



Ministerul Federal pentru Familie, Persoane Vârstnice, Femei și Tineret



Indicații privind protecția maternității

Cuprins

I. Introducere.....	3
1.1 Ce reprezintă protecția maternității?	3
1.2 Care femei sunt protejate?.....	3
1.3 Când începe perioada de protecție a maternității, pe ce durată sunteți protejată?	6
1.4 Cine este responsabil pentru implementarea protecției maternității?	7
1.5 Cine vă poate sfătui cu privire la întrebări și ambiguități?.....	8
II. Protecția sănătății la locul de muncă	9
2.1 Înainte de sarcină	9
2.2 Pe durata sarcinii	9
2.3 Perioadele de protecție înainte și după naștere	21
2.4 Perioada după nașterea copilului și în timpul alăptării.....	23
2.5 Protecția sănătății în relații legale speciale.....	28
2.6 Cine vă sfătuiește cu privire la întrebări și ambiguități?.....	30
De unde puteți obține ajutor?	30
III. Protecția împotriva concedierii	31
3.1 Cine sunt femeile protejate?	31
3.2 Când începe protecția împotriva concedierii și cât timp sunteți protejată?	31
3.3 În ce condiții se aplică protecția împotriva concedierii?	32
3.4 Interzicerea concedierii în legislația protecției maternității.....	33
3.5 Cine vă poate consilia cu privire la protecția maternității împotriva concedierii?	35
3.6 Vă este permisă întreruperea din partea dvs. a angajării pe durata aplicării protecției maternității?.....	35
IV. Prestații înainte și după naștere.....	36
4.1 Drepturile dvs. de remunerație și compensare	37
4.2 Dreptul dumneavoastră la prestații	48
4.3 Dreptul la menținerea beneficiilor	49
4.4 Dreptul dvs. la concediu de creștere a copilului	51
4.5 Cine vă poate sfătui cu privire la drepturile la prestații?	52
Anexa V. Reglementări importante privind protecția maternității	53
5.1 Legea privind protecția maternității	54
5.2 A cincea carte a Codului Social (SGB V) - Extrase	74
5.3 A doua lege privind asigurarea de sănătate pentru agricultori (KVLG 1989) ..	76
5.4 Legea contractului de asigurare (VVG)	76
5.5 Alte reglementări referitoare la protecția maternității	77

I. Introducere

1.1 Ce reprezintă protecția maternității?

Sarcina, nașterea și primele luni de viață ale unui copil reprezintă o perioadă deosebit de importantă și sensibilă din viața unei familii.

În apropierea nașterii, mama și copilul au nevoie de protecție specială: protecția maternității. O protecție modernă a maternității unește obiective diferite:

Obiectivele
protecției
maternității

I Protejează sănătatea femeii însărcinate și care se află în perioada de lactație și a copilului ei și îi permite să își continue activitatea ocupațională, în măsura în care acest lucru este responsabil.

I Reglementările privind protecția maternității asigură faptul că femeia însărcinată este protejată împotriva concedierii nejustificate.

I Protecția maternității asigură venituri în perioada în care activitatea ocupațională nu este permisă.

I Se intenționează prevenirea dezavantajelor generale în timpul sarcinii, după naștere și în timpul perioadei de lactație, ce pot rezulta din implementarea măsurilor de protecție a maternității.

1.2 Care femei sunt protejate?

Legea privind protecția maternității se aplică tuturor femeilor însărcinate și celor care se află în perioada de lactație, care au încheiat o **relație de muncă**. Este esențial ca femeia să aibă o relație de muncă încheiată în Republica Federală Germania sau ca legislația germană să se aplice respectivei relații de muncă. O femeie, în sensul Legii privind protecția maternității, este orice persoană care este însărcinată, a născut sau care alăptează, **indiferent de sexul specificat în certificatul său de naștere**. Prin urmare, sunteți protejată prin lege în cazul în care nu simțiți că sunteți femeie și totuși sunteți însărcinată, ați născut sau sunteți în perioada de lactație. Nici naționalitatea, nici starea civilă nu implică vreun rol. Indiferent de relația dumneavoastră de muncă, legea privind protecția maternității se aplică și pentru:

I Femeile care desfășoară o activitate de formare profesională,

I Interni, în sensul secțiunii 26 din Actul privind formarea profesională,

I Femeile cu dizabilități, angajate într-o unitate destinată persoanelor cu dizabilități,

I Femeile care sunt voluntari în sensul Actului privind serviciul de voluntariat pentru tineret sau al Actului privind serviciul federal de voluntariat, și

I Femeile care, în calitate de membri ai unei asociații religioase, parohiale sau membri ai unei comunități similare, desfășoară activități ocupaționale într-un post permanent sau pe baza unui contract de muncă, inclusiv în timpul formării lor extrașcolare în unitatea respectivă.

Pentru a afla informații cu privire la alte grupuri protejate, consultați mențiunile din secțiunea **1.2.2 f**.

Mențiune importantă

În cazul în care aveți dubii cu privire la statutul dumneavoastră de angajat, puteți contacta **Oficiul de Informații al Federației Germane pentru Asigurări de Pensie** (adresa poștală: DRV Bund, Clearingstelle, 10704 Berlin) în vederea clarificării. Această opțiune este disponibilă și angajatorului dumneavoastră. Formularul de aplicare, precum și alte formulare, pot fi descărcate de pe internet:

http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Inhalt/5_Services/04_formulare_und_antraege/01_versicherte/01_vor_der_rente/_DRV_Paket_Versicherung_Statusfeststellung.html

1.2.1 Angajați cu fracțiune de normă, Minijob, contract pe durată determinată, perioadă de probă sau formare

Femeile care lucrează cu **fracțiune de normă**, întocmai ca și angajații cu normă întreagă, sunt pe deplin protejate de Legea privind protecția maternității.

Legea privind protecția maternității se aplică și femeilor care au încheiat o relație de muncă minoră (**așa-numitele minijob-uri**).

Femeile cu contracte pe durată **determinată**, de exemplu, în vederea evaluării sau a reprezentării altor persoane angajate, fac obiectul Legii privind protecția maternității în timpul sarcinii și după naștere atâta timp cât există relația de muncă pe durată determinată. Un contract de muncă pe durată determinată se încheie în timpul sarcinii, în timpul perioadei de protecție după naștere și în timpul concediului parental, la sfârșitul perioadei convenite sau în momentul îndeplinirii obiectivului stabilit.

Relație de muncă pe durată determinată

Mențiune importantă

În principiu, protecția maternității nu conferă dreptul la prelungirea unei **relații de muncă pe durată determinată**. Cu toate acestea, în cazul în care angajatorul dumneavoastră extinde toate relațiile de muncă pe durată determinată ale colegilor dumneavoastră pe termen egal și invocă termenul limită doar pentru dumneavoastră, acest lucru poate fi considerat discriminatoriu în mod direct din cauza sarcinii dumneavoastră și, prin urmare, nu este permis. Pentru posibile drepturi la prestații după încetarea unei relații de muncă pe durată determinată, consultați cf. **4.1.3.2, 4.1.4 f**.

Legea privind protecția maternității este valabilă pentru **contractele de muncă pe durată nedeterminată cu perioadă de probă**, chiar și în perioada de probă.

Formarea profesională reprezintă de obicei o relație de muncă pe durată determinată. Aceasta încetează la sfârșitul perioadei de formare convenite prin contract sau - în cazul promovării anticipate a examenului final - atunci când rezultatul

examenului este anunțat de comisia de examinare. Acest lucru se aplică și în cazul sarcinii. Cu toate acestea, puteți solicita o prelungire a perioadei de formare profesională înainte de examenul final în cazul în care, de exemplu, trebuie să participați la anumite cursuri de la care ați absentat din cauza sarcinii pentru a vă atinge obiectivele educaționale. Persoanele responsabile pentru decizia privind această cerere sunt cele care supraveghează implementarea formării, de obicei comisiile locale. În cazul în care nu promovați examenul final, aveți dreptul de a solicita o prelungire a perioadei de formare până la următorul examen final, cu o prelungire de cel mult un an. De asemenea, este posibil să se convină, de comun acord, asupra unei prelungiri a relației de formare cu angajatorul dumneavoastră.

Mențiune importantă

În ceea ce privește prelungirea perioadei de formare în cazurile de protecție a maternității, se face referire la broșura informativă a Ministerului Federal pentru Familie, Persoane Vârstnice, Femei și Tineret "*Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit*" – *Prestații parentale, Prestații parentale Plus și Concediu Parental* (secțiunea: Contractele de muncă pe durată determinată pot fi extinse datorită concediului parental?). Broșura poate fi solicitată gratuit la publikationen@bundesregierung.de; Consultați și:

www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/elterngeld--elterngeldplus-und-elternzeit-/73770

1.2.2 Eleve și studente

I De la data de 1 ianuarie 2018, Legea privind protecția maternității se aplică, de asemenea, elevelor și studentelor, în măsura în care instituția educațională prevede locul, data și durata evenimentului de formare sau dacă oferă un stagiu obligatoriu ca parte a educației școlare sau universitare. Pentru eleve și studente, protecția maternității prevede caracteristici deosebite. În special, termenul pentru protecția maternității după naștere poate să nu fie stabilit (consultați și observațiile de la secțiunea 2.5.2). Reglementările speciale privind protecția maternității pentru protecția împotriva concedierilor, precum și prestațiile în astfel de cazuri nu sunt, în general, aplicabile elevelor și studentelor (consultați observațiile de la secțiunile 3. și 4.).

1.2.3 Femei cu alte relații de muncă

În baza anumitor restricții, legea privind protecția maternității se aplică de asemenea pentru

I Angajații din domeniul dezvoltării (cu excepția regulamentelor referitoare la performanță din articolele 18-22)

I Femeile care desfășoară activități ocupaționale la domiciliu, precum și activități similare în sensul art. 1 alin. (1) și (2) din Legea activităților ocupaționale la domiciliu, în măsura în care exercită operațiuni regulate, cu condiția ca articolele 10 și 14 să nu

se aplică și articolul 9 (1) - (5) să se aplică în mod corespunzător (consultați în detaliu explicațiile de la secțiunea **2.5.3**) și

I Femeile care au un statut similar cu cel al unui angajat datorită unei activități economice independente (cu excepția prevederilor cu privire la performanță ale articolelor 18, 19, paragraful 2 și articolul 20).

1.2.4 Femei care nu fac obiectul legii privind protecția maternității

În principiu, Legea privind protecția maternității nu se aplică **persoanelor care desfășoară activități independente** (excepție: femeile care au un statut similar cu cel al unui angajat datorită unei activități economice independente), membri ai organelor de conducere, ai entităților legale sau ai companiilor (cu excepția cazului în care aceștia sunt în mod preponderent angajați) și nici **casnicilor**. Deoarece aceste femei nu sunt angajate. Așadar, nu activează conform prevederilor și nu sunt integrate într-o organizație de lucru. În acest caz, nu există niciun angajator care are obligația contractuală de a-și asuma responsabilitatea pentru femeia însărcinată sau care este în perioada de lactație și care trebuie să respecte dispozițiile legale privind protecția maternității.

Funcționarii publici, judecătorii și soldații de gen feminin sunt supuși unor reglementări speciale, care sunt prevăzute în legea serviciului public și în Ordonanța privind protecția maternității pentru soldații de gen feminin. În schimb, angajații din serviciul public sunt reglementați de Legea privind protecția maternității.

Mamele adoptive nu fac obiectul legii privind protecția maternității, deoarece acestea nu intră sub incidența regimului de protecție a maternității care există în legătură cu sarcina, nașterea și lactația.

1.3 Când începe perioada de protecție a maternității, pe ce durată sunteți protejată?

Durata protecției maternității

Legea privind protecția maternității protejează sănătatea femeii și a copilului ei la locul de muncă, în instituțiile de învățământ și de formare **în timpul sarcinii, după naștere și în timpul lactației.**

Perioada de protecție a maternității începe imediat ce ați rămas însărcinată. Este valabilă până după naștere și în timpul lactației. Cu toate acestea, angajatorul dumneavoastră poate proteja sănătatea dumneavoastră și a copilului în mod eficient, aplicând măsurile de protecție necesare, doar dacă îl informați cu privire la sarcină sau lactație. Indiferent de această informare, protecția specială împotriva concedierii se aplică de la începutul sarcinii (consultați observațiile de la secțiunea 3.1).

În cazul unui **avort spontan sau a unei întreruperi de sarcină**, protecția maternității încetează, în principiu, la sfârșitul sarcinii. Cu toate acestea, angajatorul dumneavoastră are obligația de a lua în considerare situația dumneavoastră în astfel de cazuri. Desigur, aveți dreptul la tratament și îngrijire medicală. În cazul în care suferiți un avort spontan după a douăsprezecea săptămână de sarcină, veți avea, de asemenea, dreptul la o protecție specială împotriva concedierii pentru o perioadă de

patru luni (pentru mai multe informații, consultați observațiile de la secțiunea 3.). În cazul nașterii unui **făt mort sau a decesului unui copil**, dispozițiile privind protecția maternității se aplică, în general, în întregime (pentru detalii cu privire la durata protecției după naștere, consultați observațiile de la secțiunea **2.3.3**).

1.4 Cine este responsabil pentru implementarea protecției maternității?

Responsabilitatea pentru asigurarea protecției maternității revine **angajatorului dumneavoastră** (sau, în cazul elevilor și studentelor, unității în cadrul căreia a fost încheiată relația de formare sau stagiu). Acesta trebuie să respecte și să pună în aplicare cerințele legale privind protecția maternității pentru prestații, protecția sănătății și protecția împotriva concedierilor.

După ce ați informat angajatorul cu privire la sarcină sau lactație, acesta trebuie să întreprindă măsurile de precauție necesare pentru dumneavoastră și copilul dumneavoastră nenăscut, pe baza evaluării riscurilor privind condițiile de muncă pe care le-a pregătit în prealabil. Angajatorul poate fi asistat de medicii societății și de specialiștii în domeniul securității ocupaționale.

Cerințele privind protecția maternității se bazează pe nevoile de protecție pe care femeile și copiii lor le au **în mod obișnuit în timpul sarcinii și lactației**. Pentru ca angajatorul să poată implementa în mod eficient protecția maternității, are nevoie de ajutorul dumneavoastră. Utilizați această oportunitate pentru o **conversație personală** cu privire la protecția maternității. Această conversație este stabilită de angajator (consultați și observațiile de la secțiunile **2.2.2** și **2.4**). Aveți dreptul legal la o adaptare corespunzătoare protecției maternității a condițiilor dumneavoastră de muncă. Medicul dumneavoastră poate specifica restricții individuale speciale (consultați și explicațiile de la secțiunile **2.2.5** și **2.4.2**).

Trebuie să informați angajatorul cu privire la sarcină **cât mai curând posibil**. În plus, practic, nu trebuie să acționați în niciun alt mod în continuare. Angajatorul dumneavoastră este obligat prin lege să respecte cerințele de protecție a maternității, iar ulterior informării din partea dumneavoastră cu privire la sarcină sau lactație, să pună în aplicare **măsurile de protecție necesare**. Nu este necesară solicitarea protecției maternității, consimțământul dumneavoastră pentru asigurarea protecției maternității nu este necesar.

În schimb, acest lucru înseamnă pentru dumneavoastră faptul că: **În principiu, nu puteți renunța la protecția maternității**. Cu toate acestea, există excepții pentru perioada de protecție înainte de naștere, iar pentru eleve și studenți consultați explicațiile de la secțiunea **2.5.2**.

Orice ar putea pune în pericol sănătatea dumneavoastră sau a copilului dumneavoastră în conformitate cu cerințele privind protecția maternității trebuie să fie prevenit de angajator prin măsuri de protecție adecvate. Atâta timp cât sănătatea dumneavoastră sau a copilului dumneavoastră nu este pusă în pericol, nu există impedimente în vederea continuării desfășurării activității ocupaționale. Acest lucru asigură o implementare standard a protecției maternității la locul de muncă și evită ca protecția sănătății pentru dumneavoastră și copilul dumneavoastră să devină o chestiune de negociere individuală între dumneavoastră și angajatorul

dumneavoastră. În consecință, drepturile de participare legală pentru femeile însărcinate și cele care sunt în perioada de lactație se aplică doar în ceea ce privește situația programului de lucru când sunt excluse riscurile pentru sănătate (consultați observațiile de la secțiunile **2.2.3** și **2.4.1**).

1.5 Cine vă poate sfătui cu privire la întrebări și ambiguități?

Pentru întrebări și ambiguități, puteți contacta următoarele autorități, în funcție de subiect:

I autoritățile competente de supraveghere a protecției maternității în ceea ce privește sănătatea dumneavoastră și protecția împotriva concedierii (consultați, de asemenea, informațiile privind serviciile de consiliere de la secțiunile **2.6** și **3.5**);

I casa dumneavoastră de asigurări obligatorii de sănătate în ceea ce privește drepturile la indemnizațiile de maternitate (consultați și observațiile de la secțiunea **4.2.1**).

Pentru mai multe întrebări, vă rugăm să ne contactați prin următorul serviciu:

Tel.: 030 20179130 sau

Fax: 030 18555-4400

Luni-joi, ora 9-18

E-Mail: info@bmfsfj.service.bund.de

Suntem încântați să primim sugestiile dumneavoastră privind protecția maternității!

II. Protecția sănătății la locul de muncă

2.1 Înainte de sarcină

Responsabilitatea angajatorului

Protecția maternității începe înainte de a rămâne însărcinată. Ca parte a evaluării generale a sănătății ocupaționale și securității condițiilor de muncă, chiar înainte de a raporta o sarcină, angajatorul trebuie să evalueze și riscurile la care este sau poate fi expusă o femeie însărcinată sau care este în perioada de lactație și dacă este necesară protecția maternității. În orice moment, puteți să informați angajatorul cu privire la activitățile legate de protecția maternității, ca parte a angajării dumneavoastră. Acest lucru vă permite să întreprindeți măsuri de precauție împotriva riscurilor care pot fi deosebit de importante în primele trei luni de sarcină.

Indicație pentru angajatorul dumneavoastră

Riscurile legate de protecția maternității trebuie să fie determinate și evaluate de angajator în prealabil, în contextul evaluării generale a riscurilor pentru sănătatea și securitatea la locul de muncă - **indiferent dacă în prezent este angajată o femeie însărcinată sau care este în perioada de lactație.**

În unitățile și administrațiile în care mai mult de trei femei sunt angajate în mod regulat, angajatorul trebuie să aibă o copie a acestei legi afișată pentru consultare într-un loc corespunzător. Acest lucru nu se aplică în cazul în care legea este pusă la dispoziția persoanelor angajate în orice moment, într-un fișier electronic.

Indicație pentru angajatorul dumneavoastră

Legea privind protecția maternității obligă angajatorul să documenteze rezultatele evaluării riscurilor în ceea ce privește protecția maternității și necesitatea măsurilor de protecție, precum și să informeze întregul personal. Acest lucru poate fi realizat prin furnizarea corespunzătoare a informațiilor detaliate către părțile interesate, într-un loc adecvat. Nu este necesar ca angajatorul să prezinte evaluarea riscurilor angajaților săi.

2.2 Pe durata sarcinii

2.2.1 Informarea angajatorului cu privire la sarcină

Dumneavoastră decideți momentul în care doriți să informați angajatorul cu privire la sarcină. Cu toate acestea, rețineți că, mai ales în primele trei luni de sarcină, pot exista riscuri pentru copilul nenăscut. Cu cât informați mai devreme angajatorul cu privire la sarcină, cu atât acesta poate asigura o protecție mai eficientă a maternității.

Informarea angajatorului

Mențiune importantă

Încă de la începutul sarcinii, beneficiați de protecție specială împotriva concedierii (consultați observațiile de la punctul 3.f).

În cazul în care angajatorul dumneavoastră solicită în mod expres un certificat medical deoarece nu dispune de suficiente informații verbale, acesta va trebui să suporte costul certificatului. Angajatorul dumneavoastră nu poate divulga informațiile cu privire la sarcină terțelor părți fără autorizație.

În cazul în care aplicați pentru o funcție în timpul sarcinii, nu trebuie să dezvăluiți sarcina în momentul interviului sau desfășurării procedurilor de angajare.

Aplicarea
pentru o
funcție

Indicație pentru angajatorul dumneavoastră

Legea privind protecția maternității obligă angajatorul să informeze autoritatea de supraveghere competentă (autoritățile de stat pentru protecția muncii sau autoritățile de supraveghere a societăților) cu privire la sarcina dumneavoastră. Angajatorii care încalcă obligația de informare pot fi amendați. Angajatorul dumneavoastră ar trebui, de asemenea, să furnizeze autorității competente informații privind natura funcției dumneavoastră. Acest lucru previne verificările inutile din partea autorității de supraveghere. De asemenea, autoritatea de supraveghere îl sfătuiește pe angajator cu privire la problemele legate de protecția maternității.

2.2.2 Conversația personală cu angajatorul dumneavoastră

Conversație
în vederea
furnizării de
informații și
elaborarea
unor planuri

După ce ați anunțat sarcina, angajatorul trebuie să vă informeze cu privire la rezultatele evaluării riscurilor și măsurile de protecție asociate pe care trebuie să le întreprindă și să inițieze o conversație personală cu privire la adaptările viitoare ale condițiilor de muncă ce corespund nevoilor dumneavoastră în timpul sarcinii sau lactației. Profitați de această oportunitate. Descrieți-vă situația. Acest lucru va facilita adaptarea condițiilor de muncă la nevoile dumneavoastră. Profitați de această oportunitate pentru a informa cu privire la revenirea dumneavoastră planificată la muncă, ulterior protecției maternității și concediului parental și pentru a stabili împreună cu angajatorul viitorul dumneavoastră program de lucru și compatibilitatea dintre viața personală și cea profesională.

Mențiune importantă

Broșura informativă " So sag ich's meinen Vorgesetzten" (*Informarea angajatorului*) a Ministerului Federal pentru Familie, Persoane Vârstnice, Femei și Tineret oferă indicații practice pentru a identifica soluții corespunzătoare înainte, în timpul și după concediul parental împreună cu angajatorul dumneavoastră pentru a facilita revenirea la locul de muncă și stabilirea unei compatibilități între viața personală și cea profesională. Broșura poate fi descărcată gratuit, accesând următorul link:

www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/so-sag-ich-s-meinen-vorgesetzten---elternzeit--wiedereinstieg-und-flexible-arbeitsmodelle-erfolgreich-vereinbaren/75702

Indicație pentru angajatorul dumneavoastră

Programul corporatist "Erfolgsfaktor Familie" (*Familia- un factor de succes*) al Ministerului Federal pentru Familie, Persoane Vârstnice, Femei și Tineret oferă informații complete cu privire la politica de personal corespunzătoare pentru familie. Indicații practice, de exemplu privind orele flexibile de lucru sau activitățile ocupaționale mobile. Este importantă susținerea managerilor de personal în implementare. Pentru mai multe informații accesați:

www.erfolgsfaktor-familie.de

2.2.3 Programul de lucru permis

Protecția maternității ar trebui să contribuie la adaptarea responsabilităților ocupaționale la nevoile și circumstanțele specifice sarcinii. O parte importantă a acestora este regulamentul privind **programul de lucru pentru protecția sănătății**.

Programul de lucru pentru protecția sănătății

În primul rând, protecția maternității vă asigură că puteți beneficia de examinări preventive și în timpul desfășurării activității ocupaționale. Acestea sunt importante pentru sănătatea dumneavoastră și cea a copilului dumneavoastră. Prin urmare, angajatorul dumneavoastră trebuie să permită absentarea de la locul de muncă în vederea realizării acestor examinări. Totuși, o condiție prealabilă este ca acestea să fie necesare. Aveți obligația de a efectua o programare în afara programului de lucru, pe cât posibil. Examinările necesare depind de **gama de servicii oferită de casa dumneavoastră pentru asigurări obligatorii de sănătate**. Acest lucru se aplică și în cazul în care nu sunteți asigurat în cadrul unei case de asigurări obligatorii de sănătate.

Examinări preventive

Mențiune importantă

Aprobarea absentării de la locul de muncă nu implică reducerea remunerației. Perioadele de absentare nu trebuie contorizate sau recuperate. Nu sunt considerate ca fiind perioade de repaus, conform specificațiilor din Legea programului de lucru sau din alte reglementări.

Reglementări speciale pentru programul de lucru permis

Legea privind protecția maternității conține, de asemenea, o serie de dispoziții care reglementează programul de lucru permis în timpul sarcinii. Aceste reglementări au rolul de a vă proteja de activitățile fizice excesive și de simptomele epuizării și stresului psihic. Acest lucru se întâmplă în special:

I Prin limitarea programului de lucru permis,

I Prin stabilirea unei perioade minime obligatorii de repaus și

I Prin stabilirea programului de lucru (munca între orele 20.00 și 22.00, interzicerea muncii de noapte, munca în zilele de duminică și sărbători legale).

Programul maxim de lucru

Pe durata sarcinii, angajatorul nu trebuie să permită să lucrați mai mult de **8 ore și jumătate zilnic** sau 90 de ore pe săptămână. În cazul în care vârsta dumneavoastră este **sub 18 ani**, nu aveți voie să lucrați mai mult de **opt ore pe zi** sau 80 de ore pe săptămână. Duminicile sunt incluse în săptămâna dublă. Pauzele legale și timpul de călătorie (locuință - muncă) nu sunt considerate ore de muncă. În plus, angajatorul dumneavoastră nu poate să vă atribuie activități ocupaționale care depășesc, în medie, **programul de lucru săptămânal convenit în mod contractual** pe parcursul lunii.

În cazul în care aveți **multiple locuri de muncă**, programul de lucru trebuie calculat în total. Trebuie să vă informați angajatorul cu privire la programul dumneavoastră din cadrul altor locuri de muncă.

Exemplu

Ați stabilit un program de lucru de 20 de ore pe săptămână. Pentru a finaliza un proiect, conveniți cu angajatorul să lucrați 40 de ore pe săptămână timp de două săptămâni consecutive. În principiu, un astfel de acord este, de asemenea, permis în timpul sarcinii dacă aveți dreptul la compensare în alte două săptămâni ale lunii. Deoarece programul dumneavoastră de lucru în medie pe lună nu depășește 20 de ore pe săptămână.

În plus, angajatorul trebuie să vă asigure o perioadă de odihnă neîntreruptă de cel puțin unsprezece ore după încheierea programului de lucru zilnic.

Perioade minime de repaus

Exemplu

Ați lucrat până la ora 20. În ziua următoare, puteți începe munca cel mai devreme la ora 7.

În cele din urmă, există prevederi diferite în Legea privind protecția maternității, care reglementează **situația programului dumneavoastră de lucru** și care, în parte, vă oferă drepturi de co-determinare. Fără consimțământul dumneavoastră, angajatorul nu vă poate stabili programul de lucru între orele 20:00 și 22:00, duminica și în sărbătorile legale, indiferent de industria în care lucrați. Dacă și în ce măsură aveți nevoie de aceste intervale ca perioade de repaus, dumneavoastră puteți decide cel mai bine. Prin urmare, munca în aceste intervale ar trebui permisă doar în cazul în care sunteți în acord și dacă sunt respectate celelalte dispoziții speciale de protecție. În general, este interzisă stabilirea programului de lucru al unei femei însărcinate sau care este în perioada de lactație în intervalul cuprins între orele 20 și 6 și în zilele de duminică și de sărbători

Programul de lucru și dreptul de co-participare

legale. În cazul în care conveniți stabilirea programului de lucru între orele 20.00 și 22.00 sau în zilele de duminică și de sărbători legale, acest lucru ar trebui să fie posibil fără birocrație.

Indicație pentru angajatorul dumneavoastră

Mai presus de toate, regulamentele privind protecția muncii între orele 20.00 și 22.00 sau duminică și în sărbătorile legale s-au schimbat odată cu **intrarea în vigoare a noului Act privind protecția maternității, la data de 1 ianuarie 2018**. Autoritățile de supraveghere responsabile vă stau la dispoziție pentru informații suplimentare.

Munca între orele 20.00 și 22.00

Angajatorul dumneavoastră poate să vă stabilească programul de lucru în intervalul **20.00 și 22.00** doar în cazul în care

I Sunteți de acord în mod expres cu acest lucru,

I Conform unei certificat medical, nu există impedimente pentru stabilirea programului dumneavoastră de lucru până la ora 22.00 și

I În special, un pericol nejustificabil pentru dumneavoastră sau copilul dumneavoastră este exclus de la **locul de muncă** care se desfășoară în mod solitar (consultați conceptul "pericol nejustificabil" la punctul **2.2.4**). Locul de muncă care se desfășoară în mod solitar se consideră în momentul în care angajatorul plasează o femeie la un loc de muncă în aria de răspundere a acesteia, fără nicio garanție că ea poate părăsi locul de muncă sau poate solicita ajutor în orice moment.

Aveți dreptul de a vă revoca declarația în orice moment cu **efecte viitoare**. Întrucât, în general, nu este permisă stabilirea programului de muncă a femeilor însărcinate după ora 20.00, angajatorul trebuie să solicite un permis de muncă de la ora 20 până la ora 22 la autoritatea competentă (consultați punctul **2.6**). Dacă angajatorul dumneavoastră a depus o cerere, iar acest lucru este complet, acesta vă poate stabili programul de muncă în intervalul de timp specificat, până la o notificare ulterioară. Autoritatea de supraveghere examinează cererea angajatorului dumneavoastră și vă poate interzice desfășurarea activității în cazul în care nu sunt îndeplinite cerințele legale.

Indicație pentru angajatorul dumneavoastră

În cazul în care autoritatea de supraveghere nu respinge cererea în termen de **șase săptămâni** de la primirea cererii complete, **aprobarea se consideră acordată**. La cerere, angajatorul trebuie să certifice acest lucru.

Pe de altă parte, **munca după ora 22** este, în general, interzisă și permisă doar în cazuri speciale, după aprobarea prealabilă din partea autorității de supraveghere competente. Munca după ora 22:00 trebuie, de asemenea, să îndeplinească condițiile menționate mai sus (aprobarea dumneavoastră expresă, certificatul medical, excluderea pericolului nejustificabil).

Interzicerea
muncii pe
durata nopții

Indicație pentru angajatorul dumneavoastră

Spre deosebire de munca după ora 22, care, în multe cazuri, poate prezenta un pericol nejustificabil pentru femeie și copilul său și, prin urmare, poate fi aprobată doar de autoritatea de supraveghere în cazuri individuale, munca între orele 20.00 și 22.00 este considerată ca fiind responsabilitatea autorității de supraveghere pe care de obicei o poate aproba. Doar în cazuri individuale va fi necesară interdicția provizorie a muncii sau refuzul cererii de autorizare în acest interval. Prin urmare, începând cu data de 1 ianuarie 2018, **a fost adoptată o procedură de aprobare simplificată pentru munca între orele 20.00 și 22.00.**

Angajatorul dumneavoastră vă poate stabili programul de lucru în zilele de **duminică și de sărbători legale** în cazul în care

Munca în zilele de duminică și de sărbători legale

I Sunteți de acord în mod expres cu acest lucru,

I o excepție de la interdicția generală de lucru în zilele de duminică și de sărbători legale este permisă în conformitate cu articolul 10 din Legea privind programul de lucru,

I Veți beneficia de o zi de repaus pentru compensare în fiecare săptămână după o perioadă de repaus neîntrerupt de noapte de cel puțin unsprezece ore și

I În special, un pericol nejustificabil pentru dumneavoastră sau copilul dumneavoastră este exclus de la locul de muncă care se desfășoară în mod solitar.

Aveți dreptul de a vă revoca declarația în orice moment cu efecte viitoare.

Indicație pentru angajatorul dumneavoastră

În cazul în care angajatorul dumneavoastră intenționează să vă stabilească programul de lucru în zilele de duminică sau în zilele de sărbătoare legală, trebuie **să informați** autoritatea de supraveghere competentă. Acesta poate realiza deja această notificare, împreună cu informarea cu privire la sarcină.

2.2.4 Condiții de lucru corespunzătoare pentru protecția maternității

Protecția sănătății la locul de muncă

Un alt element important al protecției maternității îl reprezintă **reglementările privind protecția sănătății** la locul de muncă. Angajatorul dumneavoastră trebuie să vă atribuie sarcinile de lucru și să vă amenajeze locul de muncă, astfel încât dumneavoastră și copilul dumneavoastră să fiți protejați în mod corespunzător împotriva riscurilor pentru sănătate.

Întreruperea activității

Indiferent de locul dumneavoastră de muncă specific, angajatorul dumneavoastră trebuie să se asigure că **puteți întrerupe activitatea** ori de câte ori aveți nevoie, în orice moment, fără a crea situații periculoase pentru dumneavoastră sau pentru o terță parte și fără a vă provoca un stres excesiv, asociat întreruperii proceselor de muncă.

Facilități pentru repaus

În plus, angajatorul trebuie să vă permită să vă așezați, să vă întindeți și să **vă odihniți** în timpul pauzelor și întreruperilor de activitate în condiții adecvate. Aceste întreruperi suplimentare nu trebuie să reducă venitul dumneavoastră și nu trebuie recuperate.

Angajarea continuă

Angajatorul dumneavoastră trebuie să întreprindă toate măsurile necesare pentru a vă proteja **sănătatea fizică și psihică**, precum și pe cea a copilului dumneavoastră, atunci când stabilește condițiile de lucru pe baza evaluării riscurilor. Acesta trebuie să revizuiască eficacitatea măsurilor și, dacă este necesar, să le adapteze circumstanțelor în schimbare. În măsura în care este responsabil, în conformitate cu prevederile Legii privind protecția maternității, angajatorul trebuie să vă permită, de asemenea, să vă continuați **activitățile profesionale în timpul sarcinii**.

În general, angajatorul dumneavoastră este obligat din punct de vedere legal să **excludă pericolele nejustificabile** pentru dumneavoastră și copilul dumneavoastră. Un pericol este considerat nejustificabil în cazul în care posibilitatea unei afecțiuni a sănătății este inacceptabilă, având în vedere gravitatea preconizată a posibilelor vătămări asupra sănătății. La fel ca în domeniul securității și sănătății la locul de muncă, protecția maternității înseamnă posibilitatea unei afecțiuni de sănătate fără cerințe specifice privind amplexarea sau probabilitatea apariției acesteia.

Excluderea
pericolelor
nejustificabile

În principiu, angajatorul dumneavoastră trebuie să țină cont doar de riscurile care sunt **suficient de corelate cu activitatea profesională** și condițiile de muncă asociate. Pericolele care există în același mod în afara mediului de lucru și independent de activitățile profesionale (pericole omniprezente) nu sunt acoperite. Prin urmare, de exemplu, posibilitatea ca dumneavoastră să dezvoltați o infecție nu declanșează măsuri de protecție a maternității dacă probabilitatea de îmbolnăvire la locul de muncă nu este mai mare în raport cu probabilitatea de îmbolnăvire în afara mediului de lucru (de exemplu, atunci când sunteți la cumpărături). În aceste cazuri, riscul reprezintă un risc general, a cărui prevenire este, în principiu, în afara responsabilității angajatorului. O referință suficientă la activitatea profesională efectuată necesită ca femeile care lucrează în anumite condiții de muncă să prezinte o probabilitate crescută de a înregistra o afecțiune de sănătate în comparație cu femeile care nu sunt expuse condițiilor de muncă respective.

Referințe cu
privire la
activitatea
profesională

Referințe cu privire la sarcină

În cele din urmă, pericolul trebuie să prezinte o **referință suficientă legată de sarcină**. Această referință există atunci când sănătatea femeii poate fi afectată în timpul sarcinii sau poate fi afectată sănătatea copilului. Nu este necesară o cauzalitate dovedită științific între condițiile de lucru și afecțiunea de sănătate respectivă. Afecțiunea de sănătate a femeilor specifică maternității poate rezulta dintr-o probabilitate considerabil crescută de apariție a unei afecțiuni de sănătate la femeile însărcinate (de exemplu, probabilitatea crescută de tromboză în cazul statului în picioare timp îndelungat, ca urmare a modificărilor în

coagularea sângelui legate de sarcină). Cu toate acestea, poate fi și rezultatul faptului că tipul afecțiunii, amploarea și durata acesteia în timpul sarcinii au efecte deosebit de grave (de exemplu, o evoluție extrem de severă a hepatitei E ca rezultat a schimbării sistemului imunitar al femeii în timpul sarcinii). În măsura în care nu este realizată nicio referință specială (de exemplu, cu privire la riscul de a-și bloca mâna într-un anumit echipament), nu este necesară o protecție specială conform legii privind protecția maternității; În ceea ce privește femeile care nu sunt însărcinate, se aplică prevederile Legii privind sănătatea și securitatea la locul de muncă.

Evaluarea caracterului nejustificabil

Conceptul de nejustificabilitate descrie **pragul de risc** din momentul în care activitățile nu mai sunt adecvate pentru protecția maternității. Atunci când este **evaluat caracterul nejustificabil**, cu cât mai gravă este afecțiunea potențială de sănătate, cu atât este mai redusă probabilitatea de apariție a acesteia. De exemplu, cu cât impactul potențialei afecțiuni asupra sănătății dumneavoastră este mai sever, cu atât mai serios angajatorul dumneavoastră are obligația de a revizui și aplica măsurile de protecție și chiar să impună o interdicție privind desfășurarea activității ocupaționale, în cazul în care este necesar. Datorită gradului de prioritate superior privind obiectivul de protecție solicitat de protecția maternității, cerințele de probabilitate sunt, în general, scăzute.

Legea privind protecția maternității conține o serie de exemple de activități și condiții de lucru care pot reprezenta un pericol nejustificabil. De exemplu, angajatorul dumneavoastră poate să nu vă atribuie activități sau să vă expună la condiții de muncă ce reprezintă un pericol nejustificabil pentru **sănătatea fizică sau mentală** a dumneavoastră și a copilului dumneavoastră, cum ar fi

Exemple de riscuri pentru sănătate generate de anumite activități ocupaționale și substanțe periculoase

- | Substanțe periculoase (substanțe chimice, de exemplu substanțe nocive pentru fertilitate),
- | Substanțe biologice (virusuri, bacterii, ciuperci),
- | Efecte fizice (radiații ionizante și ne-ionizante, șocuri, vibrații și zgomote, precum și căldură, răcoare și umezeală),
- | Un mediu de lucru stresant (în încăperi cu suprapresiune sau cu o atmosferă redusă de oxigen),
- | Stres fizic sau prin acțiuni mecanice
Sau
- | Activități cu un ritm de lucru stabilit.

Când există riscul unor anumite pericole, există reglementări speciale care vă protejează atât pe dumneavoastră, cât și pe copilul dumneavoastră (consultați Anexa 5.5).

În mod special, nu aveți voie să desfășurați activități în timpul sarcinii în care

Exemple
privind
activitățile
nepermise

I Trebuie să ridicați manual, să mențineți, să mutați sau să transportați greutatea mai mari de 5 kilograme sau ocazional greutatea mai mari de 10 kilograme, fără mijloace mecanice sau să ridicați, să mențineți, să mutați sau să transportați manual greutatea prin mijloace mecanice, iar forța fizică corespunde unor astfel de activități

I După sfârșitul celei de-a cincea luni de sarcină, trebuie să vă mișcați în mod constant, iar această activitate depășește patru ore pe zi,

I Adesea trebuie să vă întindeți, să vă aplecați, să stați în picioare, să vă înclinați sau să adoptați alte poziții forțate,

I Trebuie să activați în mijloace de transport, în cazul în care acestea reprezintă un pericol nejustificabil pentru dumneavoastră sau copilul dumneavoastră,

I Există riscul de accidente, în special din cauza alunecărilor, căderilor sau împiedicărilor sau riscul desfășurării unor violențe ce reprezintă un pericol nejustificabil pentru dumneavoastră sau copilul dumneavoastră,

I Trebuie să purtați echipament de protecție, iar acest lucru este extrem de dificil sau

I Există riscul creșterii presiunii în abdomen, în special în cazul activităților cu o solicitare deosebită a picioarelor

I Sarcinile trebuie desfășurate în încăperi cu suprapresiune în sensul articolului 2 din regulamentul privind aerul comprimat, în încăperi cu o atmosferă redusă de oxigen sau în subteran, în cazul industriei miniere

I Aveți obligația de a realiza activități în acord, un flux de lucru sau activități contorizate, într-un ritm stabilit, în cazul în care activitatea sau ritmul de lucru reprezintă un pericol nejustificabil pentru dumneavoastră sau copilul dumneavoastră.

Indicație pentru angajatorul dumneavoastră

În cazul în care angajatorul dumneavoastră intenționează să vă atribuie **activități programate** la un ritm stabilit în timpul sarcinii, trebuie să **notificați** autoritatea de supraveghere competentă.

În cazul în care angajatorul dumneavoastră identifică pericole nejustificabile pentru dumneavoastră sau pentru copilul dumneavoastră, acesta trebuie să încerce mai întâi să **modifice condițiile de lucru la locul de muncă**, astfel încât aceste pericole să fie îndepărtate. Dacă acest lucru nu se poate realiza prin modificarea condițiilor dumneavoastră de lucru sau dacă o astfel de modificare este nerezonabilă din cauza efortului disproporționat demonstrabil, angajatorul trebuie să vă atribuie alte activități ocupaționale adecvate, în cazul în care poate realiza acest lucru și dacă este rezonabil pentru dumneavoastră.

Facilitarea
angajării
continue

Mențiune importantă

Nu trebuie să vă îngrijorați cu privire la pierderile salariale în aceste cazuri. **Angajatorul dumneavoastră va trebui să vă achite salariile în întregime** dacă din cauza unui pericol nejustificabil este necesar să vă schimbați locul de muncă. Pentru mai multe detalii, consultați mențiunile de la punctul **2.2.7**.

În cazul în care aveți întrebări cu privire la protecția sănătății la locul de muncă, aveți posibilitatea, de asemenea, de a vă adresa **medicului societății** pentru a vă informa. În cazul în care este necesar din cauza situației particulare a cazului individual, medicul societății poate propune schimbarea locului de muncă pe durata sarcinii.

Exemplu: munca la unitățile de afișare video

Informați-vă de la medicul societății dumneavoastră cu privire la factorii ce trebuie îndepliniți pentru o **activitate orientată spre sănătate la locul de muncă** (de exemplu, evitarea posturii unilaterale pe termen îndelungat, a activităților monotone sau a presiunii timpului). Prin organizarea adecvată a procesului de lucru, de exemplu prin alternarea activităților și stabilirea corespunzătoare a pauzelor, dificultățile pot fi reduse în cazul sarcinilor de muncă desfășurate la unitățile de afișare video. De altfel, studiile științifice arată că nu există legături între afecțiunile de sănătate și câmpurile electrice și magnetice ale unităților de afișare video moderne.

2.2.5 Întreruperea activității ocupaționale în baza protecției maternității

Întreruperea activității ocupaționale în baza protecției maternității apare în cazul în care angajatorul dumneavoastră nu are voie să vă atribuie sarcini de muncă din cauza interdicțiilor profesionale și medicale. În aceste cazuri, angajatorul dumneavoastră nu are dreptul de a stabili activități ocupaționale. Aceste interdicții privind sarcinile de muncă pot fi parțial sau complet pronunțate. Nu aveți dreptul de a contesta această decizie.

Mențiune importantă

Nu trebuie să vă îngrijorați cu privire la pierderile salariale în aceste cazuri. **Aveți dreptul la plata continuă (plata pentru protecția maternității)** în cazul în care angajatorul dumneavoastră nu mai are dreptul să vă atribuie sarcini de muncă din cauza interdicțiilor parțiale sau totale privind acest lucru. Pentru mai multe detalii, consultați mențiunile de la punctele **2.2.7** și **4.1**.

Indicație pentru angajatorul dumneavoastră

În cazul interdicțiilor de atribuire a sarcinilor de muncă în conformitate cu Legea privind protecția maternității, angajatorul dumneavoastră va beneficia de salariul plătit sau de **100% din contribuția angajatorului** (în urma așa-numitei proceduri U2).

Interzicerea activităților ocupaționale

În conformitate cu Legea privind protecția maternității, **interdicția privind atribuirea de activități ocupaționale** din partea societății rezultă doar dacă angajatorul dumneavoastră nu poate exclude pericolele nejustificabile pentru dumneavoastră sau pentru copilul dumneavoastră prin modificarea sarcinii de lucru sau a locului de desfășurare a activității. Acesta trebuie să epuizeze toate posibilitățile de a vă delega sarcini de lucru.

Interzicerea atribuirii de activități ocupaționale poate fi aplicată doar în măsura în care este necesar pentru a evita orice pericol pentru dumneavoastră sau copilul dumneavoastră.

În cazul în care aveți dubii, puteți consulta autoritatea locală de supraveghere pentru a identifica oportunitățile de angajare continuă ale angajatorului dumneavoastră.

În cazul în care angajatorul dumneavoastră nu a întreprins măsurile de protecție necesare - de exemplu, deoarece nu a actualizat încă evaluarea riscurilor în ceea ce privește cerințele de protecție a maternității pentru activitățile dumneavoastră și locul de desfășurare a acestora - nu vă poate atribui sarcini de lucru până când nu soluționează această problemă (**interzicerea provizorie a activităților ocupaționale**). În aceste cazuri, aveți posibilitatea de a contacta autoritatea de supraveghere pentru detalii. Dacă este necesar, medicul dumneavoastră ginecolog va certifica faptul că este adecvată interzicerea activităților ocupaționale.

Interzicerea provizorie a activităților ocupaționale

Interzicerea activităților ocupaționale din partea medicului este impusă dacă medicul dumneavoastră consideră că sănătatea dumneavoastră sau cea a copilului dumneavoastră este expusă riscurilor în cazul în care continuați desfășurarea acestora din cauza stării dumneavoastră individuale de sănătate. Medicul dumneavoastră vă poate interzice atribuirea unor sarcini diferite de lucru sau a unui loc diferit de desfășurare a acestora. Într-un astfel de caz, angajatorul dumneavoastră nu vă mai poate atribui sarcini de lucru în scopul indicat.

Interzicerea activităților ocupaționale din partea medicului

Condiția prealabilă pentru interzicerea activităților ocupaționale o reprezintă prezentarea unui **certificat medical** corespunzător. Acesta poate fi eliberat de orice medic, așadar nu doar de medicii ginecologi, ci și, de exemplu, de medicii ortopezi sau neurologi. Certificatul medical se adresează angajatorului dumneavoastră.

Certificatul medical trebuie să conțină informații cât mai exacte și mai ușor de înțeles, în special în ceea ce privește aprobarea unor sarcini de lucru mai facile sau o perioadă de lucru mai redusă. Acesta trebuie să fie elaborat astfel încât natura și amploarea riscului pentru dumneavoastră și copilul dumneavoastră să poată fi identificate de angajator în timpul angajării continue. Motivele și diagnosticele medicale nu sunt incluse în acest certificat.

Mențiune importantă

Medicul va trebui să decidă dacă simptomele dumneavoastră sunt datorate sarcinii sau unei afecțiuni. În cazul în care medicul identifică condițiile legate de sarcină, acesta trebuie să verifice și, din punct de vedere medical, să decidă dacă mai aveți capacitatea de a desfășura activități ocupaționale din cauza complicațiilor

sau afecțiunilor legate de sarcină și să interzică aceste activități pentru a proteja viața și sănătatea dumneavoastră sau a copilului dumneavoastră.

Această evaluare este importantă în ceea ce privește remunerația dumneavoastră continuă și modalitatea în care angajatorul dumneavoastră este compensat pentru salariile acordate:

I În cazul interzicerii desfășurării activităților ocupaționale din cauza sarcinii, remunerația continuă este acordată pe termen nedefinit. În acest caz, angajatorul dumneavoastră va beneficia de 100% din salariul acordat (conform așa-numitei proceduri U2).

I În cazul în care activitatea ocupațională nu poate fi desfășurată din cauza unei afecțiuni de sănătate, aveți dreptul la o remunerație continuă de până la șase săptămâni.

I În măsura în care angajatorul dumneavoastră are obligația de a participa la procedura de contribuție U1 în temeiul Legii privind compensarea cheltuielilor (AAG), acesta va fi rambursat la cerere pentru o parte din cheltuielile sale pentru remunerația continuă (cel puțin 40%, maximum 80%). Pentru membrii unei case de asigurări publice de sănătate, dreptul la prestații de boală este suspendat în acest timp.

Adresați-vă medicului dumneavoastră pentru mai multe informații privind clasificarea.

Indicație pentru angajatorul dumneavoastră

În cazul în care angajatorul are dubii rezonabile cu privire la exactitatea informațiilor din certificatul medical, acesta poate solicita o **examinare ulterioară**. Cu toate acestea, aveți dreptul la libera alegere a medicului. Prin urmare, angajatorul dumneavoastră nu are dreptul să solicite ca un anumit medic să efectueze examenul dumneavoastră medical. Dacă angajatorul dumneavoastră solicită o examinare ulterioară, acesta trebuie să suporte costurile corespunzătoare.

2.2.6 Consultarea autorității de supraveghere

Orice întrebare ce rezultă din aplicarea regulilor pentru protecția sănătății dumneavoastră și cea a copilului dumneavoastră poate fi obținută în orice moment din partea autorității competente responsabilă pentru dumneavoastră. Pentru mai multe informații cu privire la opțiunile de contactare a autorității de supraveghere, consultați secțiunea **2.6** a prezentului document.

2.2.7 Remunerația continuă pentru modificarea locurilor de muncă sau interzicerea activităților ocupaționale în baza protecției maternității

Nu vă îngrijorați pentru dezavantajele financiare ce pot rezulta din situațiile menționate mai sus privind protecția maternității. Angajatorul dumneavoastră are

obligația de a vă aloca remunerația integrală (**așa-numita indemnizație de protecție a maternității**) în cazul în care nu mai aveți dreptul de a desfășura activități ocupaționale în afara perioadei de protecție a maternității înainte sau după naștere (consultați perioadele de protecție **2.3**) din cauza interdicțiilor parțiale sau totale de realizare a sarcinilor de lucru. În ceea ce privește indemnizația de protecție a maternității, este atribuită remunerația medie pentru ultimele trei luni calendaristice înainte de sarcină (consultați detaliile privind prestațiile de la punctul **4**).

2.3 Perioadele de protecție înainte și după naștere

Legea privind protecția maternității protejează femeia mai ales în perioada imediat înainte și după naștere. Perioadele de protecție încep, în general, cu **șase săptămâni** înainte de naștere și, de obicei, se încheie la **opt săptămâni** după naștere, în cazul nașterilor premature, nașterilor multiple și, la cerere, în cazul unui copil cu dizabilități, la **doisprezece săptămâni** după naștere. În această perioadă, se presupune, în general, că nu vă mai puteți desfășura activitatea profesională.

Durata
perioadelor
de protecție

Mențiune importantă

În baza asigurării de sănătate obligatorii aveți, printre altele, dreptul la asistență din partea unei moașe. În plus, aveți dreptul la alocație parentală și concediu parental. Informați-vă din timp cu privire la aceste **prestații de familie** și de asistență. Mai multe informații utile pot fi consultate pe Internet, accesând "Portalul Familiei" (*Familienportal*).

2.3.1 Perioada de protecție înainte de naștere

Termenul de **protecție înainte de naștere** începe cu **șase săptămâni** înainte de data preconizată de naștere. Data probabilă a nașterii rezultă dintr-un certificat eliberat de medicul ginecolog, moașă sau asistentul de obstetrică (așa-numita dată preconizată a nașterii). În cazul în care nașterea nu are loc la data preconizată, termenul de protecție înainte de naștere este redus sau prelungit, în funcție de caz.

Posibilitatea
desfășurării
continue a
activității
ocupaționale

În această perioadă de protecție, angajatorul dumneavoastră nu vă poate atribui sarcini de lucru. La cererea dumneavoastră, puteți continua desfășurarea activităților ocupaționale în perioada de protecție înainte de naștere. Aveți posibilitatea de a anula consimțământul privind desfășurarea de activități ocupaționale în orice moment, cu efecte viitoare.

2.3.2 Perioada de protecție după naștere

Interzicerea
continuării
desfășurării
activității
ocupaționale

Perioada de protecție după naștere încetează de obicei în termen de **opt săptămâni** de la nașterea copilului dumneavoastră. În timpul perioadei de protecție după naștere, există o **interdicție absolută** de desfășurare a activității ocupaționale. În acest interval, angajatorul dumneavoastră nu are dreptul de a vă atribui sarcini de lucru, chiar dacă

sunteți pregătită. Excepțiile se aplică doar în cazul nașterii unui făt mort (consultați și 2.3.3).

Indicație pentru angajatorul dumneavoastră

În cazul în care angajatorul dumneavoastră nu respectă interdicțiile de atribuire a sarcinilor de lucru, acest lucru poate fi chiar considerat ca o infracțiune penală, în anumite circumstanțe.

Perioada de protecție după naștere poate fi prelungită la **doisprezece săptămâni**:

I în cazul unei nașteri premature,

I în cazul unei nașteri multiple sau

I în cazul în care copilul dumneavoastră a fost diagnosticat cu dizabilitate înainte de expirarea celor opt săptămâni după naștere și ați solicitat prelungirea perioadei de protecție.

Pentru a determina o **naștere prematură** în sens medical, este necesară prezentarea unui certificat medical. Se consideră naștere prematură în cazul în care copilul cântărește mai puțin de 2.500 de grame la naștere sau în cazul în care copilul, în ciuda greutății la naștere semnificativ mai mare, nu s-a dezvoltat complet, iar din această cauză necesită îngrijiri extinse.

În cazul în care copilul suferă de **dizabilități**, puteți solicita o perioadă mai îndelungată de protecție. Pentru acest lucru, nu trebuie să se efectueze o **procedură oficială în vederea stabilirii dizabilității**. Pentru depunerea cererii este suficientă prezentarea unui certificat medical la timp- realizat **în primele opt săptămâni de la naștere**. Dreptul la prelungirea perioadei de protecție există deja dacă este preconizată o dizabilitate în sensul articolului 2, paragraful 1, propoziția 1 din SGB IX (*Codul German privind Securitatea Socială*). Prolungirea perioadei de protecție trebuie **solicitată la casa dumneavoastră de asigurări de sănătate**.

Perioada de protecție după naștere este **prelungită** în cazul nașterii premature cu perioada ce nu a putut fi utilizată înainte de naștere. În cazul depășirii datei de naștere preconizată, perioada de protecție după naștere **nu va fi redusă**. Aceasta este, de asemenea, de opt sau doisprezece săptămâni.

2.3.3 Situații speciale (avort spontan, nașterea unui făt mort, avort provocat)

În cazul în care fătul este născut mort, acest lucru îi afectează întotdeauna pe cei implicați. În mod legal, în aceste cazuri se face o distincție între nașterea unui făt mort și un avort spontan, deoarece persoana implicată într-un avort spontan necesită o protecție juridică diferită față de persoana care este implicată în nașterea unui făt mort.

Avort spontan

În sensul legal, **avortul spontan** nu reprezintă o naștere. Se consideră avort spontan atunci când nu există semne de viață în afara uterului, iar greutatea este mai mică de 500 de grame. În cazul unui avort spontan, protecția maternității se încheie la sfârșitul sarcinii. Astfel, nu se aplică perioada de protecție după naștere.

Motivul pentru acest lucru este că necesitatea fizică de regenerare, rezultată în timpul nașterii, nu este de obicei considerată în cazul unui avort spontan. Totuși, acest lucru nu înseamnă că nu sunteți protejată în această situație. Aveți dreptul la asistență medicală și tratament, precum și la protecția prelungită împotriva concedierii (consultați punctul **3.3**).

Nașterea unui făt mort, decesul copilului

În cazul nașterii unui **făt mort (greutate la naștere de peste 500 de grame)** sau **decesului copilului după naștere**, se aplică de obicei perioada generală de protecție după naștere. Angajatorul dumneavoastră nu vă poate atribui sarcini de lucru în acest timp. Cu toate acestea, dacă doriți să reveniți la muncă mai devreme, puteți să realizați acest lucru din săptămâna a treia după naștere, în cazul în care, conform certificatului medical, acest lucru nu este interzis. Trebuie să informați în mod expres angajatorul dumneavoastră cu privire la o astfel de solicitare. Cu toate acestea, aveți dreptul de a revoca acordul exprimat în orice moment. Indiferent dacă este vorba de un avort spontan sau de nașterea unui făt mort, consultați medicul curant. Acesta vă poate elibera un certificat medical corespunzător.

De asemenea, în cazul femeilor care au suferit un **avort provocat**, protecția maternității încetează (consultați observațiile de la punctul **1.3**).

Mențiune importantă

În cazul în care un avort spontan sau provocat este asociat cu stres mental și fizic care rezultă în incapacitatea de a desfășura activități ocupaționale, acest lucru trebuie să fie certificat de un medic. În locul regulamentelor privind plata continuă a indemnizației de protecție a maternității (consultați și observațiile de la punctul 4.1.2), se aplică regulamentele privind plata continuă a indemnizațiilor de boală sau cele din partea asigurării de sănătate obligatorii.

2.3.4 Remunerația în perioadele de protecție

În timpul perioadelor de protecție și în ziua nașterii, aveți dreptul la indemnizații pentru protecția maternității care, în principiu, înlocuiesc remunerația integrală de dinainte de sarcină: **indemnizația pentru protecția maternității și contribuția la indemnizația pentru protecția maternității** (contribuția angajatorului) (consultați de asemenea explicațiile de la punctul **4.1.3 și următoarele**).

Indicație pentru angajatorul dumneavoastră

Angajatorul dumneavoastră beneficiază de 100% din contribuția angajatorului (conform așa-numitei proceduri U2).

2.4 Perioada după nașterea copilului și în timpul alăptării

După încheierea perioadei de protecție de opt sau douăsprezece săptămâni după naștere, puteți să vă reluați activitatea ocupațională anterioară sau să beneficiați direct de concediu parental (detalii cu privire la concediul parental puteți găsi în broșura noastră informativă "Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit" - *Prestații parentale, Prestații parentale Plus și Concediu Parental*, consultați punctul **4.1.5**).

În perioada de lactație femeile sunt, de asemenea, protejate de Legea privind protecția maternității. Laptele matern este deosebit de benefic pentru alimentația copilului dumneavoastră datorită compoziției și digestibilității elementelor componente. În plus, conține ingrediente active ce acționează împotriva bacteriilor, previn infecțiile și întăresc sistemul imunitar al copilului. Indicații utile privind alimentația mamei care este în perioada de lactație pot fi consultate pe pagina rețelei „Gesund ins Leben” – *O viață sănătoasă* (www.gesund-ins-leben.de/) și pe pagina Comisiei Naționale pentru Lactație (www.bfr.bund.de/de/nationale_stillkommission-2404.html).

Mențiune importantă

Potrivit unui studiu recent realizat de Comisia Națională pentru lactație (NSK), în numele Ministerului Federal al Alimentației și Agriculturii (BMEL), o persoană din patru prezintă reacții ambivalente sau negative în ceea ce privește alăptarea în locuri publice; șase la sută din populație respinge complet o femeie dacă aceasta își alăptează copilul într-un loc public. În același timp, devine clar: odată cu identificarea beneficiilor alăptării, acceptarea acesteia crește.

Prin urmare, NSK a elaborat următoarele mesaje pozitive pentru alăptarea în public:

- I Alăptarea este sănătoasă.
- I Alăptarea este acceptată în toate locurile.
- I Alăptarea nu poate aștepta.

Aceste trei mesaje vor fi acum comunicate pe cât posibil pe scară largă pentru a îmbunătăți acceptarea alăptării în scopul de a plasa beneficiile și normalitatea alăptării în conștiința publică. Mai mult curaj pentru alăptarea în spațiile publice ar putea fi dobândit prin amenajarea unor locuri suplimentare speciale pentru alăptare, care pot fi identificate uniform sau pot fi găsite, de exemplu, printr-o aplicație Smartphone.

În cazul în care este necesar, informați-vă cu privire la oportunitățile de a alăpta în spațiile publice.

Link BMEL:

www.bmel.de/DE/Ernaehrung/GesundeErnaehrung/SchwangerschaftBaby/_T_exte/Stillen_in_%C3%96ffentlichkeit.html

Link pentru informare:

www.bfr.bund.de/cm/343/positive-botschaften-fuer-ein-ungestoertes-stillen-in-der-oeffentlichkeit.pdf

Link NSK:

www.bfr.bund.de/de/nationale_stillkommission-2404.html

Link Rețeaua „Gesund ins Leben” – O viață sănătoasă :

www.gesund-ins-leben.de/meldung-stillen-in-der-oeffentlichkeit

Dacă reveniți la locul de muncă după nașterea copilului (după încheierea perioadelor de protecție sau după încheierea concediului dumneavoastră parental), în timpul lactației, trebuie să vă **informați** angajatorul. Doar atunci angajatorul poate asigura protecția eficientă a lactației. Chiar și după ce ați născut și sunteți în perioada de lactație, angajatorul dumneavoastră trebuie să vă păstreze locul de muncă și să îl pregătească astfel încât sănătatea dumneavoastră și a copilului dumneavoastră să fie protejată în mod adecvat. De asemenea, angajatorul dumneavoastră trebuie să informeze autoritatea de supraveghere cu privire la perioada dumneavoastră de lactație dacă nu a raportat încă sarcina.

Revenirea la
locul de
muncă

Mențiune importantă

În momentul în care reveniți la locul de muncă, aveți dreptul să continuați activitățile ocupaționale în conformitate cu termenii și condițiile dumneavoastră (consultați punctul **4.3.2**).

Angajatorul trebuie să stabilească o discuție personală cu dumneavoastră cu privire la adaptarea în continuare a condițiilor de muncă ulterior acestei întrevederi. Profitați de această oportunitate! Descrieți-vă situația. Acest lucru îi va facilita adaptarea condițiilor de muncă la nevoile dumneavoastră. Medicul dumneavoastră poate certifica restricții individuale.

Discuție cu
privire la
revenire și
planificare

2.4.1 Programul de lucru permis

Legea privind protecția maternității protejează nu doar sănătatea femeii însărcinate și cea a copilului său, ci și sănătatea femeii care este în perioada de lactație. Prin urmare, pentru a facilita compatibilitatea activității dumneavoastră ocupaționale cu cerințele speciale și situația dumneavoastră particulară privind lactația în perioada de după naștere și în timpul lactației, se aplică aceleași reglementări privind sănătatea și securitatea la locul de muncă ca și pentru femeile însărcinate (consultați observațiile cu privire la "*Programul de lucru permis în timpul sarcinii*" de la punctul **2.2.3**).

Protecția
sănătății în
funcție de
programul de
lucru

După naștere, angajatorul trebuie, de asemenea, să vă scutească de **examinările necesare** pentru indemnizațiile privind protecția maternității din cadrul sistemului legal de asigurări de sănătate. Prin realizarea acestui lucru, nu se va înregistra **nicio pierdere** în ceea ce privește valoarea indemnizației (consultați și mențiunile de la punctul **2.2.3**, regulamentele menționate acolo se aplică în consecință).

Pauze pentru
alăptat

În plus, **timpul de alăptare** este asigurat de legea privind protecția maternității în primele douăsprezece luni de la naștere: **cel puțin de două ori pe zi timp de o jumătate de oră sau o dată pe zi timp de o oră**. Pentru un program de lucru continuu mai mare de opt ore, trebuie să vi se acorde cel puțin două perioade de alăptare de 45 de minute sau, dacă nu există facilități de alăptare în apropierea locului de muncă, o perioadă de alăptare de cel puțin 90 de minute.

Programul de lucru este considerat continuu în cazul în care nu este întrerupt de o pauză mai mare de două ore.

Mențiune importantă

Scutirea pentru examinările medicale și pauzele pentru alăptare **nu pot rezulta în pierderi salariale**. Aceste perioade nu trebuie recuperate. Perioadele menționate anterior nu trebuie incluse în perioadele de repaus stabilite prin Legea privind programul de lucru sau prin alte reglementări.

Durata pentru programul de lucru și dreptul de contestare

Doar regulamentul privind durata pentru programul de lucru și drepturile legale de contestare sunt reglementate diferit pentru femeile ce sunt în perioada de lactație. Angajatorul dumneavoastră vă poate atribui sarcini de lucru între orele 20:00 și 22:00, după ora 22:00 și în zilele de duminică și de sărbători legale (consultați și detaliile de la punctul **2.2.3**) doar în cazul în care:

I Vă exprimați în mod expres acordul pentru realizarea acestui lucru și, conform unui certificat medical, nu există impedimente pentru desfășurarea activității ocupaționale până la ora 22/ după ora 22 sau

I Vă exprimați în mod expres acordul pentru realizarea acestui lucru, o excepție de la interdicția generală de muncă în zilele de duminică și de sărbători legale este permisă în conformitate cu articolul 10 din Legea privind programul de lucru și vi se acordă o zi de repaus pentru compensare în fiecare săptămână după o perioadă de repaus neîntrerupt de noapte de cel puțin unsprezece ore.

Cerința de a exclude un pericol nejustificabil pentru dumneavoastră sau copilul dumneavoastră la un loc de muncă ce se desfășoară **în mod solitar** (consultați **2.2.3**) se aplică doar femeii însărcinate, nu și femeii care se află în perioada de lactație.

2.4.2 Condiții de lucru adecvate pentru protecția maternității

Reglementările privind protecția sănătății la locul de muncă prezentate cu privire la sarcină (consultați și observațiile de la punctul **2.2.4**) se aplică, de asemenea, pe întreaga perioadă de lactație după nașterea copilului. Angajatorul dumneavoastră trebuie să vă mențină locul de muncă pe durata lactației și să vă asigure condiții de lucru astfel încât dumneavoastră și copilul dumneavoastră să fiți protejați în mod corespunzător împotriva pericolelor pentru sănătate. Informații suplimentare pot fi consultate în mențiunile privind "*Condițiile de muncă pentru protecția maternității*" de la punctul **2.2.4** și în "*Întreruperea activității ocupaționale în baza protecției maternității*" de la punctul **2.2.5**. Reglementările menționate la aceste secțiuni se aplică de asemenea femeilor care sunt în perioada de lactație.

Protecția
sănătății la
locul de
muncă

Mențiune importantă

Dreptul de scutire pe perioada lactației este limitat la doisprezece luni de la nașterea copilului. Această reglementare nu se aplică protecției sănătății. Angajatorul trebuie să se asigure că pe întreaga perioadă de lactație sunt excluse riscurile pentru sănătatea dumneavoastră și cea a copilului dumneavoastră.

Exemple de riscuri pentru sănătate generate de anumite locuri de muncă și substanțe periculoase

Activitățile și condițiile de muncă menționate la punctul 2.2.4, ce pot reprezenta un pericol nejustificabil, se aplică, în principiu, și femeii care este în perioada de lactație. În consecință, angajatorul dumneavoastră nu trebuie să vă permită să desfășurați activități sau să vă expuneți la condiții de muncă ce reprezintă un pericol nejustificabil pentru **sănătatea fizică sau mentală**, precum

- | Substanțe periculoase (substanțe chimice, de exemplu substanțe nocive pentru fertilitate)
- | Substanțe biologice (virusuri, bacterii, ciuperci),
- | Efecte fizice (în special radiațiile ionizante și neionizante),
- | Un mediu de lucru stresant (de exemplu în încăperi cu suprapresiune);
- | Activități cu un ritm de lucru stabilit (activități în acord și de producție în cadrul unei linii de asamblare, precum și eventual alte activități contorizate, cu un ritm de lucru stabilit).

Cu toate acestea, din cauza lipsei necesității de protecție pentru copilul nenăscut, regulamentul privind interdicția de a desfășura activități ce implică stres fizic sau mecanic (consultați **punctele 1-7** din lista de la pagina 29 și următoarele) nu se mai aplică femeilor ce sunt în perioada de lactație.

Indicație pentru angajatorul dumneavoastră

În cazul în care angajatorul dumneavoastră intenționează să vă atribuie activități contorizate, cu un ritm de lucru stabilit în timpul perioadei de lactație, trebuie să informați autoritatea de supraveghere corespunzătoare.

Medicul dumneavoastră poate certifica o interdicție (parțială) de desfășurare a activităților ocupaționale în cazul în care nu ați dovedit o capacitate completă în primele luni după naștere. Capacitatea redusă trebuie să fie în directă legătură cu maternitatea. În acest caz este necesară prezentarea unui certificat medical, indicând cât mai exact și mai ușor de înțeles gradul de capacitate redusă și tipul de muncă permisă,

Interdicția medicală privind desfășurarea activităților ocupaționale

precum și durata interdicției de desfășurare a activităților ocupaționale. **Interdicțiile medicale** sunt de obicei posibile până la o perioadă de șase luni după naștere. Pe de altă parte, în cazul în care suferiți de o anumită afecțiune și nu aveți posibilitatea de a munci, medicul ginecolog vă poate elibera un certificat de incapacitate de muncă ("concediu medical").

Mențiune importantă

Dacă aveți întrebări, puteți contacta întotdeauna autoritatea de supraveghere responsabilă pentru dumneavoastră. Pentru mai multe informații cu privire la opțiunile de consultanță, verificați punctul 2.6.

2.4.3 Plata continuă în cazul concediului de maternitate sau a interdicției de desfășurare a activităților ocupaționale

Nu vă îngrijorați cu privire la dezavantajele financiare în cazul oricăror măsuri de protecție a maternității menționate mai sus. De asemenea, aveți dreptul la **indemnizația de protecție a maternității** după perioada de protecție, după naștere (consultați observațiile de la punctul **2.2.7**).

Indemnizația de protecție a maternității

2.5 Protecția sănătății în relații legale speciale

Pentru femeile care nu sunt angajate, se aplică reglementări speciale privind protecția sănătății.

2.5.1 Persoane cu statut similar cu cel al angajaților

Persoană fizică autorizată

În cazul în care sunteți persoană fizică autorizată și aveți un statut similar cu cel al unui angajat datorită independenței dumneavoastră economice, atunci interdicția de angajare este înlocuită de **obligația contractuală de plată către partea contractantă**. Cu toate acestea, aveți posibilitatea de a accepta acordarea prestațiilor stabilite contractual.

Aceasta ține cont de faptul că natura și amploarea protecției sociale depind de hotărârea unei persoane care desfășoară o activitate independentă. În acest context economic, decizia privind continuarea angajării ar trebui, de asemenea, să vă aparțină. Partea dumneavoastră contractantă nu poate solicita, în aceste cazuri, furnizarea serviciului convenit prin contract. Dacă nu furnizați acest serviciu, nu trebuie să plătiți remunerația convenită.

Mențiune importantă

Femeile care au încheiat o asigurare de sănătate privată cu prestații zilnice (în special pe cont propriu) sunt mai bine protejate din punct de vedere financiar în timpul perioadelor de protecție în temeiul Legii privind protecția maternității: prin modificarea legii privind contractele de asigurare, aceste femei au dreptul la plata indemnizației zilnice de boală acordate **în perioada de maternitate** dacă nu lucrează sau nu au o activitate profesională limitată în această perioadă. Dacă este necesar, trebuie luate în considerare perioadele de evaluare și de așteptare convenite prin contract.

Contactați societatea de asigurări private de sănătate pentru detalii!

2.5.2 Eleve și studente

În cazul în care sunteți elevă sau studentă, reglementările privind protecția maternității se aplică doar în cazul în care școala sau universitatea dumneavoastră menționează locul, perioada și data încheierii evenimentului de formare sau dacă realizați un stagiu obligatoriu în cadrul școlii sau învățământului universitar. În plus, există caracteristici speciale în domeniul reglementărilor privind protecția maternității legate de programul de lucru:

I Spre deosebire de angajați, **termenul de protecție după naștere** nu este obligatoriu pentru eleve sau studente. Școala sau universitatea la care sunteți înscrisă vă poate permite continuarea studiilor, dacă solicitați acest lucru în mod special. Cu toate acestea, puteți revoca această declarație în orice moment cu efecte viitoare. În timpul perioadei de protecție înainte de naștere, școala sau universitatea dumneavoastră vă poate permite desfășurarea activităților, dacă solicitați acest lucru în mod expres.

I Elevele și studentele au dreptul să desfășoare activități între orele 20 și 22, precum și în zilele de duminică și sărbători legale, dacă sunt de acord și acest lucru este necesar pentru scopurile de formare. Nu este necesară nicio procedură de aprobare oficială.

Mențiune importantă

După protecția maternității, sănătatea dumneavoastră și cea a copilului dumneavoastră reprezintă prioritatea. În cazul în care este necesară întreprinderea unor măsuri de protecție ce pot afecta sau întârzia în mod negativ formarea dumneavoastră, școala sau universitatea trebuie să compenseze pentru acest lucru.

Indicație pentru școala/ universitatea dumneavoastră

Școala sau universitatea dumneavoastră trebuie să anunțe activitățile sau participarea dumneavoastră la evenimente de formare între orele 20:00 și 22:00 către autoritatea de supraveghere competentă.

2.5.3 Femei ce desfășoară activități ocupaționale la domiciliu

Pentru femeile ce desfășoară activități ocupaționale la domiciliu, precum și activități similare în sensul articolului 1, paragraful 1 și 2 din **Legea activităților ocupaționale la domiciliu**, în măsura în care își achită contribuțiile în mod propriu, reglementările privind protecția sănătății sunt doar parțial valabile. Spre deosebire de femeile care lucrează în unitățile angajatorului, în calitate de persoană ce desfășoară activități ocupaționale la domiciliu, sunteți, în principiu, responsabilă pentru condițiile de muncă și, prin urmare, pentru propria protecție a sănătății, atâta timp cât stabilirea condițiilor de muncă nu este în sfera influenței clientului dumneavoastră. Spre deosebire de un angajator, clientul sau contractantul dumneavoastră

intermediar nu este, prin urmare, obligat să realizeze o evaluare a riscurilor și să furnizeze informații corespunzătoare cu privire la riscurile identificate.

Cu toate acestea, acest lucru nu îl exonerează de obligația fundamentală de a vă proteja sănătatea dumneavoastră și pe cea a copilului dumneavoastră. Astfel, clientul sau contractantul dumneavoastră intermediar trebuie să respecte regulile speciale privind programul de lucru din articolul 8.

În plus, acesta trebuie să stabilească condițiile de muncă astfel încât pericolele asupra dumneavoastră sau asupra copilului dumneavoastră să fie evitate, iar pericolele nejustificabile să fie excluse, în cazul în care condițiile de lucru se află în sfera sa de influență. Pentru întrebări specifice, contactați autoritățile competente în domeniul securității ocupaționale (consultați punctul 2.6).

2.6 Cine vă sfătuiește cu privire la întrebări și ambiguități? De unde puteți obține ajutor?

Supravegherea implementării Legii privind protecția maternității este responsabilitatea statelor federale. În unele state federale, inspectoratele de muncă sunt responsabile de supravegherea protecției maternității, iar în alte state birourile publice de sănătate și siguranță sunt responsabile. Ministerul responsabil de protecția maternității vă stă la dispoziție pentru a vă informa cu privire la autoritățile care sunt responsabile pentru acest lucru. Adresele sunt de asemenea publicate pe pagina de start a Ministerului federal pentru Familie, Persoane Vârstnice, Femei și Tineret (www.bmfsfj.de).

În caz de îndoială, autoritatea de supraveghere respectivă stabilește dacă locul de muncă specific și condițiile concrete de muncă pot cauza un pericol, precum și măsurile ce trebuie întreprinse.

În cazul în care aveți întrebări cu privire la protecția sănătății la locul de muncă, puteți, de asemenea, să vă adresați angajatorului.

Mențiune importantă

Nerespectarea prevederilor Legii privind protecția maternității înseamnă - în funcție de faptă și gravitatea încălcării obligațiilor - o infracțiune administrativă cu aplicarea unei amenzi de până la 30.000 € sau o infracțiune penală cu aplicarea unei pedepse de până la un an de închisoare.

III. Protecția împotriva concedierii

Protecția împotriva concedierii

De la începutul **sarcinii dvs. și până la sfârșitul duratei de protecție după naștere, dar cel puțin până la expirarea a patru luni de la naștere**, încetarea relației de angajare din partea angajatorului este, cu câteva excepții, inadmisibilă. Aceeași protecție împotriva concedierii se aplică până la expirarea a patru luni în cazul unui avort spontan după a douăsprezecea săptămână de sarcină (perioade de protecție împotriva concedierii).

3.1 Cine sunt femeile protejate?

De protecția împotriva concedierii în cadrul perioadelor de protecție a maternității, în principiu, se bucură toate femeile **angajate**. Se aplică, de asemenea, femeilor angajate cu normă parțială, angajatele cu un loc de muncă pe durată limitată și determinată și pe perioada de probă (a se consulta punctul **1.2.1**).

Indiferent dacă există un raport de muncă, se aplică, de asemenea, protecția împotriva concedierii în cazul

I Femeilor în curs de formare profesională și practică, în sensul Articolului 26 din Legea privind formarea profesională,

I Femeilor cu dizabilități, angajate într-un atelier de lucru pentru persoanele cu handicap,

I Asistentelor de dezvoltare

I Femeilor care lucrează ca voluntari în sensul Legii Serviciului Tinerilor Voluntari sau Legii Federale a Serviciului de Voluntariat,

I Femeilor care acționează în calitate de membri ai unei asociații religioase, parohiale și membrilor unei comunități similare într-o funcție sau poziție stabilită de un contract, chiar și în timpul educației lor extra-curriculare,

I Femeilor care lucrează la domiciliu, și în situații similare, în sensul Articolului 1 alin. 1 și 2 din Legea lucrului la domiciliu, în cazul în care acestea lucrează în acord, și

I Femeilor care, datorită activităților lor independente, sunt considerate a fi persoane similare lucrătorilor.

3.2 Când începe protecția împotriva concedierii și cât timp sunteți protejată?

Această protecție împotriva concedierii începe indiferent de momentul notificării sarcinii angajatorului dvs. Cu toate acestea, interdicția rezilierii contractului de muncă de către angajator există doar în anumite condiții (a se vedea punctul **3.3**).

Acest lucru înseamnă că, în principiu, angajatorul în timpul perioadei de protecție nu poate să vă concedieze, chiar și dacă data la care angajarea încetează intervine după acest termen. Pentru excepții, a se consulta punctul **3.3.2**.

Dacă rămâneți însărcinată după ce ați aflat despre încetarea relației de muncă (notificarea de concediere), nu se aplică protecția specială împotriva concedierii prin Legea de protecție a maternității.

3.3 În ce condiții se aplică protecția împotriva concedierii?

Interdicția concedierii pentru angajatorul dvs. se aplică numai în cazul în care este cunoscută în momentul concedierii **sarcina, avortul spontan după a douăsprezecea săptămână de sarcină sau nașterea**, sau în termenul a două săptămâni de la primirea rezilierii.

Sarcina trebuie să existe deja la primirea rezilierii. De asemenea, protecția împotriva concedierii se aplică dacă dumneavoastră nu știți nimic despre sarcină sau dacă încă nu sunteți sigură. Informarea adecvată a angajatorului dvs. la primirea notificării de reziliere trebuie făcută cât mai curând posibil.

Notă importantă

Respectarea termenului de două săptămâni în vederea informării angajatorului despre sarcina, avort spontan sau naștere după o notificare de reziliere este necesară pentru asigurarea protecției împotriva concedierii.

Dacă depășiți acest interval de timp, protecția împotriva concedierii se aplică numai dacă ați depășit perioada de două săptămâni fără vina dvs. și se transmite imediat informația către angajator.

Dacă vă luați concediu parental **imediat** după nașterea copilului, atunci protecția specială împotriva concedierii este extinsă până la sfârșitul concediului parental (pentru detalii, consultați broșura informativă „Alocație, alocație suplimentară și concediu parental, vezi mai sus secțiunea 1.2.1).

3.3.1 Ce nu poate face angajatorul dumneavoastră în timpul perioadelor de protecție împotriva concedierii?

Orice concediere extraordinară, precum și încetarea obișnuită a raportului de muncă este inadmisibilă. De asemenea, în general, se interzic în general concedierea, încetarea raportului de muncă provizorie sau rezilierea contractului de muncă în caz de insolvență.

Nu este inadmisibilă doar declararea rezilierii, ci și **măsurile pregătitoare** ale angajatorului dvs., pe care le face cu privire la rezilierea contractului dvs. Aceasta include, de exemplu, căutarea, planificarea și recrutarea unui înlocuitor permanent, pe care ar trebui să-l înlocuiți de-așemenea la întoarcere.

3.3.2 Excepții la interdicția de concediere

În mod excepțional, o concediere este posibilă dacă există motive speciale. Cu toate acestea, acestea nu trebuie să fie legate de starea dumneavoastră în timpul sarcinii sau de situația dumneavoastră până la expirarea perioadei de protecție, în mod normal de patru luni după naștere sau avort spontan.

Un caz particular poate fi, de exemplu, relocarea locului de muncă (fără posibilitatea de a stabili femeia gravidă într-un alt loc de muncă) sau în întreprinderi mici, unde lucrul nu poate continua în absența unei persoane înlocuitoare calificate. Doar încălcările foarte grave ale datoriei de către dvs. vă pot conduce în mod excepțional la concediere.

Aprobarea autorității de supraveghere

Angajatorul dvs. **trebuie să transmită autorității de supraveghere** concedierea propusă pe perioada de protecție, aceasta fiind declarată admisibilă doar pe baza unor circumstanțe excepționale. Numai după aprobarea autorității este permisă angajatorului dumneavoastră încetarea contractului dvs. în mod legal; o încetare anunțată anterior este inefficientă.

Concedierea trebuie să fie formulată **în scris** și să conțină **motivul acesteia**.

3.4 Interzicerea concedierii în legislația protecției maternității

În cazul concedierii ilegale din partea angajatorului, aveți următoarele opțiuni și drepturi. Nu puteți renunța de la început la această protecție în favoarea angajatorului dvs., un acord contractual corespunzător fiind inadmisibil și, prin urmare, nu este considerabil. Dar puteți demisiona.

3.4.1 Cum vă puteți opune în mod legal concedierii din partea angajatorului dvs.?

Dacă vă este refuzată în mod ilegal dreptul la protecție (cu alte cuvinte, fără aprobarea legală), trebuie să intentați **o acțiune în fața instanței de muncă competentă** în cazul în care doriți să anulați concedierea. Trebuie, în principiu, să depuneți cererea **în termen de trei săptămâni de la primirea notificării scrise de reziliere**. Dacă nu introduceți o acțiune, rezilierea angajatorului dvs. este considerată legală din start.

Puteți depune o plângere la Curtea de Muncă sau puteți să o apelați la un împuternicit (de exemplu, un avocat). Plângerea nu trebuie neapărat formulată în scris. Aceasta poate fi depusă inclusiv verbal în fața funcționarului (grefierului) instanței de muncă.

Notă importantă

Practic, trebuie să intentați un proces **în termen de trei săptămâni de la primirea notificării scrise în fața instanței de muncă competentă**, dacă doriți să se ia măsuri împotriva încetării contractului dvs. din partea angajatorului.

În următoarele cazuri, plângerea dvs. poate fi admisibilă mai târziu:

I Dacă angajatorul a fost conștient de sarcina, avortul spontan sau nașterea și a depus o **cerere de aprobare** a concedierii către autoritatea de supraveghere, termenul celor trei săptămâni nu începe până când nu sunteți informat despre decizia autorității respective.

I Dacă **decizia autorității nu v-a fost comunicată** sau angajatorul dvs. nu a formulat o cerere pentru o declarație de admisibilitate din partea autorității, termenul celor trei săptămâni nu este în general aplicabil. Cu toate acestea, chiar și în aceste cazuri, dreptul de acțiune poate fi pierdut dacă nu vă opuneți concedierii o perioadă mai lungă de timp. Prin urmare, inclusiv în aceste cazuri, acțiunea trebuie formulată în termen de trei săptămâni.

I Dacă, din motive dincolo de controlul dvs., nu aflați despre sarcina dvs. **până la expirarea termenului limită de trei săptămâni**, puteți depune o cerere de aprobare a unei acțiuni întârziate în fața instanței de muncă și intenta proces. Cererea trebuie să fie justificată și poate fi făcută numai în termen de două săptămâni după ce ați aflat de sarcină. După șase luni, de la sfârșitul termenului depășit, nu mai puteți depune astfel de cereri.

Notă importantă

Puteți acționa în instanță nu doar împotriva concedierii din partea angajatorului. În funcție de land, **puteți intenta acțiune chiar și împotriva aprobării autorității de supraveghere sau puteți intenta acțiune înaintea instanței administrative competente.**

3.4.2 Ce se întâmplă cu dreptul dvs. la salariu în cazul unei concedieri ilegale?

Dacă instanța de muncă stabilește că această concediere este inoperantă din punct de vedere juridic și relația de muncă persistă, sunteți în principiu îndreptățiți să vă fie plătite drepturile salariale. De asemenea, trebuie avute în vedere veniturile obținute prin alte prestații de muncă și beneficii publice, plătite ca urmare a șomajului.

În cazul în care angajatorul v-a concediat ilegal și **nu continuați să lucrați până la sfârșitul perioadei de preaviz**, acesta trebuie să continue să vă plătească drepturile salariale, dacă i-ați oferit acestuia performanța la locul de muncă. Nu trebuie să vă oferiți munca dacă și în măsura în care există o interdicție de angajare (a se vedea **2.2.5**).

În timpul perioadelor de protecție (a se vedea **2.3**), angajatorul trebuie să plătească de-asemenea subvenția pentru prestațiile de maternitate prevăzută în aceste cazuri.

3.5 Cine vă poate consilia cu privire la protecția maternității împotriva concedierii?

Dacă aveți întrebări cu privire la protecția împotriva concedierii, puteți contacta autoritățile competente în materie de maternitate.

Informațiile includ, de asemenea, broșura gratuită a Ministerului Federal al Muncii și Protecției Sociale „Protecția împotriva concedierii”, care poate fi solicitată editurii Guvernului Federal (e-mail: publikationen@bundesregierung.de) (a se vedea www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/A163-kuendigungsschutz.html).

3.6 Vă este permisă întreruperea din partea dvs. a angajării pe durata aplicării protecției maternității?

Dvs. aveți opțiunea încetării relației de angajare pe durata de aplicare a protecției maternității prin reziliere unilaterală sau încheierea unui acord de reziliere.

Dacă luați în considerare aceste opțiuni, de exemplu, pentru a avea grijă de copilul dumneavoastră, și considerați că această îngrijire nu poate avea loc în condițiile locului actual de muncă, trebuie să căutați consiliere - în special din partea Agenției Federale de Muncă în vederea unei iminente blocări a prestațiilor de șomaj. Ar putea fi mai bine pentru dvs. să solicitați angajatorului **concediu pentru creșterea copilului**.

În caz contrar, se aplică următoarele:

I Dvs. înșivă nu sunteți obligată de interdicția concedierii. Puteți, de asemenea, să încetați în orice moment relația de angajare pe durata concediului dumneavoastră maternal (**auto-reziliere**). Pentru încetarea din partea dvs., trebuie să respectați termenii legali sau convenite care se aplică în conformitate cu termenii contractului dvs. de muncă sau cu contractele colective.

I Deoarece vă puteți întrerupe în mod voluntar relația dvs. de muncă în timpul sarcinii și după naștere, sunt **permise de-asemenea acordurile de reziliere**.

I În cazul acordurilor de auto-reziliere și încetare, concediul de maternitate se termină odată cu relația de muncă.

I În ambele cazuri, nu mai puteți formula nicio plângere împotriva angajatorului dvs. (inclusiv, de exemplu, pentru salariului sau indemnizației de maternitate).

I Doar în cazuri speciale, în special când are loc încetarea sau rezilierea contractului **printr-o fraudă sau amenințare ilegală** din partea angajatorului dvs., consimțământul pentru încheierea unui acord de reziliere poate fi contestat de dvs.

IV. Prestații înainte și după naștere

Pentru perioada de dinainte și de după naștere și mai presus de toate în timpul perioadelor legale de protecție a maternității aveți diferite drepturi. Se pot distinge următoarele drepturi:

I Drepturi de plată a salariului și compensației pentru restricții legate de maternitate a activității dumneavoastră profesionale (a se vedea comentariile de la punctul **4.1**)

I Drepturi la prestații susținere (a se vedea comentariile de la punctul **4.2**) și

I Drepturi privind păstrarea beneficiilor dvs. (a se vedea comentariile de la punctul **4.3**).

În plus, aveți în principiu dreptul la concediu parental (vezi pct. **4.4**).

Beneficiarii prestațiilor în conformitate cu Legea privind Protecția Maternității sunt în general femeile cu loc de muncă în sensul Art. 7 alineatul 1 din Cartea IV din Codul Social. Indiferent de existența unei astfel de relații de muncă, se aplică, de asemenea, reglementările privind dreptul la prestații

I Femeilor în curs de formare profesională și practică în înțelesul Art. 26 din Legea pentru formarea profesională,

I Femeilor cu dizabilități angajate într-un atelier de lucru pentru persoanele cu handicap,

I Femeilor care lucrează ca voluntari în sensul Legii Serviciilor Tinerilor Voluntari sau Legii Federale a Serviciului de Voluntariat,

I Femeilor care acționează în calitate de membri ai unei asociații religioase, parohiale și membrii unor comunități similare într-o poziție sau care lucrează pe baza unui contract, chiar și în timpul educației lor extra-curriculare,

I Femeilor care lucrează la domiciliu, în sensul Art. 1 alin. 1 și 2 din Legea Lucrului la Domiciliu, în măsura în care acestea lucrează în acord, și

I Femeilor care sunt considerate a fi persoane similare lucrătorilor datorită activităților economice independente (doar § 19 alin. 1).

Nu se acordă în principiu **nicio prestație** în conformitate cu Legea privind protecția maternității:

I Lucrătorilor (voluntarilor) în cadrul programelor de dezvoltare,

- I Casnicelor (fără ocupație),
- I Persoanelor cu activități independente care nu sunt asigurate în sistemul public de asigurări de sănătate cu drept la concediu medical plătit,
- I Funcționarilor publici (Legea privind protecția maternității nu se aplică acestora, ci reglementările speciale serviciul public) și
- I Elevilor și studenților (fără ocupație).

4.1 Drepturile dvs. de remunerație și compensare

Pentru a evita pierderea veniturilor pe perioada protecției maternității, aveți următoarele drepturi:

- I pauze plătite pentru consultații medicale și alăptare (punctul 4.1.1);
- I plata remunerației de maternitate pentru măsurile de protecție a maternității (punctul 4.1.2) și
- I remunerații pentru perioada de protecție a maternității înainte și după naștere, precum și pentru ziua nașterii (ex. indemnizația de maternitate și suplimentul la indemnizația de maternitate (așa-numitul supliment din partea angajatorului)) (punctul 4.1.3).

Note pentru angajatorul dvs.

Toți angajatorii obțin compensarea cheltuielilor înregistrate cu perioada de sarcină și maternitate a angajaților lor (în special remunerația de maternitate și suplimentul angajatorului). Aceștia iau parte la un sistem general de plată în plată al societăților de asigurări de sănătate (așa-numita **procedură U2**).

Atât suplimentul angajatorului la indemnizația de maternitate, cât și remunerația, care este plătită ca indemnizație pentru protecția maternității pentru interzicerea concedierii, sunt **rambursate integral**. De asemenea, se rambursează contribuțiile la asigurările legale de sănătate, pensie și șomaj plătibile de angajatori.

O reglementare specială se aplică membrilor de familie care lucrează în regim de muncă cu normă întreagă, care sunt asigurați în mod obligatoriu cu **asigurarea de sănătate agricolă**. Pentru acești angajați, procedura U2 nu se aplică din cauza relațiilor personale care există în astfel de raporturi de muncă într-o familie.

Sunt eligibile pentru rambursare și indemnizațiile de formare care trebuie continuate din cauza unei interdicții de angajare. Responsabilă pentru rambursare este Casa de Asigurări de Sănătate. Rambursarea se va face la cerere.

4.1.1 Pauze plătite pentru consultații și alăptare

Prin acordarea învoirilor pentru consultații și pauze de alăptat, **nu se poate solicita o diminuare salarială**. De asemenea, nu trebuie să relucreți sau recuperați perioadele de învoire. Nu se iau în considerare pauzele stabilite în Legea Programului de Lucru sau în alte dispoziții (a se vedea punctele **2.2.3** și **2.4.1**).

Remunerație la învoire pentru consultații și lactație

4.1.2 Plata remunerație de maternitate pentru măsurile de protecție a maternității

În cazul unei schimbări a locului de muncă datorate protecției maternității sau unei interdicții (parțiale sau complete) de angajare **în afara perioadelor de protecție**, nu trebuie să vă temeți în privința dezavantajelor financiare. Aveți dreptul la așa-numita **remunerație de maternitate** și astfel primiți cel puțin veniturile medii de înainte de începerea sarcinii.

În ceea ce privește plata **remunerației de maternitate**, se plătește salariul mediu (brut) din ultimele trei luni calendaristice de înainte de sarcină. Acest lucru se aplică și în cazul în care ocupația sau tipul de remunerație se modifică datorită acestei interdicții. Dacă raportul de muncă începe după începerea sarcinii, trebuie calculat salariul mediu pentru primele trei luni de angajare.

Remunerația de maternitate este considerată ca un salariu normal și, prin urmare, este supus **impozitelor și contribuțiilor sociale**.

Notă pentru angajatorul dvs.

Angajatorul dvs. primește **100% din remunerația de maternitate** (conform așa-numitei proceduri U2).

4.1.3 Plățile în timpul perioadelor de protecție a maternității

Ca regulă generală, puteți primi prestații pentru **întreruperile de muncă** în perioada de protecție a maternității. Prestațiile la care aveți dreptul depind în special de tipul de angajare la care aveți dreptul și de modul în care sunteți asigurat. În plus față de prestațiile de maternitate (**indemnizația de maternitate și suplimentul la indemnizația de maternitate (contribuția angajatorului)**), femeile asigurate privat pot fi îndreptățite, de asemenea, la **alocația de boală**. Informații suplimentare privind tipul și măsura în care aveți dreptul la prestații, puteți găsi în comentariile de la punctele **4.1.3.1** până la **4.1.3.4** și în tabelul rezumativ de la punctul **4.1.4**.

Femeile care sunt asigurate într-un **sistem public de asigurări de sănătate** primesc indemnizația de maternitate din asigurările lor de sănătate. Angajații care sunt membri ai unei asigurări de sănătate (femeile asigurate privat sau femeile asigurate familial fără contribuții la un fond de sănătate de stat) primesc o sumă totală limitată la 210 euro reprezentând prestații de maternitate de la **Biroul Federal de Asigurări**.

Trebuie să solicitați indemnizația de maternitate la fondul de asigurări de sănătate sau la Biroul Federal de Asigurări. Pentru cerere, veți avea nevoie de certificatul de la medicul dumneavoastră, moașă sau asistentul din maternitate, specificând data preconizată a nașterii (data calculată).

Notă importantă

Indemnizația de maternitate în valoare de până la 210 de euro trebuie să fie solicitată **Biroului Federal de Asigurări** - Oficiul pentru prestații de maternitate - Friedrich-Ebert-Allee 38, 53113 Bonn, telefon 0228 619-1888. Informațiile și formularele de cerere sunt de asemenea disponibile pe internet: www.mutterschaftsgeld.de

Femeile aflate în câmpul muncii primesc de la angajator **suplimentul angajatorului** în plus față de indemnizația de maternitate. Contribuția angajatorului reprezintă suma diferență între 13 euro și plățile medii zilnice reduse cu deducerile legale din ultimele trei luni calendaristice înaintea perioadei de protecție de dinainte de naștere. Veți primi contribuția angajatorului dacă salariul mediu zilnic depășește 13 euro. Dacă angajarea dvs. începe în perioadele de protecție de dinainte sau după naștere, angajatorul vă plătește suplimentul la indemnizația de maternitate de la începutul raportului de muncă. Suplimentul trebuie plătit la aceeași dată cu taxa anterioară. În cazul mai multor relații de muncă, contribuția angajatorului trebuie să fie plătită de către angajatori proporțional cu remunerația netă reciprocă.

Suplimentul
angajatorului

Practic, indemnizația de maternitate și contribuția angajatorului sunt calculate pe baza plăților în medie pe zi reduse de contribuțiile legale pentru ultimele trei luni calendaristice înainte de începerea perioadei de protecție de dinainte de naștere.

În ceea ce privește **mărimea prestației**, se pot distinge patru tipuri:

I plata integrală a **indemnizației de maternitate care nu depășește 13 EUR pe zi** și (dacă este cazul) suplimentul angajatorului

Exemplu de calcul

În ultimele trei luni înainte de începerea perioadei de protecție, o femeie are un salariu lunar de 1.500 de euro. Salariul lunar net a fost 975 de euro. Salariul lunar net din ultimele trei luni ($975 \text{ €} \times 3 = 2.925 \text{ €}$) este convertită la media zilei calendaristice (trei luni calendaristice până la 30 de zile) ($2.925 \text{ €} : 90 \text{ de zile calendaristice} = 32,50 \text{ € pe zi calendaristică}$). Salariul mediu zilnic net a fost, prin urmare, de 32,50 EUR pe zi. În timpul perioadelor de protecție de înainte și după naștere femeia primește această sumă 32.50 euro pe zi calendaristică, în mod specific

I ca indemnizație de maternitate de la casa de asigurări de sănătate 13 Euro,
I ca supliment de la angajator 19.50 Euro.

I Plata parțială a **indemnizației de maternitate în valoare totală de până la 210 de euro și (dacă este cazul) suplimentul angajatorului**

I Plata parțială a **indemnizației de maternitate în cuantumul alocației în caz de boală**

Notă importantă

Alocația în caz de boală se ridică la 70% din venitul obișnuit și venitul obținut, în măsura în care este supus calculului contribuției (venit regulat); cu toate acestea, nu depășește 90% din câștigurile nete corespunzătoare.

I Plata egală cu alocația zilnică de boală convenită (pentru femeile cu asigurare privată de boală)

Notă importantă

Indemnizația de maternitate, alocația parentală și alte compensații sunt plătite în contul alocației de boală. Dacă este necesar, trebuie luate în considerare perioadele de așteptare convenite prin contract.

Indemnizația de maternitate și suplimentul angajatorului nu sunt supuse contribuțiilor sociale și fiscale. Cu toate acestea, acestea sunt incluse în rezerva de progresie fiscală. Din cauza libertății de plată a impozitelor și taxelor, valoarea acestor prestații se bazează pe salariul dvs. net (salariul brut, minus impozitele și taxele).

4.1.3.1 Femeile în raporturi de muncă existente

În calitate de angajați, sunteți - indiferent de statutul dvs. asigurați - în timpul perioadelor de maternitate de dinainte și după naștere, precum și pentru ziua nașterii, prin intermediul **indemnizației de maternitate** (de la asigurările de sănătate sau de la Biroul Federal de Asigurări)

I Sunteți în raport de muncă și sunteți membru al unei case de asigurări de sănătate legale, aveți dreptul la indemnizația de maternitate acordată în sumă de până la 13 euro pe zi de la casa de asigurări de sănătate și un supliment la indemnizația de maternitate din partea angajatorului.

I Dacă sunteți angajată cu normă parțială și sunteți membru al unei case de asigurări de sănătate (ex. studenți, asigurați în mod voluntar) și nu veți fi plătită în cursul perioadei de protecție, veți primi indemnizația de maternitate în valoare de până la 13 euro pe zi de la casa de asigurări de sănătate și, eventual, un supliment la indemnizația de maternitate de la angajatorul dvs. Dacă sunteți angajată cu normă

parțială nu sunteți membru al unei case de asigurări de sănătate publice (de ex. sunteți membru al familiei sau soție), veți primi indemnizație de maternitate în valoare totală de până la 210 de euro din partea Oficiului Federal de Asigurări și, eventual, un supliment la indemnizația de maternitate de la angajator.

I Dacă sunteți angajată și sunteți asigurat în sistemul privat, veți primi indemnizație de maternitate în valoare totală de până la 210 EURO de la Biroul Federal de Asigurări și un supliment la indemnizația de maternitate de la angajator. Dacă ați încheiat o asigurare de indemnizație în caz de boală, puteți beneficia în plus de plata indemnizației zilnice de boală acordate chiar și în perioadele de protecție.

4.1.3.2 Femeile a căror relație de muncă precedentă s-a schimbat în timpul sarcinii sau în perioadele de protecție

În cazul în care relația dvs. de muncă precedentă se schimbă în timpul sarcinii sau în timpul perioadelor de protecție, aceasta afectează, de asemenea, drepturile dumneavoastră la prestații. Se disting următoarele grupuri de cazuri:

I Dacă angajatorul vă întrerupe efectiv angajarea în timpul sarcinii sau în perioadele de protecție (a se vedea 3.3.2), vă păstrați dreptul la indemnizația de maternitate și suplimentul de la angajator, până la suma pe care ați avut dreptul înainte de încetarea raportului de muncă. Cu toate acestea, odată cu încetarea raportului de muncă, nu veți mai putea avea dreptul de a primi suplimentul din partea angajatorului. Dar, pentru a vă proteja în această situație imprevizibilă, de la sfârșitul perioadei de angajare până la sfârșitul perioadei de protecție, veți continua să primiți indemnizația de maternitate din partea organismului responsabil pentru plata indemnizației de maternitate (Casa de asigurări de sănătate sau Biroul Federal de Asigurări).

I Dacă angajarea dvs. încetează în perioada de protecție datorită faptului că aveți un contract pe durată determinată, care expiră în perioada de protecție, sau pentru că ați reziliat dvs. contractul de muncă (vezi 3.6.), drepturile dvs. la prestații se bazează pe asigurarea dvs. de sănătate de la sfârșitul relației de muncă: Dacă sunteți membru al unei case de asigurări de sănătate publice, veți primi la sfârșitul relației de muncă până la sfârșitul concediului de maternitate indemnizația de maternitate, **în cuantumul indemnizației pentru concediul medical** de la compania de asigurări de sănătate. Dacă beneficiați de o asigurare familială sau asigurare privată de sănătate și, prin urmare, nu sunteți membru al unei case de asigurări de sănătate publice, o încetare ulterioară a relației de muncă îndreptățește de asemenea la prestații maternale rămase astfel neafectate. În acest caz, continuați primirea unei **indemnizații de maternitate de până la 210 de euro** de la Biroul Federal de Asigurări. Deoarece nu mai lucrați, nu aveți dreptul la contribuția angajatorului în aceste cazuri, indiferent de statutul dvs. de asigurat.

I Dacă relația de muncă încetează (de exemplu, din cauza unui interval limitat de timp), **imediat înainte de începerea perioadei de protecție înainte de naștere** și ați fost în ultima zi de muncă un membru al unei case de asigurări de sănătate, veți primi indemnizația de maternitate egală cu prestațiile în caz de concediu medical.

Notă importantă

Dacă vă pierdeți locul de muncă în timpul perioadelor de protecție a maternității, ar trebui să contactați cât mai curând posibil, Casa de asigurări de sănătate, Agenția de ocuparea forței de muncă și, eventual, Biroul serviciilor sociale și să clarificați atât acoperirea de asigurare, cât și securitatea financiară.

Dacă angajatorul dvs. se află în incapacitate de plată a suplimentului angajatorului din cauza unui **eveniment de insolvabilitate**, se aplică aceleași reguli de la data insolvabilității până la finalul perioadei, precum în cazul unei relații de muncă încetate de angajator (vezi **3.3.2**) de la finalul angajării până la finalul perioadei de protecție (vezi mai sus). Drepturile retroactive la suplimentul angajatorului până la producerea **evenimentului de insolvență** sunt tratate ca arierate de plată. Ca urmare a producerii evenimentului insolvență, aveți dreptul la prestații de insolvență dacă sunteți încă îndreptățit la compensație pentru trei luni de angajare de preced evenimentul de insolvență.

Suplimentul angajatorului în cazul insolvenței acestuia

I Dacă treceți de la poziția unui funcționar public la un loc de muncă în timpul perioadelor de protecție, aveți dreptul la indemnizație de maternitate de la locul nou de muncă.

4.1.3.3 Femeile care desfășoară activități independente

Asigurat în sistem privat

În calitate de **asigurat privat care desfășoară activități independente**, nu veți primi indemnizație de maternitate. Conform Legii Contractelor de Asigurare, cu toate acestea, femeile cu activități independente, care au beneficiat de o asigurare privată în caz de boală, au de asemenea, în perioada de maternitate, **dreptul la plata indemnizației zilnice de boală convenite**, în cazul în care acestea nu sunt sau sunt numai într-o măsură limitată legate de locul de muncă în această perioadă. Verificați la casa de asigurări ce prestații primiți pe baza contractului dvs. de asigurare.

Dacă desfășurați activități independente și sunteți asigurată în mod voluntar la o casă de asigurări de sănătate publică cu dreptul la concediu medical plătit, veți primi în timpul perioadelor de protecție a maternității prestații maternale, în cuantumul prestațiilor de boală de asigurări de sănătate. Cu toate acestea, dacă nu le folosiți în cadrul perioadei de protecție, nu veți avea dreptul la prestații maternale datorită legăturii leale între dreptul la prestații maternale și dreptul la prestații în caz de boală.

Notă importantă

Dacă desfășurați o **activitate independentă și sunteți asigurată în mod voluntar la o casă de asigurări de sănătate publică**, puteți alege dacă doriți să beneficiați de acoperirea riscul de compensare în caz de incapacitate de muncă pe o rată opțională de boală sau o prestație de boală (declarația opțiunii) „statutară”. Informații suplimentare pot fi obținute de la casele responsabile de asigurări de sănătate. Pentru membrii asigurărilor de sănătate din domeniul agricol există excepții.

4.1.3.4 Femeile fără locuri de muncă remunerate

Dacă nu desfășurați activități lucrative, drepturile dvs. rezidă în principal, din dispozițiile generale ale celei de a doua și a treia Carte a Codului Social (SGB II și SGB III). Același lucru este valabil și pentru femeile a căror relație de muncă se încheie în timpul sarcinii, dar înainte de începerea perioadei de protecție de dinainte de naștere.

I Sunteți acoperită de asigurări de sănătate la începutul perioadei de protecție în calitate de beneficiari de șomaj I prestație de șomaj sau de formare profesională în conformitate cu SGB III prin lege, și veți primi prestații de maternitate de la Casa de asigurări de sănătate. Suma prestațiilor de maternitate corespunde **valorii indemnizației de șomaj în caz de șomaj sau de formare profesională în conformitate cu SGB III**, pe care persoana asigurată a primit-o înainte de începerea perioadei de protecție de dinainte de naștere.

I Dacă sunt obținute prestații de șomaj (inclusiv suplimentare), în conformitate cu SGB II, din a 13-a săptămână de sarcină până la ziua nașterii, se recunoaște în plus o **plată suplimentară de 17 la sută din prestațiile aplicabile** (de ex. pentru persoane singure de 71 euro (rotunjită)). Dacă o activitate salariată exercitată anterior dă dreptul la prestație de maternitate, aceasta trebuie luată în considerare ca venit atunci când se determină indemnizația de șomaj II. Aceleași indemnizații se aplică și în cazul activității salariate precedente. Independent de acestea, la cerere, pot fi oferite prestații pentru necesarul inițial de îmbrăcăminte și consumabile necesare sarcinii și nașterii de către organele municipale locale competente pentru punerea în aplicare a securității de bază pentru solicitanții de locuri de muncă (centru de locuri de muncă).

I Sunteți elev sau student fără loc de muncă, sunteți student înregistrat în **asigurările de sănătate publice fără prestații de boală și astfel nu aveți dreptul la prestații de maternitate.**

4.1.4 Prezentare generală a indemnizației de maternitate și a suplimentului de la angajator

Prezentare generală	
Femei în raport de muncă existent	
Asigurate într-un sistem public de asigurări de sănătate cu drept de plată a indemnizației în caz de boală	Până la 13 euro pe zi indemnizație de maternitate din partea societății de asigurări de sănătate plus suplimentul angajatorului egal cu diferența față de salariul mediu net
Asigurate într-un sistem public de asigurări de sănătate fără drept de plată a indemnizației în caz de boală (de ex. studente)	Până la 13 euro pe zi indemnizație de maternitate din partea societății de asigurări de sănătate și, dacă este cazul, suplimentul din partea angajatorului egal cu diferența între 13 euro și salariul mediu net
Femei care nu sunt asigurate într-un sistem public de asigurări de sănătate (de ex. membrii familiei)	Indemnizația de maternitate de la o singură dată până la un total de 210 de euro din partea Biroului Federal de Asigurări, plus suplimentul angajatorului egal cu diferența între 13 euro și salariul mediu net
Femei asigurate în sistemul privat de asigurări de sănătate	Indemnizația de maternitate de până la un total de 210 de euro din partea Biroului Federal de Asigurări, plus supliment de la angajator, egal cu diferența dintre 13 euro și salariul mediu net, dacă este cazul supliment de indemnizației zilnică de boală.
Femeile a căror încadrare în muncă se încheie în timpul sarcinii sau în perioadele de protecție	
Femeile a căror încadrare în muncă a fost întreruptă de angajator în timpul sarcinii sau în perioadele de protecție	Pentru femeile asigurate într-un sistem public de asigurări de sănătate: până la 13 euro pe zi indemnizație de maternitate, plus suplimentul angajatorului din partea asigurărilor de sănătate; pentru femeile care nu sunt asigurate într-un sistem public de asigurări de sănătate: indemnizație de maternitate până la un total de 210 de euro din partea Biroul Federal de Asigurări

Prezentare generală	
Femeile a căror încadrare în muncă se încheie în timpul sarcinii sau în perioadele de protecție	
Femeile ale căror angajare pe durată determinată s-a încheiat în perioadele de protecție	Pentru femeile asigurate într-un sistem public de asigurări de sănătate: indemnizație de maternitate egală cu indemnizația de boală din asigurările de sănătate; pentru femeile care nu sunt asigurate într-un sistem public de asigurări de sănătate: indemnizație de maternitate de până la un total de 210 euro din partea Biroul Federal de Asigurări
Femeile a căror angajare încetează imediat înainte de începerea perioadei de protecție de dinainte de naștere , dacă au fost asigurate într-un sistem de asigurări de sănătate în ultima zi de angajare	Indemnizație de maternitate în cuantumul indemnizației de boală din asigurările de sănătate
Femeile a căror angajare încetează în timpul sarcinii, dar înainte de începerea perioadei de protecție de dinainte de naștere	Indemnizație de maternitate egală cu cea a femeilor fără activitate salariată cf. pagina 72
Femeile al căror angajator intră în insolvență în timpul sarcinii sau în perioadele de protecție	Prestații de maternitate de la evenimentul de insolvență până la o încetare admisibilă
Femei care desfășoară activități independente	
Asigurate într-un sistem public de asigurări de sănătate cu drept de plată a indemnizației în caz de boală	Indemnizație de maternitate în cuantumul indemnizației de boală din asigurările de sănătate
Asigurate într-un sistem public de asigurări de sănătate fără drept de plată a indemnizației în caz de boală	Fără indemnizație de maternitate
Asigurate în sistem privat de asigurări de sănătate cu activități independente, care au încheiat o asigurare de indemnizație în caz de boală	Dreptul la plata indemnizației zilnice de boală acordate există în timpul perioadelor de protecție a maternității

Prezentare generală	
Femei fără locuri de muncă remunerate	
Asigurate într-un sistem public de asigurări de sănătate cu drept de plată în caz de boală (indemnizație de șomaj – I – beneficiari)	Indemnizația de maternitate este plătită în cuantumul prestației anterioare de șomaj I de către asigurările de sănătate
Asigurate într-un sistem public de asigurări de sănătate fără drept de plată în caz de boală (indemnizație de șomaj – II – beneficiari)	Ajutorul de șomaj II va continua să fie plătit în timpul concediului de maternitate legal, luând în considerare orice cerințe suplimentare din a 13-a săptămână de sarcină . Cerințele suplimentare se acordă numai până la ziua nașterii, inclusiv.
Eleve și studenți fără locuri de muncă remunerate	Fără prestații

4.1.5 Condiții de plată și calculul remunerației

În ceea ce privește condițiile și calculul remunerației și a ratei remunerațiilor, trebuie remarcat următoarele:

Pentru **determinarea salariului mediu** se aplică principiul să nu vă fie mai rău din punct de vedere financiar pe durata perioadei de protecție maternală, dar nu tratat mai bine decât în cazul în care angajarea ar fi continuat fără protecție de maternitate și interdicție legală de angajare:

I De asemenea, aceasta nu ia în considerare schimbările în ceea ce privește încadrarea în muncă sau tipul de remunerație datorată acestei interdicții. Pierderile cauzate de interzicerea muncii la normă și pe linia de asamblare sau a muncii suplimentare, munca de duminică și în tură de noapte nu are nici un efect negativ asupra calculului.

I Pentru creșteri sau reduceri de venituri permanente, de exemplu, creșteri sau reduceri salariale, care sunt eficiente în timpul perioadei de calcul, veniturile medii pentru întreaga perioadă de calcul vor fi calculate pe baza schimbării de venituri. Acest lucru ține cont de faptul că femeia ar fi continuat să lucreze fără o interdicție de angajare și ar fi primit salariul în suma modificată. Dacă modificarea intră în vigoare după încheierea perioadei de calcul, aceasta trebuie inclusă în calcul începând cu data efectivă a acesteia. Creșterile sau reducerile de venituri temporare care au loc în timpul perioadei de calcul nu vor fi luate în considerare la calcularea câștigurilor medii.

I Dacă se lucrează într-un loc de muncă secundar, în plus de cel cu normă întreagă, trebuie să fie luată în considerare în calculul remunerației de asemenea remunerația angajării secundare.

I Pentru a determina perioada de calcul pentru stabilirea venitului mediu, nu sunt considerate perioadele când femeia nu a primit nicio remunerație ca rezultat al absenței involuntare. Dacă raportul de muncă a fost mai scurt de trei luni, calculul se bazează pe perioada propriu-zisă de angajare.

I Pentru a determina salariul mediu, orice salarii neplătite sau rețineri de salariu intervenite în perioada de calcul ca urmare a lucrului redus ca timp, întrerupere a activității sau absența involuntară de la lucru nu vor fi luate în considerare:

I Dacă nu este posibil să se determine salariul mediu în conformitate cu regulile obișnuite, trebuie utilizat salariul mediu zilnic pentru o persoană comparabilă.

I Dacă sunteți în concediu pentru creșterea copilului pentru copilul dumneavoastră anterior în momentul sarcinii, trebuie să se ia în considerare:

I Dacă nu lucrați cu normă parțială în timpul concediului de creștere a copilului sau nu încheiați concediul respectiv prematur, nu aveți dreptul la plata indemnizației maternale în timpul interdicției de muncă. De asemenea, dreptul dvs. la suplimentul angajatorului în timpul perioadei de protecție nu se aplică în cazul în care nu lucrați cu normă parțială în timpul concediului pentru creșterea copilului sau nu încheiați concediul respectiv prematur. Numai cu încetarea concediului de creștere a copilului este reactualizat raportul de muncă al dumneavoastră complet și, prin urmare, dreptul dvs. la suplimentul angajatorului înainte de noul dvs. concediu. Dacă nu încheiați concediul pentru creșterea copilului dumneavoastră mai devreme și nu ați lucrat cu normă parțială în timpul acestuia, aveți dreptul doar la indemnizația de maternitate acordată.

Notă importantă

Puteți înceta un **concediu pentru creșterea copilului activ mai devreme - și fără acordul angajatorului** – pentru a beneficia de perioadele de protecție a maternității pre- și post-natale și de drepturile asociate (inclusiv suplimentul angajatorului pentru prestații de maternitate). Angajatorul dvs. nu poate refuza încetarea anticipată în acest caz.

Acest lucru este clarificat prin lege în Actul federal privind indemnizația parentală și concediul parental.

Dacă încheiați anticipat concediul pentru creșterea copilului pentru a beneficia de concediul de maternitate statutar, trebuie să informați angajatorul în timp util cu privire la sfârșitul concediului parental. O încetare retroactivă a concediului parental nu poate fi planificată.

Angajatorul dvs. nu va suporta nici un cost, deoarece va primi rambursarea integrală de la compania de asigurări de sănătate pentru suplimentul angajatorului.

I Dacă lucrați în timpul **concediului parental cu fracțiune de normă și nu încheiați concediul pentru creșterea copilului**, iar dacă perioada de protecție de maternitate este inclusă în acest loc de muncă cu normă parțială, aveți dreptul la contribuția

angajatorului din acea munca cu fracțiune de normă. Pentru munca cu normă parțială, Legea privind protecția maternității se aplică fără restricții.

I Dacă ați încheiat **concediul parental** anticipat timp în care ați lucrat **cu fracțiune de normă**, pentru calcularea salariului mediu se aplică particularități: trebuie să vă verificați dacă este mai bine pentru dvs. să aplicați calculul pe baza venitului dvs. în timpul concediului parental sau pe baza venitului înainte de concediul parental. Salariul fracțiunii de normă pe care l-ați primit înainte de încheierea concediului pentru creșterea copilului dumneavoastră nu este luat în considerare dacă salariul mediu este mai ridicată fără a lua în considerare timpul când a fost plătit. Astfel veți evita să fiți dezavantajată de concediul parental pentru copilul mai mare în ceea ce privește protecția maternității pentru copilul viitor.

Prestațiile de maternitate sunt întotdeauna pe deplin creditate în **alocația dumneavoastră parentală**. Acest lucru se aplică și prestațiilor plătite în timpul perioadelor de maternitate dacă sunteți funcționar public. Prestațiile de maternitate de până la un total de 210 de euro, care este plătită de către Oficiul Federal de Asigurări nu va fi luată în calcul. De-aseamenea, prestațiile de maternitate de la data nașterii unui alt copil se scad din alocația parentală pentru un copil mai mare, dar numai în măsura în care prestațiile parentale depășesc o sumă de 300 de euro.

Notă importantă

Broșura Ministerului Federal al Familiei, Persoanelor Vârstnice, Femeilor și Tinerilor vă informează despre reglementările alocației parentale și concediului parental „Alocația parentală, alocația parentală suplimentară și concediul pentru creșterea copilului”, care poate fi comandată gratuit publicației Administrației Federale (e-mail: publikationen@bundesregierung.de). Vezi și:

www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/elternngeld--elternngeldplus-und-elternzeit-73770

4.2 Dreptul dumneavoastră la prestații

În plus față de prestațiile menționate mai sus, puteți avea dreptul la alte prestații.

4.2.1 Prestații pentru asigurații în sistemul public de asigurări de sănătate (de ex. ajutorul moașelor)

Următoarele prestații sunt asigurate de casa de asigurări de sănătate publică, în plus față de prestațiile de maternitate prevăzute:

- I** asistență medicală și asistență din partea moașelor,
- I** asigurarea de medicamente, pansamente, remedii și mijloace ajutoare,
- I** naștere,

I îngrijire la domiciliu,

I ajutor la domiciliu.

4.2.2 Asistență din partea Fundației Federale „Mama și Copilul - protecția vieții nenăscute“ în situații de urgență

Fundația Federală „Mama și copilul - protecția vieții nenăscute“ vă ajută nebirocratic, dacă vă aflați în situație de urgență și alte prestații sociale nu sunt acordate la timp sau în cuantum suficient. Cererea trebuie să fie făcută în timpul sarcinii la un centru de consiliere a sarcinii, în vecinătatea locului de domiciliu. Înainte de a acorda fonduri din partea Fundației Federale, are loc o examinare a situației veniturilor. Fondurile fundației sunt acordate, de exemplu, pentru echiparea inițială a copilului, continuarea gospodăriei, casă și mobilier, precum și pentru îngrijirea copilului. Ajutoarele nu sunt considerate venituri pentru prestațiile de șomaj, asistență socială și alte prestații sociale. Detaliile pot fi găsite în broșura Fundației Federale sub:

www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/bundesstiftung-mutter-und-kind/81256?view=DEFAULT

4.3 Dreptul la menținerea beneficiilor

De altfel, aveți drepturi de menținere. Acestea nu ar trebui protejate numai împotriva discriminării în ceea ce privește compensațiile financiare. Prin urmare, aveți următoarele drepturi suplimentare:

4.3.1 Menținerea concediului

Absențele din cauza interdicțiilor legale de muncă pe perioada protecției maternității sunt considerate perioade de încadrare în muncă. De asemenea, în aceste perioade apar drepturi la concediu. Nu este permisă reducerea concediului de odihnă pentru interdicțiile de lucru în materie de protecție a maternității. Dacă nu ați primit sau nu ați primit complet concediul de odihnă înainte de începerea interdicțiilor de muncă, puteți lua concediul de odihnă rămas după termen în anul curent sau în următorul an.

Concediul de odihnă rămas înainte de interdicțiile de angajare este transferabil în anul curent sau următorul an. Acest concediu de odihnă poate fi luat chiar și după un concediu pentru creșterea copilului (a se consulta broșura „Alocație parentală, alocația parentală suplimentară și concediul pentru creșterea copilului“).

4.3.2 Păstrarea contractului

Odată cu sfârșitul termenului de protecție sau altei interdicții de angajare pe durata perioadei de protecție maternală, aveți dreptul de a continua să fiți angajată conform termenilor dvs. contractuali.

4.3.3 Dreptul la prestații capitalizate și alocația de economii

Dreptul la prestații din partea angajatorului în timpul perioadei de protecție maternală depinde de conținutul contractului dvs. (contract colectiv, contract de companie sau contract individual de muncă).

Alocația de economii în temeiul Legii privind economiile se aplică numai plăților efectuate de angajator. Prin urmare, indemnizația de maternitate din partea casei de asigurări de sănătate publice nu poate fi investită în contul de venituri. Cu toate acestea, puteți avea părți din contribuția angajatorului la prestațiile de maternitate investite în contul de venituri și să primiți alocația de economii de stat.

Dacă nu ați primit niciun fel de contribuții de capital de la angajator în timpul perioadelor de maternitate, puteți lăsa, de asemenea, angajatorul să completeze sumele care lipsesc pentru utilizarea integrală a sumelor maxime ale alocațiilor înainte sau după expirarea perioadelor de protecție a maternității. Sumele subvenționate conform legii privind constituirea capitalului sunt sume anuale.

4.3.4 Protecția drepturilor în asigurările publice de sănătate, pensie și șomaj

Dacă ați fost asigurat în sistemul asigurărilor sociale înainte de începerea perioadei de protecție, veți fi asigurat în mod legal în perioada de acordare sau retragere a prestațiilor de maternitate în asigurările de sănătate publice. Nu trebuie să plătiți contribuții pentru indemnizația de maternitate. Chiar dacă sunteți asigurat în mod voluntar în sistemul de asigurări de sănătate publice, primirea indemnizației de maternitate vă conferă dreptul la contribuții gratuite pentru salarii și venituri odată cu plata prestațiilor; contribuțiile minime legale nu sunt datorate în aceste cazuri pe durata primirii prestațiilor.

Asigurare de
sănătate

În ceea ce privește asigurarea legală de pensie, perioadele în care nu ați desfășurat o activitate generatoare de asigurare de pensie sau o activitate independentă ca urmare a maternității sau a unei sarcini în timpul perioadelor de maternitate sunt considerate perioade ne-contributive. În principiu, nici tu, nici angajatorul tău nu plățiți contribuții. Aceste credite pentru concediul de maternitate cresc pensia, dar nu se calculează în perioada de așteptare în asigurarea legală de pensie. La sfârșitul lunii de naștere a copilului dvs., vi se poate acorda perioade de îngrijire a copilului pentru viitoarea pensie timp de 36 de luni calendaristice dacă vă creșteți copilul în Germania. Veți fi considerată în acest moment ca și cum ați fi plătit contribuții ca un salariat mediu;

Asigurare de
pensii

Cu toate acestea, nu trebuie să plătiți contribuții pentru acest lucru.

În ceea ce privește asigurarea de șomaj, există o asigurare nelimitată obligatorie pentru perioada de primire a prestațiilor de maternitate, înainte de începerea perioadei de prestații sau dacă o rată curentă de remunerație a fost obținută din asigurarea de șomaj. Agenția pentru ocuparea forței de muncă vă va informa despre detalii.

Asigurare de
șomaj

4.3.5 Dreptul la cel de-al 13-lea salariu lunar și la prestații speciale

Indiferent dacă și în ce măsură sunt plătite prestațiile speciale anuale, rezultă în cazuri individuale din conținutul acordului respectiv (contract colectiv, contract de muncă sau contract individual de muncă). Legea privind protecția maternității nu prevede o prevedere explicită în acest sens.

În funcție de caz, fie în contractele colective de muncă (convenție colectivă sau acord de companie), fie în contractele de muncă pentru prestațiile anuale speciale plătite (alocații speciale de natură pur plătită) pot să fie luate în considerare absențele din perioada de protecție a maternității și perioadele respective de protecție maternală.

4.4 Dreptul dvs. la concediu de creștere a copilului

În cazul notificării în timp util, concediul pentru creșterea copilului este direct legat de concediul de maternitate, în conformitate cu Legea federală privind indemnizațiile parentale și concediul parental (BEEG). După încheierea perioadei de protecție, cu toate acestea, vă puteți relua activitatea și puteți beneficia de concediul parental la o dată ulterioară.

Concediul parental este un drept al femeilor și al bărbaților angajați față de angajatorul lor. Părinții pot lua concediu parental complet sau ocazional împreună.

Trebuie să vă înregistrați în scris la angajatorul dvs. **cu cel puțin șapte săptămâni înainte de începerea concediului** pentru creșterea copilului, care urmează să fie utilizat până când copilul atinge vârsta de trei ani. În același timp, trebuie să declarați obligatoriu doi ani, pentru perioada sau pentru perioadele în care doriți să luați concediu parental. În timpul concediului pentru creșterea copilului, este posibil să se lucreze până la 30 de ore pe săptămână cu fracțiuni de normă și există, de asemenea, o protecție specială împotriva concedierii.

Notă importantă

Dacă doriți să lucrați cu normă redusă în timpul concediului parental, trebuie să vă anunțați angajatorul în scris cu șapte săptămâni înainte de a începe munca cu normă redusă. Această cerere de fracțiuni de normă în timpul concediului pentru creșterea copilului se consideră a fi acceptată în cazul în care nu este respins în scris dreptul la un concediu pentru creșterea copilului înainte de a treia zi de naștere a copiilor dumneavoastră în termen de patru săptămâni din partea angajatorului dvs.

În cazul în care se naște alt copil în timpul concediului parental curent, perioadele de protecție a maternității pentru copilul nou-născut nu duc la încetarea automată a concediului parental (vezi comentariile de la punctul 4.1.5). Concediul parental pentru copilul nou-născut urmează primului concediu parental scurs, cu excepția cazului în care concediul parental actual este întrerupt anticipat. Mai multe detalii despre concediul parental pot fi găsite în broșura "Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit". Broșura poate fi comandată gratuit la publikationen@bundesregierung.de (a se vedea punctul 1.2.1).

4.5 Cine vă poate sfătui cu privire la drepturile la prestații?

Pentru toate întrebările privind legea de protecție a maternității, dvs. și angajatorul dvs. puteți solicita informații și sfaturi următoarelor autorități:

I pentru prestațiile de asigurări legale de sănătate pentru sarcină și maternitate, Casei de asigurări de sănătate,

I pentru indemnizația de maternitate pentru femeile care nu sunt asigurate într-un sistem public de asigurări de sănătate, Biroului Federal de Asigurări din Bonn,

I pentru întrebări privind indemnizația de șomaj, Agenției pentru ocuparea forței de muncă iar pentru întrebări privind indemnizația de șomaj II, Autorităților locale care pun în aplicare schema de bază a beneficiarilor locurilor de muncă (Jobcenter),

I Birourilor de asistență socială, în cazul în care există drepturi la prestații în conformitate cu SGB XII (de exemplu, securitatea de bază cu reducerea permanentă a capacității de venituri).

Conform Legii privind asistența consultativă, femeile cu venituri mici au dreptul la consiliere în materie de muncă și de drept social. Instanțele regionale competente la nivel local eliberează certificatul de asistență consultativă dacă sunt îndeplinite condițiile.

Anexa V. Reglementări importante privind protecția maternității

Odată cu **Legea pentru protecția mamei la locul de muncă, în formare și în studiu (Legea protecției mamei - MuSchG)** în esență intră în vigoare următoarele modificări:

I Perioada de protecție după nașterea unui copil cu dizabilități a fost extinsă de la opt la doisprezece săptămâni, deoarece în multe dintre aceste cazuri nașterea este asociată cu stres fizic și mental deosebit pentru mamă.

I O protecție de concediere pentru femei a fost introdusă după un avort spontan după a douăsprezecea săptămână de sarcină.

Noile reglementări de la 1 ianuarie 2018 prevăd în esență:

I Elevii și studenții sunt incluși în domeniul de aplicare al Legii de protecție a maternității (MuSchG) în cazul în care locația unității de formare, timpul și sfârșitul evenimentului de formare specifică studenților sunt obligatorii sau dacă studenții efectuează un stagiu practic obligatoriu ca parte a educației lor școlare sau universitare.

I Domeniul de aplicare include în mod explicit acele persoane care sunt similare în conformitate cu legislația UE.

I Funcționarii publici, judecătorii și soldații femei sunt supuși aceluiași nivel de protecție a maternității ca restul angajaților, în conformitate cu Legea privind protecția maternității. Protecția maternității, totuși, este reglementată de prevederi separate pentru aceste grupuri speciale de statut, ca mai înainte. De asemenea, legea prevede clar că, în conformitate cu legislația Uniunii, pentru aceste grupuri de persoane trebuie asigurat un control și o monitorizare adecvată din partea autorităților speciale și, prin urmare, o „auto-monitorizare“ de către autoritățile publice nu este suficientă.

I Reglementările privind interzicerea muncii de noapte și de duminică sunt adoptate indiferent de sector. Reglementările privind interzicerea orelor suplimentare sunt completate de un regulament special privind durata maximă a orelor suplimentare de muncă pentru încadrările cu normă parțială.

I O procedură oficială de aprobare a fost introdusă pentru munca desfășurată după orele 20:00 - 22:00. În plus, femeia trebuie să accepte în mod expres să lucreze după ora 20. În timp ce autoritatea verifică cererea completă, angajatorul poate, în principiu, să continue să angajeze femeia. În cazul în care autoritatea nu respinge cererea în termen de șase săptămâni, se consideră aprobată.

I Integrarea Regulamentului privind protecția mamelor la locul de muncă (MuSchArbV) în Legea privind protecția maternității, reglementările pentru lucrători și angajatori și pentru autoritățile de supraveghere o să fie clare și ușor de înțeles.

I Companiile și autoritățile sunt sfătuite și asistate de înființarea unui Comitet pentru protecția maternității în probleme de implementare.

5.1 Legea privind protecția maternității

Legea privind protecția mamei la locul de muncă, în cadrul educației și studiilor (Legea protecției maternității - MuSchG) din 23 mai 2017

în versiunea publicată la 30 mai 2017 (Monitorul Oficial Federal I, p. 1228), ultima modificare prin articolul 1 din Legea din 23 mai 2017 (Monitorul Oficial Federal I, p. 1228)

Secțiunea 1 Prevederi generale

§ 1

Domeniul de aplicare, obiectivul protecției maternității

(1) Prezenta lege protejează sănătatea femeii însărcinate și a copilului ei la locul de muncă, la locul de educație și de studiu în timpul sarcinii, după naștere și pe durata alăptării. Legea permite femeilor să continue angajarea sau alte activități în acest moment, fără riscuri pentru sănătatea lor sau a copilului ei și contracarează dezavantajele în timpul sarcinii, după naștere și pe perioada alăptării. Prevederile altor legi privind sănătatea și siguranța în muncă rămân neschimbate.

(2) Prezenta Lege se aplică femeilor angajate în sensul articolului 7 alineatul (1) din Cartea a patra a Codului Social. Indiferent dacă există o astfel de activitate, această lege se aplică de asemenea

1. femeilor în curs de formare profesională și stagiatură în sensul articolului 26 din Legea privind formarea profesională,
2. femeilor cu dizabilități angajate într-un atelier de lucru pentru persoanele cu handicap,
3. femeilor care lucrează ca ajutoari de dezvoltare, în sensul Legii Asistenței de Dezvoltare, dar cu condiția ca Articolele 18-22 să nu se aplice acestora,
4. femeilor care lucrează ca voluntari în sensul Legii Tinerilor Voluntari de Servicii sau Legii Serviciului Federal de Voluntariat,
5. femeilor care acționează în calitate de membri ai unei asociații religioase, parohii și membri ai unei comunități similare într-o funcție sau în temeiul unui contract, chiar și în timpul educației lor extra-curriculare,
6. Femeilor care lucrează la domiciliu, și tratate ca atare, în sensul Art. 1 alineatul 1 și 2 din Legea lucrului la domiciliu în cazul în care acestea lucrează pe bază de normă, dar cu condiția ca Art. 10 și 14 să nu se aplice acestora, iar Articolul 9 alineatele (1) - (5) se aplică întocmai,

7. femeilor care sunt considerate a fi persoane angajate din cauza lipsei lor economice de independență, dar cu condiția ca Articolele 18, 19 alin. (2) și 20 să nu se aplice acestora

8. elevilor și studenților, în măsura în care locația centrului de formare, durata și finalizarea programului de formare sunt obligatorii sau care efectuează un stagiu obligatoriu în contextul educației școlare sau universitare, cu condiția ca articolele 17-24 să nu li se aplice.

(3) Legea nu se aplică funcționarilor publici și judecătorilor. De asemenea, legea nu se aplică în cazul soldaților, chiar dacă sunt îndeplinite condițiile prevăzute la alineatul 2, cu excepția cazului în care sunt angajate pe baza unui ordin de serviciu sau permisiune în afara domeniului de competență al Ministerului Federal de Apărare.

(4) Prezenta lege se aplică oricărei persoane care este însărcinată, dă naștere unui copil sau alăptează. Alineatele (2) și (3) se aplică întocmai.

§ 2

Definiții

(1) Angajatorul în înțelesul prezentei legi este persoana fizică sau juridică sau societatea de drept care angajează persoane în temeiul art. 1 alin. (2) pct. 1. Angajatorul este echivalent cu:

1. persoana fizică sau juridică sau parteneriatul cu capacitate juridică care angajează femei în temeiul art. 1 alin. (2) pct. 2 nr. (1) sau stagiați în cazul art. 1 alin. (2) pct. 2 nr. 1,
2. instituția atelierului pentru persoanele cu handicap în cazul art. 1 alin. (2) pct. 2 nr. 2,
3. inițiatorul serviciului de dezvoltare în cazul art. 1 alin. (2) pct. 2 pct. 3,
4. instituția în care voluntarul desfășoară activitate conform Legii privind serviciile voluntare de tineret sau în conformitate cu Legea federală a voluntariatului art. 1 alineatul 2 pct. 2 nr. 4,
5. comunitățile spirituale și alte asociații similare, în cazul art. 1 alin. (2) pct. 2 nr. 5,
6. angajatorul și intermediarul de forță de muncă în cazul Art. 1 alin.(2) pct. 2 nr. 6,
7. persoana fizică sau juridică sau parteneriatul juridic pentru care femeile sunt angajate în sensul articolului 1 alineatul (2) pct. 2 nr. 7 și;
8. persoana fizică sau juridică sau un parteneriat legal cu care există relație de formare sau practică în cazul art. 1, alin. 2, pct. 2, nr. 8 (centru de formare).

(2) O angajare în sensul următoarelor prevederi acoperă orice formă de activitate pe care o femeie o desfășoară pe baza unui raport de muncă conform art. 1, alin. 2, pct. 1 sau în sensul art. 1, alin. 2, pct. 2, ca parte a raportului legal cu angajatorul acesteia conform art. 2 alin 1 pct. 2.

(3) O interdicție a angajării în temeiul prezentei legi reprezintă doar o interdicție de angajare în conformitate cu articolele de la 3 până la 6, 10 alin. 3, art. 13 alin. 1 nr. 3 și art. 16. Pentru o femeie angajată cu lucru la domiciliu și statutul echivalent al acestora ia locul interdicției angajării interdicția privind eliberarea lucrului la domiciliu în conformitate cu art. 3, 8, 13, alin. 2 și art. 16. Pentru o femeie care este considerată a fi persoană angajată datorită dependenței sale economice, interdicția angajării conf. Pct. 1 va fi înlocuită de obligația convenită contractual de a plăti prestații; cu toate acestea, femeia poate declara persoanei sau societății echivalente cu angajatorul, în sensul alin. 1 pct. 2 nr. 7 prestarea serviciului convenit prin contract.

(4) În sensul prezentei legi, angajarea unică înseamnă angajatorul care angajează o femeie într-un loc de muncă aflat în aria sa de răspundere, fără a putea să părăsească locul de muncă sau primi ajutor în orice moment.

(5) În sensul prezentei legi, remunerația pentru muncă reprezintă plata stabilită în conformitate cu Art. 14 din Cartea a patra din Codul Social coroborat cu Art. 17 din Cartea a patra a Codului Social. Pentru femeile în sensul art. 1 alin. (2) pct. 2, remunerația pentru muncă se consideră a fi remunerația lor personală.

Secțiunea 2

Protecția sănătății

Subsecțiunea 1
Protecția sănătății în timpul programului de lucru

§ 3

Perioade de protecție înainte și după naștere

(1) Angajatorul nu poate angaja o femeie însărcinată în ultimele șase săptămâni înainte de naștere (perioada de protecție înainte de naștere), cu excepția cazului în care aceasta își exprimă expres acordul de lucru. Angajatul poate revoca declarația de la pct. 1 în orice moment cu efect pentru viitor. Pentru calcularea perioadei de protecție înainte de naștere, este esențială data probabilă a nașterii, așa cum rezultă din certificatul medical sau certificat moașei sau îngrijitorului maternal. Dacă o femeie nu naște în ziua așteptată, termenul de protecție înainte de naștere este scurtat sau prelungit în consecință.

(2) Angajatorul nu poate angaja o femeie până la expirarea a opt săptămâni de la naștere (perioada de protecție după naștere). Termenul de protecție după naștere este prelungit la doisprezece săptămâni în cazul

1. nașterilor premature,
2. nașterilor multiple și,
3. dacă un handicap în sensul art. 2 alin. (1) pct. 1 din Cartea a IX-a a Codului Social este constatat la copil în termen de opt săptămâni de la naștere.

În cazul nașterii premature, perioada de protecție se prelungeste după naștere în conformitate cu pct. 1 sau 2 cu perioada redusă din perioada de protecție înainte de naștere în conformitate cu alineatul 1 pct. 4. Conform alin. 2 numărul 3, perioada de protecție se prelungeste după naștere numai în cazul în care femeia a solicitat acest lucru.

(3) Centrul de educație poate permite activitatea unei femei în sensul Art. 1 alineatul 2 pct. 2 nr. 8 în perioada de protecție după nașterea copilului, ca parte a școlii sau a învățământului liceal în cazul în care femeia a solicitat în mod expres acest lucru centrului educațional. Femeia își poate revoca declarația în orice moment cu efect pentru viitor.

(4) Angajatorul poate angaja o femeie după moartea copilului la sfârșitul primelor două săptămâni de la naștere, dacă

1. femeia cere în mod expres acest lucru și

2. În certificatul medical nu se prezintă nimic împotriva acestui aspect. În orice moment, aceasta poate să-și retragă declarația de la pct. 1 nr. 1 cu efect pentru viitor.

§ 4

Interzicerea lucrului suplimentar; perioada de repaus

(1) Angajatorul nu poate angaja o femeie însărcinată sau care alăptează cu vârsta de 18 ani sau mai în vârstă, a cărei muncă necesită un program de lucru de peste opt ore și jumătate pe zi sau 90 de ore în două săptămâni. O femeie însărcinată sau care alăptează sub vârsta de 18 ani nu poate fi angajată într-o muncă pe care femeia respectivă trebuie să o efectueze mai mult de opt ore pe zi sau peste 80 ore în două săptămâni. Duminicile sunt incluse în săptămânile duble. Angajatorul nu poate angaja o femeie însărcinată sau care alăptează într-o normă care depășește, în medie, programul de lucru săptămânal convenit în mod contractual. Pentru mai mulți angajatori, programul de lucru trebuie calculat împreună.

(2) Angajatorul trebuie să prevadă o perioadă neîntreruptă de repaus de cel puțin unsprezece ore femeii însărcinate sau care alăptează la sfârșitul zilei de lucru.

§ 5

Interzicerea muncii de noapte

(1) Angajatorul nu poate angaja o femeie însărcinată sau care alăptează între orele 20 și 6 dimineața. Acesta le poate angaja până la ora 22, dacă sunt îndeplinite cerințele articolului 28.

(2) Centrul educațional nu poate lăsa o femeie însărcinată sau care alăptează în sensul Art. 1 alin. (2) pct. 2 nr. 8 să lucreze între orele 20 și 6 ca parte a învățământului școlar sau universitar. Centrul educațional poate organiza evenimente de formare până la ora 22, dacă

1. femeia este de acord în mod expres
2. participarea este necesară în scopuri de formare în acest moment și
3. este exclusă în special, o amenințare iresponsabilă la adresa femeii gravide sau a copilul ei este exclusă prin angajare unică. Femeia însărcinată sau care alăptează poate revoca declarația ei în conformitate cu alin. 2 punctul 1 în orice moment cu efect pentru viitor.

§ 6

Interzicerea muncii în zile de duminică și sărbătoare

(1) Angajatorul nu poate angaja o femeie însărcinată sau care alăptează în zilele de duminică și de sărbătorile legale. Acesta le poate angaja în zilele de duminică și sărbătorile legale doar dacă

1. femeia este de acord în mod expres
2. este permisă o excepție de la interdicția generală de muncă în zilele de duminică și în zilele de sărbătoare legală în temeiul articolului 10 din Legea privind orele de lucru,
3. femeii i se acordă o zi de odihnă în fiecare săptămână după o perioadă neîntreruptă de cel puțin unsprezece ore;

4. este exclusă în special, o amenințare iresponsabilă la adresa femeii gravide sau a copilul ei este exclusă prin angajare unică. Femeia însărcinată sau care alăptează poate revoca declarația ei în conformitate cu alin. 2 punctul 1 în orice moment cu efect pentru viitor.

(2) Centrul de instruire nu poate să permită lucrul unei femei însărcinate sau care alăptează în sensul art. 1 alin. (2) pct. 2 nr. 8 în zilele de duminică și în zilele de sărbătoare legală ca parte a învățământului școlar sau universitar. Centrul de instruire poate organiza evenimente de formare în zilele de duminică și de sărbătorile legale, dacă

1. femeia este de acord în mod expres

2. participarea la formare este necesară în acest moment,

3. femeii i se acordă o zi de odihnă în fiecare săptămână după o perioadă neîntreruptă de cel puțin unsprezece ore;

4. este exclusă în special, o amenințare iresponsabilă la adresa femeii gravide sau a copilul ei este exclusă prin angajare unică. Femeia însărcinată sau care alăptează poate revoca declarația ei în conformitate cu alin. 2 punctul 1 în orice moment cu efect pentru viitor.

§ 7

Invoirea pentru consultații și alăptare

(1) Angajatorul va despăgubi o femeie pentru timpul necesar pentru efectuarea consultațiilor în temeiul programului de asigurare medicală legală pentru sarcină și maternitate. Același lucru este valabil și în cazul unei femei care nu este asigurată în sistemul de asigurări de sănătate statutare.

(2) Angajatorul va învoi o femeie care alăptează, la cererea acesteia, în primele douăsprezece luni de la naștere pentru timpul necesar alăptării, dar cel puțin de două ori pe zi, timp de o jumătate de oră sau o dată pe zi, timp de o oră. Pentru un timp de lucru continuu de peste opt ore, femeii trebuie să se acorde cel puțin două intervale de timp pentru alăptat de cel puțin 45 de minute sau când nu există nici o facilitare de alăptat în vecinătatea locului de muncă, cel puțin o perioadă de alăptat de cel puțin 90 de minute. Durata de lucru este considerată continuă dacă nu este întreruptă de o pauză de mai mult de două ore.

§ 8

Restricționarea lucrului la domiciliu

(1) Angajatorul sau intermediarul de forță de muncă pot să atribuie sarcini de lucru la domiciliu unei femei însărcinate angajate sau unei persoane în situație similară doar într-o asemenea măsură și în termene de lucru încât munca respectivă să poată fi efectuată în timpul săptămânii în timpul unei zile lucrătoare de opt ore.

(2) Angajatorul sau intermediarul de forță de muncă pot să atribuie sarcini de lucru la domiciliu unei femei care alăptează la domiciliu sau unei persoane într-o situație similară într-o asemenea măsură și cu astfel de termene de realizare, astfel încât lucrările să poată fi efectuate în timpul săptămânii, în timpul unui program de lucru zilnic de șapte ore.

Subsecțiunea 2

Protecția sănătății în muncă

§ 9

Asigurarea condițiilor de muncă; pericol iresponsabil

(1) În asigurarea condițiilor de muncă ale unei femei însărcinate sau care alăptează, angajatorul va lua toate măsurile necesare pentru protecția sănătății sale fizice și psihice și a copilului acesteia pe baza evaluării riscurilor în conformitate cu Art. 10. Angajatorul trebuie să revizuiască eficacitatea măsurilor și, dacă este necesar, să le adapteze circumstanțelor în schimbare. În măsura în care este responsabilă în temeiul prevederilor prezentei legi, femeii trebuie să i se permită să-și continue îndatoririle în timpul sarcinii, după naștere și pe perioada alăptării. Dezavantajele datorate sarcinii, nașterii sau alăptării trebuie evitate sau compensate.

(2) Angajatorul trebuie să asigure condițiile de muncă astfel încât să se evite, pe cât posibil, pericolele la adresa femeii însărcinate sau care alăptează sau copilului ei și să fie exclus orice pericol iresponsabil. Un pericol este iresponsabil dacă probabilitatea unei tulburări de sănătate este inacceptabilă, având în vedere gravitatea preconizată a posibilelor daune asupra sănătății. Un pericol iresponsabil este exclus dacă angajatorul îndeplinește toate cerințele prin care protecția stării de sănătate a unei femei gravide sau care alăptează sau a copilului ei nu este afectată.

(3) Angajatorul trebuie să se asigure că femeia însărcinată sau care alăptează își poate întrerupe munca la locul de muncă în măsura în care este necesar pentru ea. De asemenea, trebuie să se asigure că femeia gravidă sau care alăptează poate să se întindă, să se așeze și să se odihnească în condiții adecvate în timpul pauzelor.

(4) Orice măsură din partea angajatorului în conformitate cu prezenta subsecțiune și evaluarea condițiilor de muncă în conformitate cu Art. 10 trebuie să respecte stadiul tehnicii, medicinei muncii și igienei, precum și alte dovezi științifice. Angajatorul trebuie să țină seama, în acțiunile sale, de regulile și constatările stabilite de Comitetul pentru protecția maternității și publicate în Monitorul Ministerial Comun în conformitate cu articolul 30 alineatul (4); prin respectarea acestor reguli și constatări, se poate presupune că sunt îndeplinite cerințele prevăzute în acest act.

(5) Angajatorul poate instrui în scris persoane fiabile și competente să își îndeplinească îndatoririle în conformitate cu prezenta subsecțiune, pe proprie răspundere.

(6) Angajatorul nu poate impune costuri pentru măsurile prevăzute de prezenta lege cu privire la persoanele angajate de acesta. Cheltuielile pentru certificatele și adeverințele pe care femeia gravidă sau care alăptează trebuie să le prezinte la cererea angajatorului sunt suportate de angajator.

§ 10

Evaluarea privind condițiile de muncă; măsuri de precauție

(1) În cadrul evaluării condițiilor de muncă în conformitate cu Art. 5 din Legea privind sănătatea și securitatea în muncă, angajatorul trebuie pentru fiecare activitate

1. să evalueze riscurile în funcție de tipul, durata și măsura în care o femeie gravidă sau care alăptează sau copilul ei este sau poate fi expusă și

2. având în vedere rezultatul evaluării riscurilor menționate la alineatul (1), să stabilească dacă este probabil pentru o femeie gravidă sau care alăptează sau pentru copilul ei

a) să nu fie necesare măsuri de protecție,

b) să fie necesară o reorganizare a condițiilor de muncă în conformitate cu Art. 13 alin. 1 nr. 1

c) să nu fie posibilă continuarea muncii femeilor la acest loc de muncă.

În condiții de muncă similare, evaluarea unui loc de muncă sau a unei activități este suficientă.

(2) Odată ce o femeie a informat angajatorul că este gravidă sau alăptează, angajatorul trebuie să stabilească imediat măsurile de protecție necesare, în conformitate cu evaluarea riscurilor menționată la alineatul 1. În plus, angajatorul trebuie să ofere femeii posibilitatea unui dialog privind ajustările ulterioare a condițiile sale de lucru.

(3) Angajatorul poate permite unei femei însărcinate sau care alăptează să efectueze numai acele activități pentru care a luat măsurile de protecție necesare în conformitate cu alin. 2 pct. 1.

§ 11

Activități și condiții de lucru inadmisibile pentru femeile însărcinate

(1) Angajatorul nu va permite unei femei însărcinate să se angajeze în activități sau să o expună la condițiile de muncă în care este sau poate fi expusă substanțelor periculoase într-o măsură care prezintă un risc iresponsabil pentru ea sau copilul ei. Un pericol iresponsabil în sensul alin. 1 este prezent în special dacă femeia gravidă este angajată sau este expusă condițiilor de muncă în care este sau poate fi expusă următoarelor substanțe periculoase:

1. Substanțe periculoase, care în conformitate cu criteriile reglementate în Anexa I din Regulamentul (CE) nr. 1272/2008 al Parlamentului European și al Consiliului din 16 decembrie 2008 privind clasificarea, etichetarea și ambalarea substanțelor și a amestecurilor, de modificare și de abrogare a Directivelor 67/548/CEE și 1999/45/CE și de modificare a Regulamentului (CE) nr. 1907/2006 (M.O. nr. 353, 31.12.2008, p.1) se constituie

(a) ca toxice pentru reproducere din categoria 1A, 1B sau 2 sau categoria suplimentară pentru efectele asupra sau pe perioada de alăptare,

(b) ca mutageni pentru celule germinale din categoria 1A sau 1B,

(c) ca agenți cancerigeni din categoria 1A sau 1B,

(d) ca toxice pentru un organ țintă specific după o singură expunere la categoria 1 sau

e) ca acut toxice după categoriile 1, 2 sau 3,

2. Plumbul sau derivatul de plumb, în cazul în care există riscul ca aceste substanțe să fie absorbite de organismul uman;

3. Substanțe periculoase care sunt identificate ca putând conduce la riscul de afectare a fătului, chiar dacă se respectă instrucțiunile de la locul de muncă. Un pericol iresponsabil în sensul paragrafelor 1 sau 2 se consideră exclus, în special, dacă 1.

(a) cerințele legate de locul de muncă sunt respectate pentru substanța periculoasă relevantă și este o substanță periculoasă identificată ca o substanță considerată sigură atunci când se respectă cerințele de la locul de muncă în ceea ce privește riscul de afectare a fătului sau

(b) substanța periculoasă nu este în măsură să traverseze bariera placentară sau este exclusă din alte motive pentru a exista un risc de afectare a fătului și

2. dacă substanța periculoasă, în conformitate cu criteriile stabilite în Anexa I la Regulamentul (CE) nr. 1272/2008, nu trebuie considerată ca fiind toxică pentru reproducere de către categoria suplimentară pentru efectele asupra sau în perioada de alăptare.

Constatările științifice ale Comitetului pentru protecția maternității trebuie respectate.

(2) Angajatorul nu va permite unei femei însărcinate să se angajeze în activități și să se expună condițiilor în care aceasta vine în contact într-o măsură cu biomateriale în grupele de risc 2, 3 sau 4, astfel cum sunt definite în Art. 3, alin. 1 din Ordonanța agenților biologici sau dacă aceasta reprezintă o amenințare iresponsabilă pentru ea sau pentru copilul ei. Un pericol iresponsabil în sensul alin. 1 există în special dacă femeia însărcinată este angajată în activități sau este expusă condițiilor de muncă în care intră în contact sau poate intra în contact cu următoarele biosubstanțe:

1. cu biomateriale clasificate în grupa de risc 4 în sensul articolului 3 alineatul (1) din Ordonanța privind agenții biologici sau

2. cu virusul ruzelei sau cu Toxoplasma.

Punctele 1 și 2 se aplică și în cazul în care contactul cu substanțele biologice în sensul pct. 1 sau 2 necesită sau poate necesita măsuri terapeutice care reprezintă ele însele un pericol iresponsabil. Un pericol iresponsabil în sensul pct. 1 sau 2 este exclus în special dacă femeia gravidă are o protecție imună suficientă.

(3) Angajatorul nu va permite unei femei însărcinate să desfășoare activități și expunerea la condițiile de muncă în cazul în care aceasta este sau poate fi expusă efectelor fizice într-o măsură care ar putea constitui o amenințare iresponsabilă pentru ea sau pentru copilul ei. În special, trebuie luate în considerare următoarele efecte fizice în sensul pct. 1:

1. radiații ionizante și neionizante,

2. șocuri, vibrații și zgomot

3. căldură, frig și umezeală.

(4) Angajatorul nu va permite unei femei însărcinate să desfășoare activități și expunerea la condițiile de muncă în cazul în care aceasta este sau poate fi expusă la un mediu de lucru stresant într-o măsură care reprezintă un pericol iresponsabil pentru ea sau pentru copilul acesteia. În special, angajatorul nu poate lăsa o femeie însărcinată să facă nici o muncă

1. în încăperi cu presiune în sensul articolului 2 din Regulamentul privind aerul comprimat,

2. în încăperi cu o atmosferă redusă de oxigen sau

3. în mine subterane.

(5) Angajatorul nu va permite unei femei însărcinate să desfășoare activități și expunerea la condițiile de muncă în cazul în care aceasta este supusă stresului fizic sau impact mecanic într-o măsură care poate reprezenta un pericol iresponsabil pentru ea sau copil. În special, angajatorul nu poate permite unei femei însărcinate să desfășoare o activitate în care:

1. trebuie să ridice, să mențină, să deplaseze sau transporte în mod regulat încărcături de peste 5 kilograme sau, ocazional, încărcături mai mari de 10 kilograme, fără mijloace mecanice;
2. trebuie să ridice, să mențină, să deplaseze sau transporte manual încărcăturile prin mijloace mecanice, în conformitate cu cerințele lor fizice și cu lucrările menționate la punctul 1,
3. la sfârșitul celei de-a cincea lună de sarcină, ea trebuie să se mute în mod constant și dacă această activitate depășește patru ore pe zi,
4. trebuie să se întindă, să se îndoie, să se ghemuiască continuu, să se aplece sau să ia alte poziții,
5. lucrează pe mijloace de transport, în cazul în care acesta constituie un pericol iresponsabil pentru ea sau copil,
6. accidente, în special din cauza alunecării, căderii sau loviturilor ce reprezintă o amenințare iresponsabilă pentru femeia însărcinată sau copil,
7. trebuie să poarte echipament de protecție, iar purtarea acestuia reprezintă o povară sau
8. se produce o creștere a încordării abdominale, în special în cazul activităților cu stres asupra picioarelor.

(6) Angajatorul nu poate lăsa o femeie însărcinată să efectueze următoarele lucrări:

1. munca la normă sau alte lucrări în cazul în care o remunerație mai mare poate fi realizată prin creșterea ritmului de muncă,
2. munca la flux de lucru sau
3. munca cronometrată cu o rata de lucru prevăzută, în cazul în care tipul de muncă sau ritmul de lucru pentru femei gravide sau copilul ei reprezintă un risc iresponsabil.

§ 12

Activități și condiții de lucru inadmisibile pentru femeile care alăptează

(1) Angajatorul nu poate angaja în activități o femeie care alăptează și expune la condițiile de muncă în cazul în care aceasta este expus sau poate fi expusă la substanțe periculoase într-o măsură care poate reprezenta este un pericol iresponsabil pentru ea sau pentru copilul ei. Un risc iresponsabil în sensul alin. 1 există în special în cazul în care femeia care alăptează desfășoară activități sau lucrează în condiții de muncă în care este expusă sau poate fi expusă la următoarele materiale periculoase:

1. Substanțe periculoase evaluate ca toxice pentru reproducere conform criteriilor stabilite în Anexa I din Regulamentul (CE) nr. 1272/2008, în categoria suplimentară privind efectele asupra alăptării sau prin intermediul alăptării sau
2. Plumb și derivați de plumb în cazul în care există riscul ca aceste substanțe să fie absorbite de organismul uman.

(2) Angajatorul nu va permite unei femei care alăptează să se angajeze în activități și să lucreze în condiții de muncă în care este expusă substanțelor biologice din categoriile de risc 2, 3 sau 4, astfel cum sunt definite în Art. 3, paragraful 1 din

Ordonanța agenților biologici într-o măsură în care aceasta reprezintă o amenințare iresponsabilă pentru ea sau pentru copilul ei. Un risc iresponsabil în sensul alin. 1 există în special în cazul în care femeia care alăptează desfășoară activități sau lucrează în condiții de muncă în care este expusă sau poate fi expusă contactului cu substanțe biologice clasificate în grupa de risc 4, astfel cum este definit în Art. 3, alin. 1 din Ordonanța agenților biologici. Punctele 1 și 2 se aplică și în cazul în care contactul cu substanțele biologice în sensul pct. 1 sau 2 necesită sau poate necesita măsuri terapeutice care reprezintă ele însele un pericol iresponsabil. Un pericol iresponsabil în sensul pct. 1 sau 2 este exclus dacă femeia care alăptează are o protecție imună suficientă.

(3) Angajatorul nu va permite unei femei care alăptează să se angajeze în activități și să lucreze în condiții de muncă în care este expusă la agenți fizici într-o cantitate sau măsură încât să reprezinte un pericol iresponsabil pentru ea sau pentru copilul lor. Ca efecte fizice în sensul alin. 1 trebuie luate în considerare în special radiațiile ionizante și neionizante.

(4) Angajatorul nu va permite unei femei care alăptează să se angajeze în activități și să lucreze în condiții de muncă în care este expusă la un mediu de lucru stresant într-o măsură care poate reprezenta este un pericol iresponsabil pentru ea sau pentru copilul ei. În special, angajatorul nu poate lăsa o femeie care alăptează să desfășoare activități

1. în încăperi cu suprapresiune în sensul articolului 2 din Regulamentul privind aerul comprimat sau
2. în mine subterane.

(5) Angajatorul nu poate lăsa o femeie care alăptează să efectueze următoarele lucrări:

1. Munca normată sau alte lucrări în cazul în care o remunerație mai mare poate fi realizat prin creșterea ritmului de muncă,
2. Munca pe bază de flux de lucru sau
3. Muncă în funcție de timp, la viteza prescrisă, dacă natura muncii sau viteza de lucru reprezintă un pericol iresponsabil pentru femeia care alăptează sau pentru copilul ei.

§ 13

Ordinea măsurilor de precauție: reorganizarea condițiilor de muncă, schimbarea locului de muncă și interzicerea angajărilor în întreprinderi

(1) În cazul în care riscurile iresponsabile în sensul Art. 9, Art. 11 sau Art. 12 sunt detectate, angajatorul trebuie să ia măsuri de protecție în următoarele priorități pentru fiecare activitate a unei femei gravide sau care alăptează:

(1) Angajatorul trebuie să re-proiecteze condițiile de muncă pentru femeia gravidă sau care alăptează prin implementarea de măsuri de protecție în conformitate cu articolul 9 alineatul (2).

2. Dacă angajatorul nu poate exclude riscurile iresponsabile pentru femeile însărcinate sau care alăptează prin ajustarea condițiilor de lucru menționate la punctul 1 sau o transformare nu este rezonabilă din cauza efortului demonstrabil disproporționat, angajatorul trebuie să utilizeze femeia la un alt loc de muncă

adekvat atunci când astfel de loc de muncă poate fi furnizat, iar acest loc de muncă este rezonabil pentru femeia gravidă sau care alăptează.

3. În cazul în care angajatorul nu poate exclude riscurile iresponsabile pentru femei gravide sau care alăptează prin măsuri de protecție în conformitate cu alineatul 1 sau prin schimbarea locului de muncă conform punctul 2, aceasta nu poate continua să angajeze femei gravide sau care alăptează.

(2) Angajatorul sau intermediarul de forță de muncă nu poate impune măsura lucrului la domiciliu unei femei gravide sau care alăptează, atunci când riscurile iresponsabile nu pot fi eliminate prin măsurile de protecție menționate la alin. 1 nr. 1.

§ 14

Documentația și informațiile angajatorului

(1) Angajatorul trebuie să documenteze evaluarea condițiilor de muncă în conformitate cu Art. 10 prin documente care să ateste următoarele:

1. rezultatul evaluării riscului în temeiul articolului 10 alineatul (1) pct. 1 nr. 1 și necesitatea măsurilor de protecție în conformitate cu articolul 10 alineatul (1) pct. 1 nr. 2,
2. determinarea măsurilor de protecție necesare în temeiul art. 10 alin. (2) pct. 1 și rezultatul revizuirii lor în temeiul art. 9 alin. (1) pct. 2 și
3. asigurarea unui dialog cu femeia angajat cu privire la ajustările ulterioare ale condițiilor sale de muncă în conformitate cu Art. 10 alin. 2 pct. 2 sau momentul unui astfel de dialog.

În cazul în care evaluarea în conformitate cu art. 10, alin. 1 indică faptul că femeia gravidă sau care alăptează sau copilul ei nu sunt expuși nici unui risc în ceea ce privește Art. 9 alineatul 2, este suficientă înregistrarea acestei declarații într-o documentație deja întocmită pentru locul de muncă al femeii sau pentru activitatea femeii în ceea ce privește evaluarea condițiilor de muncă în conformitate cu Art. 5 din Legea privind securitatea și sănătatea în muncă.

(2) Angajatorul trebuie să informeze toate persoanele angajate de acesta cu privire la rezultatul evaluării riscurilor conform Art. 10 alin. 1 punctul 1 numărul 1 și privind necesitatea unor măsuri de protecție în conformitate cu Art. 10 alin 1 punctul 1 numărul 2.

(3) Angajatorul trebuie să informeze o femeie gravidă sau care alăptează cu privire la evaluarea riscurilor conform articolului 10 alineatul 1 punctul 1 numărul 1 și să explice măsurile de protecție asociate conform articolului 10 alin. 2 pct. 1 coroborat cu Art. 13

§ 15

Comunicări și dovezi de la femei însărcinate și care alăptează

(1) O femeie însărcinată ar trebui să-l informeze pe angajator despre sarcină și despre data estimată a nașterii de îndată ce știe că este însărcinată. O femeie care alăptează trebuie să-i spună angajatorului cât mai curând posibil că alăptează.

(2) La cererea angajatorului, o femeie însărcinată trebuie să furnizeze un certificat medical sau adeverință de la moașă sau maternitate ca dovadă a sarcinii. Certificatul de sarcină trebuie să includă data preconizată de naștere.

Subsecțiunea 3 **Protecția sănătății medicale**

§ 16 **Interzicerea medicală a angajării**

(1) Angajatorul nu trebuie să angajeze o femeie însărcinată dacă, conform unui certificat medical, starea de sănătate a ei sau a copilului ei este pusă în pericol dacă angajarea continuă.

(2) Angajatorul nu trebuie să angajeze o femeie care, conform unui certificat medical, nu este pe deplin capabilă să efectueze în primele luni după naștere o muncă care depășește capacitatea sa.

Secțiunea 3 **Protecția împotriva concedierii**

§ 17 **interzicerea concedierii**

(1) Concedierea unei femei este inadmisibilă

1. în timpul sarcinii,
2. până la expirarea a patru luni după un avort spontan după a douăsprezecea săptămână de sarcină și
3. până la sfârșitul perioadei de protecție după naștere, dar cel puțin până la expirarea a patru luni de la naștere, dacă angajatorul cunoaște existența sarcinii, pierderea sarcinii după a douăsprezecea săptămână de sarcină sau nașterea la momentul concedierii, sau este notificat în intervalul a două săptămâni de la concediere. Depășirea acestei perioade nu aduce atingere drepturilor, dacă se bazează pe un motiv pentru care femeia nu este responsabilă și notificarea este întocmită imediat. Punctele 1 și 2 se aplică întocmai măsurilor pregătitoare luate de angajator cu privire la concedierea femeii.

(2) Autoritatea competentă în domeniul securității și sănătății în muncă sau organismul desemnat de aceasta poate, în cazuri speciale, care nu sunt legate de starea femeii în timpul sarcinii, după un avort spontan după a douăsprezecea săptămână de sarcină sau după nașterea copilului, să declare permisibilă concedierea. Această concediere trebuie să fie efectuată în scris și trebuie să precizeze motivul.

(3) Angajatorul sau intermediarul de forță de muncă nu poate concedia o femeie angajată în forma de muncă la domiciliu în termenele prevăzute la alin. (1), pct. 1, împotriva voinței sale în eliberarea muncii la domiciliu; Articolele 3, 8, 11, 12, 13, alin. 2 și Art. 16 rămân neafectate. Alineatul (1) se aplică, de asemenea, unei femei care este tratată ca o femeie angajată la domiciliu și a cărei similaritate se extinde la articolul 29 din Legea privind lucrătorii la domiciliu. Alineatul (2) se aplică unei femei angajate la domiciliu și unei situații similare cu aceasta.

Secțiunea 4

Prestații

§ 18

Indemnizația de maternitate

O femeie care poate fi angajată parțial sau deloc din cauza unei interdicții de angajare în afara perioadelor de protecție înainte sau după naștere primește de la angajator indemnizația de maternitate. În cazul indemnizației de maternitate, se plătește salariul mediu plătit pentru ultimele trei luni calendaristice de dinainte sarcină. Acest lucru se aplică și în cazul în care ocupația sau tipul de remunerație se modifică datorită acestei interdicții. Dacă raportul de muncă pornește după începerea sarcinii, trebuie calculat salariul mediu pentru primele trei luni de angajare.

§ 19

Indemnizația de maternitate

(1) O femeie care este asigurată în cadrul unui sistem de asigurări de sănătate public va primi indemnizație de maternitate pe durata perioadelor de protecție înainte și după naștere și pentru ziua nașterii în conformitate cu prevederile Cărții V din Codul Social sau în conformitate cu prevederile Legii asigurărilor de sănătate a agricultorilor.

(2) O femeie care nu este asigurată în cadrul unui sistem de asigurare de sănătate publică va primi indemnizație de maternitate pe durata perioadelor de protecție de dinainte și după naștere și pentru ziua nașterii pe cheltuiala guvernului federal în conformitate cu prevederile Cărții V din Codul social privind indemnizația de maternitate, dar cel mult 210 euro. Indemnizația de maternitate este plătită respectivei femei la cererea Oficiului federal de asigurări. Dacă angajarea se termină în conformitate cu articolul 17 alineatul (2) prin concediere, femeia primește indemnizația de maternitate în conformitate cu aplicarea punctelor 1 și 2 pentru perioada de după încheierea raportului de muncă.

§ 20

Supliment la indemnizația de maternitate

(1) O femeie primește un supliment de maternitate de la angajator în timpul raportului de muncă existent pentru perioada de protecție de dinainte și după naștere și pentru ziua nașterii. Ca supliment la indemnizația de maternitate, va fi plătită diferența între 13 euro și media salariului pe zi de lucru redusă cu deducerile legale din ultimele trei luni calendaristice plătit înainte de începerea perioadei de protecție de dinainte de naștere. Pentru o femeie a cărei încadrare în muncă începe în perioada de protecție înainte sau după naștere, suplimentul la indemnizația de maternitate este plătit de la începutul raportului de muncă.

(2) În cazul în care o femeie lucrează pentru mai mulți angajatori, calculul suplimentului angajatorului prevăzut la alineatul (1) include remunerația medie zilnică de muncă rezultată din această activitate. Suma rezultată va fi plătită proporțional de către angajatori cu remunerația medie zilnică plătită de aceștia.

(3) Dacă raportul de angajare încetează în conformitate cu Art. 17, alin. 2 printr-un preaviz, femeia va primi, după încetarea raportului de muncă, un supliment la indemnizația de maternitate, în conformitate cu alineatul 1 de la organismul responsabil de plata indemnizației de maternitate. Punctul 1 se aplică în cazul în care angajatorul nu poate plăti suplimentul prevăzut la alin. 1 din cauza unei situații de insolvență în sensul Art. 165 alineatul 1 pct. 2 din Cartea III a Codului social.

§ 21

(1) Pentru a determina perioada de calcul pentru stabilirea salariului mediu pentru prestații în conformitate cu Art. 18 - 20 sunt excluse perioadele când femeia nu a beneficiat de nici o remunerație ca urmare a absenteismului involuntar. Dacă raportul de muncă a fost mai scurt de trei luni, calculul se bazează pe perioada reală de angajare.

(2) Pentru determinarea remunerației medii pentru prestațiile prevăzute la Articolele 18-20, nu se iau în considerare următoarele:

1. salariile plătite o singură dată în sensul articolului 23a din Cartea IV a Codului Social,
 2. reducerile remunerației care au loc în perioada de calcul ca urmare a muncii cu normă redusă, a orelor pierdute sau a absenței involuntare;
 3. în cazul încetării concediului pentru creșterea copilului conform Legii Federale a Indemnizației și Concediului pentru creșterea copilului, veniturile medii obținute înainte de finalul concediului maternal, cu condiția ca salariul mediu să fie mai mare fără a lua în considerare perioadele pentru care a fost efectuată o astfel de plată.
- (3) În cazul în care nu se poate stabili salariul mediu în conformitate cu alineatele (1) și (2), se utilizează salariul mediu zilnic pentru o persoană comparabilă.
- (4) În cazul unei modificări permanente a sumei salariului, suma revizuită a salariului se utilizează pentru a determina remunerația medie pentru prestațiile prevăzute la secțiunile 18-20, și anume
1. pentru întreaga perioadă de calcul, dacă modificarea intră în vigoare în timpul perioadei de calcul,
 2. de la data intrării în vigoare a modificării salariului, dacă modificarea salariului devine efectivă după perioada de calcul.

§ 22

Prestații în timpul concediului parental

În timpul concediului pentru creșterea copilului, drepturile la prestații în conformitate cu Articolele 18 și 20 sunt excluse din raportul de muncă suspendat datorită concediului. Dacă o femeie lucrează cu normă parțială în timpul concediului parental, salariul mediu va fi calculat numai pe baza acestei munci cu fracțiune de normă.

§ 23

Remunerație la învoirea pentru consultație și alăptare

(1) Prin acordarea scutirii de la Art. 7 nu poate să apară nici o pierdere a remunerației în cazul femeii însărcinate sau care alăptează. Perioadele de învoire nu trebuie nici reduse, nici relucrate. Nu se iau în considerare perioadele de odihnă specificate în Legea Programului de Lucru sau alte reglementări.

(2) Angajatorul sau intermediarul de forță de muncă trebuie să plătească o femeie care lucrează acasă și care alăptează un salariu care se calculează pe baza salariului mediu pe oră pentru fiecare zi lucrătoare.

Dacă o femeie lucrează pentru mai mulți angajatori sau intermediari, aceștia trebuie să plătească remunerația pentru alăptare în părți egale. Prevederile articolelor 23-25 din Legea Lucrătorilor la Domiciliu privind protecția salarială se aplică la plată.

§ 24

Continuarea concediului de odihnă în cazul interdicțiilor de muncă

Pentru calculul dreptului la concediu plătit, perioada nelucrată datorată interdicției de muncă este considerată ca angajare. Dacă o femeie nu primește concediu sau nu îl primește în întregime datorită începerii unei perioade de interdicție, aceasta poate pretinde concediul de odihnă rămas în anul curent sau următor, după încheierea interdicției de muncă.

§ 25

Angajarea după încheierea interdicției de muncă

Odată cu încetarea interdicției de muncă în sensul Articolului 2 alin. (3), o femeie are dreptul de a fi angajată în conformitate cu condițiile contractuale convenite.

Secțiunea 5

Aplicarea legii

§ 26

Aducerea la cunoștință a prevederilor legii

(1) În unitățile și administrațiile în care sunt angajate în mod regulat mai mult de trei femei, angajatorul trebuie să dețină o copie a acestei legi într-un loc adecvat pentru inspecție sau consultare. Acest lucru nu se aplică dacă a pus la dispoziție legea persoanelor angajate în orice moment într-un format electronic.

(2) Pentru o femeie angajată la domiciliu sau într-o situație similară, angajatorul sau intermediarul de forță de muncă trebuie să dețină o copie a acestei legi într-un loc adecvat pentru inspecție și consultare, în unitatea în care a avut loc acceptarea lucrului la domiciliu a persoanei respective. Art. 1 alin. (2) se aplică în mod corespunzător.

§ 27

Obligațiile de notificare și de reținere ale angajatorului, interzicerea divulgării persoanelor responsabile de monitorizare

(1) Angajatorul trebuie să notifice imediat autoritatea de supraveghere,

1. când i-a fost comunicat de către o femeie

a) că este gravidă sau

(b) că alăptează, dacă nu a notificat deja autorității de supraveghere sarcina acestei femei sau

2. dacă intenționează să angajeze o femeie însărcinată sau care alăptează

a) până la ora 22, în conformitate cu cerințele Art. 5 alin. (2) pct. 2 și 3

b) în zilele de duminică și în zilele de sărbătoare legală, în conformitate cu prevederile Art. 6 alin. (1) pct. 2 și 3 sau alin. (2) pct. 2 și 3 sau

c) cu muncă temporizată în sensul articolului 11 alin. (6) pct. 3 sau al articolului 12 alin. (5) pct.3.

El nu poate să transmită aceste informații terților fără autorizație.

(2) Angajatorul trebuie să furnizeze autorității de supraveghere, la cerere, informațiile necesare pentru îndeplinirea atribuțiilor sale. Acesta trebuie să facă informarea veridică, completă și în timp util.

(3) La cerere, angajatorul va depune la autoritatea de supraveghere pentru inspecție sau returna documentele care indică următoarele:

1. numele femeilor însărcinate sau care alăptează angajate de acesta
2. natura și amploarea angajării lor,
3. remunerațiile plătite acestora
4. rezultatele evaluării condițiilor de muncă în conformitate cu art. 10 și
5. orice alte informații solicitate în temeiul alineatului (2).

(4) Persoana răspunzătoare de furnizarea informațiilor poate refuza să răspundă la astfel de întrebări sau să depună respectivele documente prin care aceasta sau membrii familiei astfel cum este definit de Art. 383 alin. 1 pct. 1 - 3 din Codul Civil sunt supuși riscului urmăririi penale pentru comiterea unei infracțiuni sau contravenții. Persoana responsabilă trebuie informată.

(5) Angajatorul păstrează documentele prevăzute la alin. (3) cel puțin pentru o perioadă de doi ani de la ultima înregistrare.

(6) Persoanele responsabile cu monitorizarea din partea autorității de supraveghere pot dezvălui doar acele informații confidențiale și secrete comerciale în posesia cărora au intrat în cadrul activităților de monitorizare către autoritățile competente numai în cazurile reglementate de lege sau urmăririi penale a încălcărilor legii sau pentru a-și îndeplini obligațiile legale de protecție a mediului. În măsura în care informațiile confidențiale și secretele comerciale reprezintă informații despre mediu în sensul Legii privind informațiile legate de mediu, competența de a le dezvălui este reglementată de această din urmă lege.

§ 28

Procedura de aprobare oficială pentru angajare între orele 20 și 22.

(1) Autoritatea de supraveghere poate aproba, prin derogare de la art. 5, alineatul 1, pct. 1, la cererea angajatorului, angajarea unei femei însărcinate sau care alăptează între orele 20:00 și 10:00, când

1. femeia este de acord în mod expres în această privință
2. conform certificatului medical, nu se menționează nimic împotriva angajării femeii până la ora 22 și
3. În particular, este exclusă prin angajare o amenințare iresponsabilă la adresa femeii însărcinate sau a copilului acesteia.

Cererea trebuie să fie însoțită de documentația de evaluare a condițiilor de muncă în conformitate cu Art. 14 alin. (1). Femeia însărcinată sau care alăptează poate revoca, în orice moment, acordul de la punctul 1 nr. 1, cu efect în viitor.

(2) Dacă autoritatea de supraveghere nu respinge cererea sau nu interzice provizoriu angajarea între orele 20:00 și 22:00, angajatorul poate angaja femeia în condițiile prevăzute la alin. (1). Autoritatea de supraveghere notifică angajatorul imediat după

primirea cererii dacă documentele solicitate în temeiul alineatului (1) sunt incomplete. Autoritatea de supraveghere poate interzice provizoriu angajarea, dacă este necesar, pentru a asigura protecția sănătății femeii sau a copilului acesteia.

(3) În cazul în care autoritatea de supraveghere nu respinge cererea în termen de șase săptămâni de la primirea cererii complete, aprobarea se consideră acordată. La cerere, angajatorul trebuie să certifice faptul că autorizarea (Art. 42a din Legea procedurii administrative) a fost acordată.

(4) În rest, se aplică prevederile din Legea procedurii administrative.

§ 29

Competența autorităților de supraveghere, raportul anual

(1) Supravegherea executării dispozițiilor prezentei legi și a reglementărilor emise în baza prezentei legi revine autorităților (autorităților de supraveghere) care sunt responsabile în conformitate cu legea federală.

(2) Autoritățile de supraveghere au aceleași competențe ca și persoanele responsabile de supraveghere în conformitate cu Articolul 22 alineatele (2) și (3) din Legea privind sănătatea și securitatea în muncă. Dreptul fundamental de inviolabilitate a locuinței (articolul 13 din Legea fundamentală) este limitat în acest sens.

(3) Autoritatea de supraveghere poate dispune, în cazuri individuale, măsurile necesare pe care trebuie să le ia angajatorul pentru a-și îndeplini obligațiile ce decurg din secțiunea 2 a prezentei legi și din ordonanțele emise potrivit art. 31 alin. (1) - (5). În special, autoritatea de supraveghere poate:

1. acorda în cazuri speciale, excepții justificate de la interzicerea orelor suplimentare în conformitate cu Art. 4 paragraful 1 teza 1, 2 sau 4, precum și la interzicerea lucrului de noapte și între orele 22:00 și 06:00 conform Art. 5 paragraful 1, pct. 1 sau paragraful 2 pct. 1, în cazul în care

a) femeia este de acord în mod expres

(b) în certificatul medical nu se specifică nimic împotriva angajării și

c) în cazurile prevăzute la art. 5 alin. (1) pct. 1 sau alin. (2) pct. 1, este exclusă o amenințare iresponsabilă pentru femeia gravidă sau copilul acesteia prin angajare;

2. interzice unui angajator să aibă angajată o femeie însărcinată sau care alăptează

a) în conformitate cu articolul 5 alineatul (2) pct. 2 între orele 20.00 și 22.00;

b) în conformitate cu articolul 6 alineatul 1 pct. 2 sau articolul 6 alin. (2) pct. 2 în zilele de duminică și de sărbătorile legale,

3. furnizeze detalii privind învoirea pentru alăptare în conformitate cu Art. 7 alin. (2) și furnizarea de spații adecvate pentru alăptare,

4. stabilească detalii privind norma permisă de muncă conform Art. 8,

5. dispună măsuri de protecție în conformitate cu Art. 9 alin. (1) - (3) și Art. 13,

6. stabilească detalii privind natura și amploarea evaluării condițiilor de muncă în conformitate cu Art. 10,

7. interzică anumite activități sau condiții de muncă în conformitate cu Art. 11 sau Art. 12,

8. acorde excepții de la prevederile Art. 11 alin. (6) punctele 1 și 2 și Art. 12, alin. 5, punctele 1 și 2, în cazul în care tipul de muncă și ritmul de lucru nu reprezintă un risc iresponsabil pentru femeile însărcinate sau care alăptează sau pentru copilul acestora, și

9. fixeze detalii despre tipul și amploarea documentației și informațiilor în conformitate cu Art. 14.

Femeia însărcinată sau care alăptează poate revoca acordul ei în conformitate cu alin. 2 pct. (1) lit. (a) în orice moment, cu efect în viitor.

(4) Autoritatea de supraveghere informează angajatorul cu privire la îndeplinirea îndatoririlor ce îi revin în temeiul prezentei legi și a persoanelor angajate de acesta în legătură cu drepturile și obligațiile ce îi revin în temeiul prezentei legi; acest lucru nu se aplică drepturilor și obligațiilor prevăzute la Articolele 18-22.

(5) Pentru companiile și administrațiile din domeniul de activitate al Ministerului Federal al Apărării, supravegherea de la alineatul 1 este efectuată de Ministerul Federal al Apărării sau de autoritatea desemnată de acesta în propria răspundere.

(6) Autoritățile funciare supreme competente publică un raport anual privind activitățile de monitorizare ale autorităților lor aflate în subordonate. Raportul anual include, de asemenea, informații privind îndeplinirea obligațiilor de informare în temeiul convențiilor internaționale sau al actelor juridice ale Uniunii Europene, în măsura în care acestea privesc protecția maternității.

§ 30

Comitetul pentru protecția maternității

(1) Ministerul Federal al Familiei, Vârșnicilor, Femeilor și Tinerilor stabilește un comitet pentru protecția maternității, format din persoanele reprezentante din partea angajatorilor din sectorul public și privat, organismelor de formare, sindicatelor, organizațiilor studențești și autorităților de stat, precum și din alte persoane responsabile, în special din domeniul științific. Comitetul trebuie să conțină cel mult 15 membri. Pentru fiecare membru trebuie numit un membru înlocuitor. Calitatea de membru în Comitetul pentru protecția maternității este voluntară.

(2) Ministerul Federal al Familiei, Vârșnicilor, Femeilor și Tinerilor, în acord cu Ministerul Federal al Muncii și Protecției Sociale, Ministerul Sănătății și Ministerul Federal al Educației și Cercetării numește membrii Comitetului pentru protecția maternității și membrii supleanți. Comitetul își stabilește propriile reguli de procedură și selectează președintele dintre membrii săi. Regulile de procedură și alegerea președintelui necesită aprobarea Ministerului Federal al Familiei, Vârșnicilor, Femeilor și Tinerilor. Aprobarea este în acord cu Ministerul Federal al Muncii și Protecției Sociale și Ministerul Federal al Sănătății.

(3) Unele din sarcinile Comitetului pentru Protecția Maternității este:

1. să identifice și să justifice natura, amploarea și durata eventualelor amenințări ireponsabile asupra unei femei însărcinate sau care alăptează și asupra copilului ei conform dovezilor științifice;
2. să stabilească norme privind siguranța, sănătatea la locul de muncă și igiena muncii pentru protecția femeii însărcinate sau care alăptează și a copilului ei și
3. să consilieze Ministerul Federal al Familiei, Vârșnicilor, Femeilor și Tinerilor cu privire la toate aspectele legate de maternitate.

Comitetul colaborează strâns cu comitetele întemeiate în conformitate cu articolul 18 alineatul (2) pct. (5) din Legea privind sănătatea și securitatea în muncă.

(4) După o examinare din partea Ministerului Federal al Familiei, Vârșnicilor, Femeilor și Tinerilor, prin intermediul Ministerului Federal al Muncii și Protecției, Ministerului Federal al Sănătății și Ministerului Federal al Educației și Cercetării, Ministerul Federal

al Familiei, Vârstnicilor, Femeilor și Tinerilor poate, în acord cu celelalte ministere federale la care se face referire în acest paragraf, stabili regulile și constatările stabilite de Comitetul pentru protecția maternității, în conformitate cu alineatul (3) din Monitorul Ministerial Comun.

(5) Ministerele federale și autoritățile federale supreme pot trimite reprezentanți la reuniunile Comitetului pentru protecția maternității. La cerere, ei vor primi cuvântul în cadrul reuniunilor.

(6) Activitățile Comitetului pentru protecția maternității sunt gestionate de Oficiul Federal pentru Familie și Societate Civilă.

§ 31

Emiterea de ordonanțe legale

Guvernul federal este autorizat prin ordonanță cu acordul Consiliului Federal să reglementeze următoarele:

1. prevederi mai detaliate privind conceptul de pericol iresponsabil în conformitate cu Art. 9 alin. (2) pct. 2 și 3,
2. prevederi mai detaliate privind punerea în aplicare a măsurilor de protecție necesare în temeiul art. 9 alin. (1) și (2) și art. 13 alin. (3). dispoziții suplimentare privind tipul și domeniul de aplicare a evaluării condițiilor de muncă în conformitate cu Art. 10,
4. stabilirea activităților inadmisibile și a condițiilor de muncă în sensul art. 11 sau art. 12 sau a altor activități și condiții de muncă interzise prin prezenta lege,
5. alte reglementări privind documentația și informațiile în conformitate cu § 14,
6. dispoziții mai detaliate pentru stabilirea salariului mediu în sensul articolelor 18-22 și
7. detalii privind conținutul necesar al notificării, forma sa, metoda de transmitere și destinatarii informațiilor care trebuie raportate de către angajator în conformitate cu articolul 27.

Secțiunea 6

Reglementări privind amenzile, dispoziții penale

§ 32

Reglementări privind amenzile

(1) Infractorii au acționat intenționat sau din neglijență;

1. și au angajat o femeie contrar § 3 Alin. 1 Pct. 1, coroborat cu Pct. 4, contrar § 3 Alin. 2 Pct. 1, coroborat cu Pct. 2 sau 3, contrar § 3 Alin. 3 Pct. 1, § 4 Alin. 1 Pct. 1, 2 sau 4 sau § 5 Alin. 1 Pct. 1, § 6 Alin. 1 Pct. 1, § 13 Alin. 1 Numărul 3 sau § 16,

2. și nu acordă o perioadă de odihnă, sau aceasta nu este acordată în mod corect sau nu este acordată la timp, contrar Art. 4 alin 2,

3. și lasă o femeie să lucreze contrar contrar Art. 5 alin. 2 pct. 1 sau Art. 6, alin 2 pct. 1,

4. nu învoiește o femeie contrar Art. 7 alin. 1 pct. 1, de asemenea, coroborat cu pct. 2, sau contrar Art. 7 alin. 2 pct. 1,

5. stabilește muncă la domiciliu, contrar art. 8 sau art. 13 alin. (2),

6. nu evaluează un risc, nu îl apreciază corect sau la timp, și nu efectuează o investigație, corectă sau la timp, contrar Art. 10 alin. 1 pct. 1, de asemenea coroborat cu regulamentul în conformitate cu Art. 31 nr. 3,
 7. nu stabilește în mod corect sau la timp măsuri de protecție, contrar Art. 10, paragraful 2, pct. 1, de asemenea, coroborat cu regulamentul conform Art. 31 nr. 3
 8. o femeie are un alt post decât cel specificat, contrar art. 10 alineatul (3),
 9. documentația nu este întocmită corect, complet sau la timp, contrar Art. 14 alin. 1 pct. 1 coroborat cu regulamentul conform Art. 31 nr. 5,
 10. nu oferă informații de loc, nu oferă informații corecte, complete sau la timp, contrar cu art. 14, alineatul 2 sau 3, în fiecare caz coroborat cu regulamentul conf. Art. 31 nr. 5,
 11. autoritatea de supraveghere nu este notificată, corect și la timp, contrar prevederilor art. 27 alin. (1) pct. 1,
 12. nu transmite informații, contrar art. 27 alin. 1 pct. 2,
 13. nu depune o declarație, nu o face corect, complet sau la timp, contrar Art. 27 alin. 2,
 14. nu depune un document, nu îl depune corect sau la timp, contrar art. 27 alin 3,
 15. nu păstrează un document sau nu îl păstrează minim doi ani, contrar articolului 27 alin. (5),
 16. încalcă o ordonanță executorie în temeiul articolului 29 alineatul (3) pct. 1 sau
 17. o ordonanță sau o hotărâre executorie conform art. 31 nr. 4 în baza unei astfel de ordonanțe statutare, în măsura în care ordonanța pentru un anumit fapt se referă la această dispoziție de pedeapsă.
- (2) Infracțiunea administrativă poate fi pedepsită cu amendă de până la treizeci de mii de euro, în alte cazuri, cu amenda de până la cinci mii de euro, în cazul alineatului 1 punctele de la 1 la 5, 8, 16 și 17

§ 33

Dispoziții penale

Orice faptă intenționată la care se face în Art. 32 alineatul 1 Nr. de la 1 la 5, 8, 16 și 17, pune în pericol sănătatea femeii sau a copilului ei, se pedepsește cu închisoare de până la un an sau cu amendă.

Secțiunea 7

Dispoziții finale

§ 34

Raportul de evaluare

Guvernul Federal transmite Parlamentului German, la 1 ianuarie 2021, un raport de evaluare a efectelor legii. Raportul se va concentra asupra aplicabilității legislației în practica operațională și administrativă, eficacitatea și impactul legii în ceea ce privește domeniul acesteia de aplicare, impactul reglementărilor care interzic munca suplimentară sau de noapte și interzicerea acesteia duminică și în zilele de sărbătoare

publică, precum și asupra activității Comitetului pentru protecția maternității. Raportul nu va conține informații personale.

5.2 A cincea carte a Codului Social (SGB V) - Extrase

§ 10 (Extras Art. 1 pct. 4)

Asigurarea de familie

Soții și partenerii de viață nu sunt asigurați pentru perioada de protecție în conformitate cu Art. 3 alin. 2 și Art. 6 alin. 1 din Legea privind protecția maternității, precum și a concediului parental, dacă aceștia nu au fost asigurați legal înainte de aceste perioade.

§ 24c

Prestațiile pe perioada sarcinii și maternității

Prestațiile pe perioada sarcinii și maternității includ

1. asistența medicală și ajutorul moașelor,
2. furnizarea de medicamente, pansamente, remedii și mijloace ajutoare,
3. nașterea,
4. îngrijirea la domiciliu,
5. ajutorul domestic,
6. prestații de maternitate.

§ 24d

Asistența medicală și ajutorul moașelor

Persoana asigurată este îndreptățită la asistență medicală și ajutorul moașelor în timpul sarcinii, în timpul și după nașterea copilului, inclusiv la monitorizarea sarcinii și îngrijire prenatală. Dacă nou-născutul nu poate fi îngrijit de femeia asigurată, aceasta din urmă este îndreptățită la serviciile de asistență din partea moașelor. Asistența medicală include consilierea femeilor însărcinate cu privire la importanța sănătății orale pentru mamă și copil, inclusiv relația dintre alimentație și riscul de îmbolnăvire și evaluarea și determinarea riscului de transmitere a cariilor dentare.

§ 24e

Furnizarea de medicamente, pansamente, remedii și mijloace ajutoare

Persoana asigurată are dreptul în timpul sarcinii și în legătură cu nașterea să primească medicamente, pansamente, remedii și mijloace ajutoare. Reglementările aplicabile prestațiilor în conformitate cu articolele 31-33 se aplică în mod corespunzător; în cazul plângerilor legate de sarcină și în legătură cu nașterea, nu se aplică articolul 31 alineatul (3), articolul 32 alineatul (2), articolul 33 alineatul (8) și articolul 127 alineatul (4).

§ 24f

Nașterea

Persoana asigurată are dreptul la o naștere în ambulatoriu sau în spitalizare. Persoana asigurată poate naște în ambulatoriu într-un spital, într-o unitate administrată de o moașă sau maternitate, într-o unitate medicală, cabinet sau acasă. În cazul în care persoana asigurată este internată într-un spital sau în altă unitate de spitalizare, aceasta are dreptul la cazare, îngrijire și hrană pentru ea și nou-născut. Nu există nici un drept la tratament spitalicesc pentru această perioadă.

Articolul 39 alineatul (2) se aplică întocmai.

§ 24g

Îngrijirea la domiciliu

Persoana asigurată are dreptul la îngrijire la domiciliu, în măsura în care acest lucru este necesar din cauza sarcinii sau nașterii. Articolele 37 alineatele (3) și (4) se aplică întocmai.

§ 24h

Ajutorul la domiciliu

Persoana asigurată primește ajutor la domiciliu, în măsura în care, din cauza sarcinii sau nașterii, continuarea existenței gospodăriei nu este posibilă și o altă persoană care locuiește în gospodărie nu poate continua altfel traiul. Articolul 38 alineatul (4) se aplică în mod corespunzător.

§ 24i

Ajutor maternal

(1) Membrii de sex feminin care au dreptul la prestații de boală pentru incapacitate de muncă sau pentru care nu se plătește remunerație plătită din cauza protecției în temeiul Art. 3 din Legea privind protecția maternității, beneficiază de indemnizație de maternitate. O indemnizație de maternitate, obțin de-aseamenea femeile a căror angajare se încheie imediat înainte de începerea perioadei de protecție în conformitate cu Art. 3, alineatul 1 din Legea privind protecția maternității în cazul în care au fost membri ai unei societăți de asigurări de sănătate în ultima zi de muncă.

(2) Pentru membrii care, la începutul duratei de protecție înainte de naștere conf. Art. 3 alin. 1 din Legea privind protecția maternității sunt angajați sau lucrează la domiciliu sau a căror relație de muncă s-a încheiat în conformitate cu Art. 17, paragraful 2 al aceleiași legi, este plătită ca indemnizație de maternitate salariul mediu zilnic redus de deducerile legale ale ultimelor trei luni calendaristice de dinainte de perioada de protecție, conform art. 3 alin 1 din Legea de protecție a maternității. Aceasta este de maxim 13 euro per ziua calendaristică. Pentru calculul remunerației medii zilnice pentru muncă, se aplică în mod corespunzător Art. 21 din Legea privind protecția maternității. Dacă salariul mediu depășește 13 EUR pe zi, excedentul va fi plătit de către angajator sau de către organismul responsabil pentru plata indemnizației de maternitate în conformitate cu Legea privind protecția maternității. Pentru femeile în temeiul alineatului (1) pct. 2 și pentru ceilalți membri, indemnizația de maternitate este plătită în cuantumul prestațiilor de boală.

(3) Indemnizația de maternitate se plătește pentru ultimele șase săptămâni înainte de data prevăzută pentru naștere, ziua nașterii și pentru primele opt săptămâni de după naștere. În cazul nașterilor premature și multiple, precum și în cazurile în care este determinată o dizabilitate de un medic înainte de expirarea perioadei de opt săptămâni după nașterea copilului în sensul Art. 2, alineatul 1, punctul 1 din Cartea a IX-a, iar o cerere în conformitate cu Art. 3, alineatul 2 punctul 4 din Legea privind protecția maternității este depusă, perioada de plată a indemnizației de maternitate prevăzută la Pct. 1 este prelungită până la primele douăsprezece săptămâni de la naștere. În cazul nașterilor premature și a altor nașteri înainte de termen, dacă perioada de șase săptămâni înainte de data preconizată de naștere este redusă, perioada de prestație se prelungește cu perioada care nu a putut fi revendicată înainte de naștere. Plata

indemnizației de maternitate înainte de naștere se stabilește prin certificatul unui medic sau moașe care indică data estimată a nașterii. În cazul nașterilor după data probabilă de naștere, perioada de prestație este prelungită în mod corespunzător până în ziua nașterii. Pentru membrii ai căror încadrare în muncă începe în perioadele de protecție în temeiul articolului 3 din Legea privind protecția maternității, prestațiile de maternitate se plătesc de la începutul raportului de muncă.

(4) Dreptul la prestații de maternitate este suspendat atâta timp cât și pe perioada când membrul primește remunerație contributivă, venit câștigat sau salariu de concediu. Acest lucru nu se aplică salariilor plătite o singură dată.

5.3 A doua lege privind asigurarea de sănătate pentru agricultori (KVLG 1989)

§ 9

(Extras Art. 9 alin. 3a)

(3a) Statutul poate stabili că se acordă în loc de prestații maternale, asistență operațională în timpul sarcinii și până la expirarea termenului de opt săptămâni după naștere, iar în caz de nașteri multiple sau premature până la sfârșitul a douăsprezece săptămâni de la naștere, dacă managementul companiei este în pericol. La nou-născuții prematuri și alte nașteri premature, se aplică întocmai Art. 6, alineatul 1, pct. 2 din legea protecției maternale.

§ 14 Prestații de maternitate

(1) Prestația de maternitate primită în conformitate cu Art. 24i din Cartea a cincea a Codului Social

1. membrii familiei cu contribuții la fondurile obligatorii de pensie, și 2. alți membri care îndeplinesc cerințele art. § 24I, paragraful 2 din Cartea a cincea din Codul social.

(2) Prestația de maternitate, la valoarea indemnizației de concediu medical obținut în conformitate cu cerințele de la Art. 24I alineatele 3 și 4 din Cartea a cincea a Codului Social

1. membrii familie cu contribuții la fondurile obligatorii de pensie, dar care nu îndeplinesc condițiile pentru primirea prestației de maternitate, în conformitate cu Art. 24I, paragraful 2 din Cartea a cincea a Codului social,

2. membrii familiei, care nu au obligații la fondurile de pensii, și

3. persoanele menționate la Art. 2 alineatul 1 numărul 6 coroborat cu Art. 5, alineatul 1, numărul 2 din Cartea a cincea a Codului Social.

5.4 Legea contractului de asigurare (VVG)

Secțiunea 192 (extras)

Servicii contractuale ale asigurătorului

În cazul asigurării de indemnizație de boală, asigurătorul este obligat să înlocuiască pierderea de venituri provocată de boală sau de accident rezultat în incapacitate de muncă prin prestație de boală zilnică convenită. Acesta este de asemenea obligat să înlocuiască pierderea de venituri care apar în perioadele de protecție în conformitate cu Art. 3 alin. 1 și 2 din Legea privind protecția maternității și la naștere cu prestațiile zilnice convenite, cu excepția cazului în care persoana asigurată are altfel dreptul la o

compensație rezonabilă pentru pierderea de câștiguri provocate în acest interval de timp.

5.5 Alte reglementări referitoare la protecția maternității

În plus față de Legea privind protecția maternității, legiuitorul a adoptat numeroase alte dispoziții pentru a asigura protecția sănătății la pericole, surmenaj și de expunerea la substanțe periculoase la locul de muncă.

Se găsesc reglementări pentru protecția fertilității, a femeilor însărcinate și care alăptează, precum și a copilului lor, în următoarele reglementări legale:

- | Ordonanța privind locul de muncă (ArbStättV)
- | Ordonanța privind agenții biologici (BioStoffV)
- | Ordonanța privind substanțele periculoase (GefStoffV)
- | Ordonanța privind expunerea la raze X (RöV)
- | Ordonanța privind protecția împotriva radiațiilor (StrlSchV)

Date importante, Termene, Mențiuni

Înainte de sarcină	În timpul sarcinii	Înainte de începerea perioadei de protecție	Perioada de protecție înainte de naștere
<p><input type="checkbox"/> Dacă este necesar, obținerea informațiilor cu privire la protecția maternității de la angajator; → P. 18</p>	<p><input type="checkbox"/> Informarea angajatorului cu privire la sarcină și la data preconizată a nașterii (eventual depunerea certificatului medical sau a certificatului emis de moașă/ medicul ginecolog); → P. 19</p>	<p><input type="checkbox"/> Aplicarea pentru indemnizația de maternitate pentru perioada de protecție înainte și după naștere la casele de asigurări de sănătate (sau Biroul Federal de Asigurări); → P. 62 ff., 70 ff. * Furnizarea unui certificat medical sau a unui certificat emis de moașă/ certificat de maternitate cu privire la data preconizată a nașterii și a unui certificat de la angajator pentru a calcula indemnizația de maternitate * dreptul suplimentar la o contribuție la indemnizația de maternitate (contribuția angajatorului)</p>	<p><input type="checkbox"/> Cu 6 săptămâni înainte de naștere, există o interdicție generală privind desfășurarea activității ocupaționale; → P. 36 * Este posibilă continuarea desfășurării activității la cererea dumneavoastră;</p>
	<p><input type="checkbox"/> Acordul de informații și planificarea discuțiilor cu angajatorul; → P. 20</p>	<p><input type="checkbox"/> Înregistrarea pentru concediu parental dacă acesta este imediat după perioada de protecție * cu cel puțin 7 săptămâni înainte de începerea concediului parental</p>	
	<p><input type="checkbox"/> Permitearea desfășurării activității ocupaționale până la începutul perioadei de protecție înainte de naștere > Luând în considerare programul de lucru admis (de exemplu maxim 8,5 ore pe zi) * După ora 20 și în zilele de duminică și de sărbători legale, activitatea poate fi desfășurată doar cu acordul dvs.; → P. 22 ff. > Dreptul la repaus, pauze scurte și, dacă este necesar, scutiri pentru examinările necesare; → P. 21, 26 > Dacă este necesar, implementarea măsurilor de protecție (adaptarea condițiilor de muncă, schimbarea locului de muncă); → P. 26 ff., 31 > Dacă este cazul, interzicerea parțială/ completă a desfășurării activității, din motive profesionale sau medicale; → P. 32 ff.</p>	<p><input type="checkbox"/> Dacă este cazul, discutarea cu angajatorul cu privire la revenirea la muncă, de exemplu solicitarea unei activități cu jumătate de normă</p>	
	<p><input type="checkbox"/> Planificarea programului până la perioada de protecție a maternității (transfer, atribuții rămase) * De la începutul sarcinii există o protecție specială împotriva concedierii; → P. 19, 53 ff. * Nicio pierdere a remunerației în cazul concediului de maternitate, măsurilor de protecție și interdicțiilor > Dreptul la remunerație continuă (indemnizație de maternitate); → P. 61 * Perioadele de scutire nu trebuie recuperate, înlocuite și nu trebuie considerate ca perioade de odihnă; → P. 21, 61</p>		

Perioada de protecție după naștere	După naștere	Revenirea la locul de muncă
<p>□ De regulă, 8 săptămâni, în cazuri speciale 12 săptămâni după naștere, se aplică o interdicție absolută de desfășurare a activității ocupaționale; * Nu este posibilă continuarea desfășurării activității la cerere → P. 36 ff.</p>	<p>□ Transmiterea certificatului de naștere la casa de asigurări de sănătate</p>	<p>□ Discuție la revenire, dacă este necesar, furnizarea de informații cu privire la alăptare; → P. 4</p>
	<p>□ Aplicarea pentru alocația de stat pentru copii la oficiul pentru prestații familiale al agenției responsabile pentru ocuparea forței de muncă * Indicarea numerelor de identificare fiscală * Alocațiile de stat pentru copii sunt plătite independent de celelalte venituri</p>	<p>□ Dreptul la desfășurarea activității pentru protecția maternității, printre altele în timpul alăptării > Luând în considerare programul de lucru admis (de exemplu maxim 8,5 ore pe zi) * după ora 20 și în zilele de duminică și de sărbători legale este posibilă doar cu acordul dumneavoastră; → p. 41 ff.</p>
	<p>□ Aplicarea pentru alocația parentală la agenția pentru beneficii parentale * plata retroactivă este posibilă doar în ultimele 3 luni de la aplicare * Transmiterea certificatului de naștere și a dovezii privind venitul</p>	<p>> Dreptul la repaus, pauze scurte și, dacă este necesar, scutiri pentru examinările necesare; → P. 42 ff. > Dacă este necesar, implementarea măsurilor de protecție (adaptarea condițiilor de muncă, schimbarea locului de muncă); → P. 43 ff. > Dacă este cazul, interzicerea parțială/ completă a desfășurării activității, din motive profesionale sau medicale; → P. 45</p>
	<p>□ Informarea angajatorului cu privire la revenire sau înregistrarea pentru concediul parental cu cel puțin 7 săptămâni înainte de începere</p>	<p>* Nicio pierdere a remunerației în cazul concediului de maternitate, măsurilor de protecție și interdicțiilor; → Dreptul la remunerație continuă (indemnizație de maternitate); → P. 61</p>
	<p>□ Eventual, se poate activa cu jumătate de normă, în timpul concediului parental * notificare scrisă cu 7 săptămâni înainte de începerea activității * Sunt posibile până la 30 de ore pe săptămână, în medie, pe lună</p>	<p>* Perioadele de scutire nu trebuie recuperate, înlocuite și nu trebuie considerate ca perioade de odihnă; → P.61</p>
	<p>□ * Până la sfârșitul perioadei de protecție după naștere, dar cel puțin până la expirarea termenului de 4 luni de la naștere, există o protecție specială împotriva concedierii; → P. 50 ff.</p>	<p>□ Dacă este cazul, aplicarea pentru activități cu jumătate de normă după concediul parental</p>