärztliche Beschäftigungsverbot zeitlich ausreichend zu befristen (z. B. auf zwei Wochen).

Mit Beseitigung der Anhaltspunkte hat die schwangere Frau nach möglichst schriftlicher Aufforderung durch den Arbeitgeber die Tätigkeit wiederaufzunehmen, auch vor Ablauf der im ärztlichen Attest festgelegten Frist.

Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten

Durch ein betriebliches oder ärztliches Beschäftigungsverbot darf einer Frau keine finanziellen Nachteile entstehen. Während der Zeit, in der die Beschäftigung ganz oder teilweise untersagt ist, hat die Frau Anspruch auf den Durchschnittsverdienst der letzten drei Monate vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist, den sogenannten Mutterschutzlohn (§ 18 MuSchG).

Jeder Arbeitgeber hat im Rahmen des U2-Verfahrens einen Anspruch auf Ausgleich der Mutterschaftsaufwendungen, unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten im Betrieb (vgl. § 1 Abs. 2 Aufwendungsausgleichsgesetz – AAG). Die Mutterschaftsaufwendungen (Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 20 Abs. 1 MuSchG während der Schutzfristen vor und nach der Entbindung und Entgeltfortzahlung bei Beschäftigungsverboten nach § 18 MuSchG) werden dem Arbeitgeber unabhängig davon erstattet, ob ein betriebliches Beschäftigungsverbot oder ein ärztliches Beschäftigungsverbot vorliegt.

Zuständig für die Erstattung der Mutterschaftsaufwendungen ist (vgl. § 2 Abs. 1 AAG)

- die Krankenkasse, bei der die schwangere Frau versichert ist,
- bei geringfügig Beschäftigten (Minijobbern) die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See,
- bei privatversicherten Beschäftigten die Kasse, an die die Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge abgeführt werden.

Bei Fragen zum Erstattungsbetrag im Rahmen des U2-Verfahrens wenden Sie sich bitte an die jeweilige o. g. zuständige Stelle.

Die Erstattung muss nach erfolgter Zahlung der Mutterschaftsaufwendungen vom Arbeitgeber beantragt werden (vgl. § 2 Abs. 2 AAG). Antragsformulare sind auf den Internetseiten der meisten Krankenkassen verfügbar.

Stand Februar 2023

Ärztliches Attest zur Vorlage beim Arbeitgeber

Für Frau

Name	Vorname
geboren am	voraussichtlicher Entbindungstermin

beschäftigt bei der Firma

Firmenname		
Straße, Hausnummer	Postleitzahl	Ort
Name der Ansprechpartnerin/des Ansprechpartners		

spreche ich gemäß § 16 Abs. 1 Mutterschutzgesetz bzw. § 19 Bayerische Urlaubs- und Mutterschutzverordnung in Verbindung mit § 16 Abs. 1 Mutterschutzgesetz ein

ärztliches Beschäftigungsverbot

aus, da die Gesundheit der schwangeren Frau oder ihres Kindes bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist.

Das ärztliche Beschäftigungsverbot gilt:

mit Wirkung vom: voraussichtlich bis zum:

Das ärztliche Beschäftigungsverbot bezieht sich auf

 jede Tätigkeit.

 jede Tätigkeit von mehr als Stunden pro Tag

 folgende Tätigkeiten:

Tätigkeiten

 folgende Belastungen:

Belastungen

Ort, Datum

Unterschrift der Ärztin oder des Arztes

Stempel der Ärztin oder des Arztes

Ärztliches Attest zur Vorlage beim Arbeitgeber

Für Frau

Name	Vorname
geboren am	voraussichtlicher Entbindungstermin

beschäftigt bei der Firma

Firmenname		
Straße, Hausnummer	Postleitzahl	Ort
Name der Ansprechpartnerin/des Ansprechpartners		

spreche ich gemäß § 16 Abs. 1 Mutterschutzgesetz bzw. § 19 Bayerische Urlaubs- und Mutterschutzverordnung in Verbindung mit § 16 Abs. 1 Mutterschutzgesetz

ein **vorläufiges ärztliches Beschäftigungsverbot** aus.

Aus ärztlicher Sicht kann die Gesundheit der schwangeren Frau oder ihres Kindes durch Tätigkeiten oder Arbeitsbedingungen aus folgendem Grund gefährdet sein:

Erläuterungen

Bitte überprüfen und gegebenenfalls aktualisieren Sie die Gefährdungsbeurteilung für den Arbeitsplatz der schwangeren Frau gemäß Arbeitsschutzgesetz und Mutterschutzgesetz und setzen die sich daraus ergebenden erforderlichen Schutzmaßnahmen um.

Das ärztliche Beschäftigungsverbot gilt:

mit Wirkung vom: vorläufig bis zum:

es sei denn, die oben genannten Gefährdungen wurden vor Ablauf des vorläufig genannten Datums beseitigt bzw. haben sich bei der Überprüfung der Gefährdungsbeurteilung als unbegründet bzw. verantwortbar erwiesen.

Hinweis

Eine Kopie dieses vorläufigen ärztlichen Beschäftigungsverbotes wurde von mir

- der schwangeren Frau ausgehändigt.
 an die zuständige Aufsichtsbehörde (Gewerbeaufsichtsamt) weitergeleitet.
-

Ort, Datum

Unterschrift der Ärztin oder des Arztes

Stempel der Ärztin oder des Arztes

Weitere Auskünfte erteilen die Gewerbeaufsichtsämter bei den Regierungen:

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

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

Regierung der Oberpfalz, Gewerbeaufsichtsamt
Ägidienplatz 2, 93047 Regensburg, Tel.: 0941 5680-0,
Fax: 0941 5680-1799, www.regierung.oberpfalz.bayern.de

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

Regierung von Mittelfranken, Gewerbeaufsichtsamt
Roonstraße 20, 90429 Nürnberg, Tel.: 0911 928-2900,
Fax: 0911 928-2999, www.regierung.mittelfranken.bayern.de

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

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

BAYERN. GEMEINSAM. STARK.

www.sozialministerium.bayern.de



www.gemeinsam.stark.bayern.de



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



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



Bayerisches Staatsministerium für
Familie, Arbeit und Soziales
Winzererstr. 9, 80797 München
E-Mail: oeffentlichkeitsarbeit@stmas.bayern.de
Bürgerbüro: Tel. 089 1261-1660, Fax 089 1261-1470
E-Mail: buengerbuero@stmas.bayern.de
Web: www.stmas.bayern.de/buengerbuero

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