



# Lebenshilfe

## Landesverband Rheinland-Pfalz

### Info-Dienst 2/2018

#### November 2018

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit dem **Informationsdienst** möchten wir Sie über die

- politischen
- gesetzlichen
- gesellschaftlichen und kulturellen Entwicklungen und Ereignisse

informieren und bitten Sie, von den angebotenen Materialien regen Gebrauch zu machen.

Informationen, die besonders für Eltern wichtig sind, kennzeichnen wir zusätzlich mit einem roten E. Wir bitten diese Informationen an Ihre Elternschaft weiterzugeben.

Anlagen zu den meisten Informationen sind direkt als Link hinterlegt.

Alle Materialien können auch bei uns angefordert werden.

Freundliche Grüße

Matthias Mandos  
Landesgeschäftsführer

Barbara Jesse  
Vorsitzende

Den Infodienst finden Sie hier:

[http://www.lebenshilfe-rlp.de/pdf/archiv/Info\\_Dienst\\_02\\_2018.pdf](http://www.lebenshilfe-rlp.de/pdf/archiv/Info_Dienst_02_2018.pdf)

Übersicht über die Themenbereiche:

#### ◆ Leichte Sprache – Selbstbestimmung - Mitbestimmung

- 02/2018 01 Einfach entspannen – das tut mir gut.  
02/2018 02 Lebenshilfe-Mitgliedsantrag in Leichter Sprache  
02/2018 03 *Liebelle* – Beratungsstelle zu Sexualität und geistiger Behinderung

#### ◆ Sozialrecht, Rechtsprechung, Rechtsberatung

E

- 02/2018 04 Individueller Mehrbedarf für die Teilnahme an einer Gruppenfreizeit für Bewohner einer Wohngemeinschaft  
Vergleich vor dem SG Mainz. AZ: S 11 SO 113/17  
02/2018 06 Orientierungshilfe zur Gesamtplanung der BAGüS  
02/2018 05 Grundsicherung nach §§ 41 ff. SGB XII im Eingangsverfahren der WfbM  
Widerspruchsentscheidung des Kreisrechtsausschusses Bad Dürkheim  
Vom 17.10.2018

#### ◆ Offene Hilfen

E

- 02/2018 07 Entlastungsbetrag nach § 45b SGB IX, Restbeträge

#### ◆ Fort- und Weiterbildung

Unser neues Programmheft für 2019 ist da!  
Lösungsorientierte Streitschlichtung in und mit Gruppen  
Depression und Manie

#### ◆ Informationen für Arbeitgeber

- 02/2018 08 Befristete Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Regelaltersrente  
02/2018 09 Arbeitgeberleitfaden zum Mutterschutzgesetz



# Lebenshilfe

Landesverband Rheinland-Pfalz

## Info-Dienst 2/2018

### ◆ Leichte Sprache – Selbstbestimmung - Mitbestimmung

#### 02/2018 01 Einfach entspannen – das tut mir gut.



So heißt ein neues Info-Heft vom Zentrum für Leichte Sprache. Da steht etwas über Entspannung. Und es gibt Übungen zum Mitmachen.

Für eine Versand-Gebühr von 2 Euro können Sie das Info-Heft bestellen:

Schreiben Sie eine Mail an:

[simone@lebenshilfe-rlp.de](mailto:simone@lebenshilfe-rlp.de)

Oder rufen Sie uns an:

0 61 31- 93 660 0

#### 02/2018 02 Lebenshilfe-Mitgliedsantrag in Leichter Sprache

Mitbestimmung von Menschen mit Behinderung gehört in die Lebenshilfe. Denn die Lebenshilfe ist ein Selbsthilfeverband.

Das wollen wir verstärken.

Wir haben ein Heft in Leichter Sprache gemacht.

In dem Heft steht:

- Das will die Lebenshilfe.
- So kann man bei der Lebenshilfe mitmachen.
- Menschen mit Behinderung sollen ihre Ideen und Wünsche sagen.

Aus dem Heft kann man auch einen Mitglieds-Antrag rausschneiden.

Da kann man schreiben: ich will Mitglied in der Lebenshilfe werden.

Alle Mitglieder können in der Lebenshilfe mitbestimmen.

Jede Orts- und Kreisvereinigung kann in das Heft noch reinschreiben:

So heißt unsere Lebenshilfe.

Das ist unsere Adresse.

So kann man uns erreichen.

Das machen wir alles.

Das ist bei uns besonders.

Das Heft können Sie hier herunterladen und dann ergänzen.

[http://www.lebenshilfe-rlp.de/pdf/archiv/Mitglied\\_werden\\_Lebenshilfe\\_Heft.docx](http://www.lebenshilfe-rlp.de/pdf/archiv/Mitglied_werden_Lebenshilfe_Heft.docx)

Menschen mit Behinderung können damit Ihrer Lebenshilfe beitreten.

Mit dem Herunterladen des Dokumentes verpflichten Sie sich,

1. den Copyright-Hinweis für die Bilder der Lebenshilfe Bremen nicht zu entfernen
2. die Bilder nicht zu kopieren und anders zu verwenden.

Dank einer Finanzierung durch die SKala-Initiative der Unternehmerin Susanne Klatten kann das Beratungsangebot der *Liebelle* für mindestens drei weitere Jahre fortgeführt und ausgebaut werden.

Die Beratung, Seminare und Workshops richten sich an Menschen mit geistiger Behinderung, Angehörige, Fachkräfte und Schulen.

Weitere Informationen finden Sie hier: <https://liebelle-mainz.de/de/>

<b>◆ Sozialrecht, Rechtsprechung, Rechtsberatung</b>	<span style="color: red; font-weight: bold; font-size: 1.2em;">E</span>
--	---

**02/2018 04 Individueller Mehrbedarf für die Teilnahme an einer Gruppenfreizeit für Bewohner einer Wohngemeinschaft  
Vergleich vor dem SG Mainz. AZ: S 11 SO 113/17**

In dem Vergleich wurde die Entscheidung über den Antrag auf einen entsprechenden Mehrbedarf an den Träger der Eingliederungshilfe zur Neubescheidung zurückverwiesen mit der Maßgabe, die Bedarfslage außerhalb des üblichen Bedarfs angemessen zu bewerten.

Die Kreisverwaltung hat daraufhin für die betroffenen BewohnerInnen zwischen 60 und 70 Gruppenstunden für 5 Tages zusätzlich bewilligt.

Der Kläger wurde vom Rechtsberater des Landesverbandes vertreten.

Hier der Auszug aus der Niederschrift des Erörterungstermins:

Sodann wird die Sitzung um 14:18 Uhr unterbrochen und um 14:29 Uhr fortgesetzt.

Sodann weist der Vorsitzende darauf hin, dass die hiesige Fortsetzungsfeststellungsklage wohl zulässig und begründet sein dürfte, da die Beklagte in dem streitgegenständlichen Zeitraum Sommer 2016 ihrer Amtsermittlungspflicht im Hinblick auf den möglichen individuellen Bedarf des Klägers für einen Mehrbedarf im Rahmen der Gruppenfreizeit nicht nachgekommen sein dürfte. Sodann dürfte vor dem Hintergrund der heutigen Ausführung und auch der Besprechung zwischen den Beteiligten aus Sicht des Gerichts nachvollziehbar sein, dass der individuelle Bedarf des Klägers für den Zeitraum einer solchen Gruppenreise der Wohngemeinschaft anders zu bestimmen ist als im Zeitraum des Wohnens in der Wohngruppe, insbesondere in dem Zeitraum, in dem der Kläger auch in der Werkstatt für Behinderte tätig ist. Insoweit wäre aus Sicht des Gerichts zu ermitteln, wie sich die Verhältnisse des Klägers gerade im Vergleich zu den normalen, in der Wohngruppe befindlichen, Verhältnisse ändert.

Sodann schließen die Beteiligten folgenden Vergleich:

1. Der Kläger stellt hiermit einen Antrag auf einen Mehrbedarf für eine Gruppenfreizeit im Sommer 2018.
2. Die Beklagte verpflichtet sich, den Antrag des Klägers bis zum 30. April 2018 zu bescheiden und hierüber einen rechtsmittelfähigen Bescheid zu erlassen. Dabei verpflichtet sich die Beklagte die besonderen, außerhalb des üblichen Bedarfs bestehenden, insbesondere die in der Widerspruchs begründung vom 10. September 2016 vorgetragenen Umstände zu bewerten und hierüber Ermittlungen anzustellen.
3. Damit hat sich der Rechtsstreit erledigt.

Wir nehmen dieses Beispiel zum Anlass, erneut auf die Rechtsberatung des Landesverbandes hinzuweisen, die Ihre Mitglieder kostenlos nutzen können. Bitte ermutigen Sie Ihre Familien, davon Gebrauch zu machen. Das Beispiel zeigt, dass es sich lohnt.

**02/2018 05 Grundsicherung nach §§ 41 ff. SGB XII im Eingangsverfahren der WfbM  
Widerspruchsentscheidung des Kreisrechtsausschusses Bad Dürkheim  
Vom 17.10.2018**

Nach der Entscheidung des Kreisrechtsausschusses hat die Widerspruchsführerin Anspruch auf Grundsicherung nach SGB XII bereits im Eingangsverfahren der Werkstatt, weil sie von Geburt an schwerbehindert ist mit einem festgestellten GdB von 100 und den Merkzeichen G, aG und H im Schwerbehindertenausweis. Die Regelung des § 45 Satz 3 Ziffer 3, die den Träger der Grundsicherung bei Personen im Eingangs-, Berufsbildungs- und Arbeitsbereich der WfbM davon befreit, die Rentenversicherung um Prüfung der medizinischen Voraussetzungen zu ersuchen, lasse nicht den Schluss zu, dass die Anspruchsvoraussetzungen erst nach Abschluss der Berufsbildungsbereiches festgestellt werden können. Vielmehr sei durch die bereits festgestellte, von Geburt an vorliegende dauerhafte 100-prozentige Schwerbehinderung klar, dass bei der Widerspruchsführerin nicht nur eine voll, sondern auch dauerhafte Erwerbsminderung anzunehmen sei.

Die gesamte Widerspruchsentscheidung finden Sie hier:

[http://www.lebenshilfe-rlp.de/pdf/archiv/Grundsicherung\\_Eingangsverfahren\\_WfbM.pdf](http://www.lebenshilfe-rlp.de/pdf/archiv/Grundsicherung_Eingangsverfahren_WfbM.pdf)

**02/2018 06 Orientierungshilfe zur Gesamtplanung der BAGüS**

„Personenzentrierte Leistungsgestaltung bedeutet, dass der Mensch mit Behinderungen mit *seinen* Vorstellungen zu *seinen* Teilhabebedarfen im Zentrum der Planung steht, die nicht über ihn, sondern nur gemeinsam mit ihm durchgeführt werden kann.“ Dies müsse nicht nur im Instrumentarium selbst, sondern auch hinsichtlich der Form der Ermittlung berücksichtigt werden. „Dies wird in aller Regel nur durch ein persönliches, leitfadengestütztes Gespräch gewährleistet, in dem die Wünsche des Leistungsberechtigten zu Ziel und Art der Leistungen erhoben werden (...). Dieser Bedarf ist inhaltlich zu beschreiben und entsprechende Leistungsinhalte und der erforderliche Leistungsumfang festzulegen.“

„Am gesamte Planverfahren wird auf Verlangen des Leistungsberechtigten eine Person seines Vertrauens beteiligt (§ 117 Abs. 2 SGB IX). Der Leistungsberechtigte ist bei der Auswahl seiner Vertrauenspersonen frei. Eine Beteiligung der Leistungserbringer am gesamte Planverfahren ist nicht vorgesehen, jedoch können Mitarbeiter des Leistungserbringers auf Wunsch des Leistungsberechtigten als Vertrauensperson beteiligt werden.“

Diese und weitere wichtige Aspekte zur Gestaltung der Gesamtplanung enthält die Orientierungshilfe der BAGüS (Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe).

Die Orientierungshilfe finden Sie hier:

[http://www.lebenshilfe-rlp.de/pdf/archiv/BAGueS\\_Orientierung\\_Gesamtplan\\_02\\_2018.pdf](http://www.lebenshilfe-rlp.de/pdf/archiv/BAGueS_Orientierung_Gesamtplan_02_2018.pdf)

◆ **Offene Hilfen**

**E**

**02/2018 07 Entlastungsbetrag nach § 45b SGB IX, Restbeträge**

Restbeträge aus den Jahren 2015 und 2016, die die Familien noch nicht abgerufen haben, können noch bis Ende des Jahres 2018 abgerufen werden.

## ◆ Fort- und Weiterbildung 2018 / 2019

### Fort- und Weiterbildung – Veranstaltungshinweise

#### Unser neues Programmheft für 2019 ist da!

Falls Sie kein Heft bekommen haben, fordern Sie gleich eines bei uns an!

Im November 2018 haben wir noch zwei interessante Seminare im Programm.

Einmal geht es um **Lösungsorientierte Streitschlichtung in und mit Gruppen**. Viel zu selten machen wir uns klar, dass Konflikte nicht nur mit einzelnen Personen zu lösen sind, sondern ja auch immer eine Wechselwirkung auf die Arbeitsgruppe – bzw. Wohngruppe haben. In dieser praxisorientierten Fortbildung lernen Sie, wie Sie die Gruppe bei der Konfliktlösung einbinden können.

(22. - 23.11.2018 in Mainz, Kursnummer: S94/18)

In der Seminarreihe „Irre verständlich“ beschäftigt sich ein weiteres Seminar im November mit dem Thema **Depression und Manie**. Dieses Seminar ist besonders für Fachkräfte geeignet, die mit Menschen mit psychischen Erkrankungen arbeiten.

(29. - 30.11.2018 in Ludwigshafen, Kursnummer: S47/18)

Gerne senden wir Ihnen detaillierte Informationen oder unser Programmheft zu, unser Gesamtprogramm finden Sie auch im Internet: [www.lebenshilfe-rlp.de](http://www.lebenshilfe-rlp.de) in der Rubrik Fort- und Weiterbildung.

#### Ihre Ansprechpartnerinnen

Sandra Kunart (organisatorische Fragen): 06131-93660-36, [kunart@lebenshilfe-rlp.de](mailto:kunart@lebenshilfe-rlp.de)

Ina Böhmer (inhaltliche Fragen): 06131-93660-16, [boehmer@lebenshilfe-rlp.de](mailto:boehmer@lebenshilfe-rlp.de)

Stana Grbec (inhaltliche Fragen): 06131-93660-15, [grbec@lebenshilfe-rlp.de](mailto:grbec@lebenshilfe-rlp.de)

## ◆ Informationen für Arbeitgeber

02/2018 08 KAV-Rundschreiben Nr. 30 vom 17.08.2018

### **Befristete Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze – Entscheidung des EuGH vom 28. Februar 2018 – C-46/17 – zu § 41 Satz 3 SGB VI**

Der EuGH bestätigt mit diesem Urteil seine bisherige Rechtsprechung zur rentenaltersbezogenen Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wonach eine tarifvertragliche Altersgrenze, nach der das Arbeitsverhältnis mit Erreichen des Rentenalters endet, nicht gegen das gemeinschaftsrechtliche Verbot der Altersdiskriminierung verstößt. Er hat zudem ausdrücklich anerkannt, dass auch ein mehrfaches Hinausschieben der Beendigung des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich möglich ist.

Wir nehmen die v.g. Entscheidung des EuGH zum Anlass, nochmals über die gesetzliche Möglichkeit des § 41 Satz 3 SGB VI zu informieren, ältere Beschäftigte über die Regelaltersgrenze hinaus befristet weiterbeschäftigen zu können.

## I. **Befristete Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze gem. § 41 Satz 3 SGB VI**

Durch den Abschluss einer **individuellen Vereinbarung nach § 41 Satz 3 SGB VI** kann der (tarif-)vertraglich vereinbarte Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses über das Erreichen der Regelaltersgrenze hinausgeschoben werden. Nach § 33 Abs. 1 Buchst. a) TVöD, § 19 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a) TV-V, § 20 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a) BezTV-N RP, § 33 Abs. 1 Buchst. a) BezTV-W RP endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf, automatisch mit Ablauf des Monats, in dem der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersgrenze vollendet hat.

Die Vereinbarung über das Hinausschieben des Beendigungszeitpunktes (Altersbefristung nach § 41 Satz 3 SGB VI) muss **vor dem Erreichen der individuellen Regelaltersgrenze** und damit **rechtzeitig im bestehenden Arbeitsverhältnis** geschlossen werden, da es sich sonst um den Neuabschluss eines Arbeitsvertrages/Arbeitsverhältnisses (siehe hierzu II.) handelt. Zu beachten ist, dass sich die Weiterbeschäftigung **nahtlos an das bestehende Arbeitsverhältnis anschließt**. Ausgeschlossen ist die „Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses“ bei einem neuen Arbeitgeber, denn § 41 Satz 3 SGB VI ist nur dann anwendbar, wenn das aufgrund einer Altersgrenze eigentlich endende Arbeitsverhältnis bei dem gleichen Arbeitgeber und **zu den gleichen Bedingungen** fortgeführt werden soll.

In der Rechtsprechung wird vertreten, dass eine **Änderung der Arbeitsbedingungen** (z.B. Reduzierung der Arbeitszeit) im Zusammenhang mit der Vereinbarung nach § 41 Satz 3 SGB VI gegen die Annahme der nahtlosen Fortsetzung spricht und daher schädlich ist. Zur Vermeidung von Rechtsrisiken empfehlen wir, bis zum Vorliegen einer gesicherten Rechtsprechung, die Änderung der Arbeitsbedingungen in einer angemessenen Zeit vor oder nach dem Abschluss der Vereinbarung über das Hinausschieben des Beendigungszeitpunktes in einer getrennten Vereinbarung zu regeln.

§ 41 Satz 3 SGB VI bestimmt weder eine Höchstdauer für die Verlängerung noch eine Gesamthöchstdauer für mehrfache Verlängerungen. Der Gesetzesbegründung lässt sich allerdings entnehmen, dass „überschaubare Zeiträume“ erfasst sein sollen.

Das BAG sieht die Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Erreichens der Regelaltersgrenze als kalendermäßige Befristung an. Nach § 14 Abs. 4 TzBfG bedarf die Befristung des Arbeitsverhältnisses der **Schriftform**. Für die Vereinbarung über das Hinausschieben des Beendigungszeitpunktes wird die Schriftform und der beiderseitige Unterschriftvollzug vor Erreichen der Regelaltersgrenze des betroffenen Beschäftigten empfohlen.

Sofern beabsichtigt ist, ältere Arbeitnehmer über die Altersgrenze hinaus weiter zu beschäftigen, empfehlen wir, eine Vereinbarung auf der Grundlage des § 41 Satz 3 SGB VI anhand des beigefügten Musters (**Anlage**) zu schließen. Das Muster ist auch als Word-Dokument auf unserer Homepage im Mitgliederbereich unter „Arbeitshilfen“ → „Arbeitsvertragsmuster“ → „sonstige Arbeitsvertragsmuster“ abgelegt und kann dort heruntergeladen werden.

**Zusammenfassung** der Hinweise zum Hinausschieben des Beendigungszeitpunktes nach § 41 Satz 3 SGB VI:

- Befristetes Hinausschieben, ggf. auch mehrfach möglich
- Abschluss einer Verlängerungsvereinbarung vor Erreichen der Regelaltersgrenze, d.h. rechtzeitig im bestehenden Arbeitsverhältnis
- Keine zeitliche Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses
- Keine Änderung der Arbeitsbedingungen zum Zeitpunkt der Verlängerungsvereinbarung
- Nur beim gleichen Arbeitgeber
- Schriftform
- Keine verbindlichen Grenzen bei mehrfachem Hinausschieben des Beendigungszeitpunktes

## II. **Tarifvertragliche Möglichkeit der befristeten Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze gemäß § 33 Abs. 5 TVöD**

Neben dem Aufschieben des Beendigungszeitpunkts wegen Erreichens der Altersgrenze gem. § 41 Satz 3 SGB VI besteht im Übrigen auch die tarifvertragliche Möglichkeit, ältere Beschäftigte, die die Regelaltersgrenze erreicht haben, im Anschluss nach § 33 Abs. 5 TVöD mit einer besonderen Kündigungsfrist weiter zu beschäftigen. Eine § 33 Abs. 5 TVöD entsprechende tarifvertragliche Regelung besteht in unserem Verbandstarifrecht noch in § 33 Abs. 5 BezTV-W RP. Der TV-V und der BezTV-N RP enthalten keine vergleichbare Regelung. Die nachstehenden Hinweise gelten hier jedoch in gleicher Weise.

Nach § 33 Abs. 5 TVöD ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen, wenn der Beschäftigte, dessen Arbeitsverhältnis nach § 33 Abs. 1 Buchst. a) TVöD geendet hat, weiterbeschäftigt werden soll. Die Weiterbeschäftigung nach § 33 Abs. 5 Satz 1 TVöD erfolgt in Form eines sich anschließenden, **rechtlich neuen Arbeitsverhältnisses** und nicht durch Fortsetzung des geendeten Arbeitsverhältnisses. Altersrentner sind nicht vom Geltungsbereich der Tarifverträge ausgeschlossen.

Soll das neue Arbeitsverhältnis mit dem älteren Beschäftigten als befristetes Arbeitsverhältnis abgeschlossen werden, sind die **Vorgaben des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG)** zu beachten.

Eine sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG scheidet wegen des Verbots der Vorbeschäftigung in § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG aus. Auch eine sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen älterer Beschäftigter nach § 14 Abs. 3 Satz 1 TzBfG kommt nicht in Betracht, weil diese eine mindestens viermonatige Beschäftigungslosigkeit nach § 138 Abs. 1 Nr. 1 SGB III, den Bezug von Transferkurzarbeitergeld oder die Teilnahme an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach SGB II oder SGB III voraussetzt, was bei einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Erreichen des Renteneintrittsalters nicht gegeben ist.

**Erforderlich ist daher stets ein Sachgrund i.S.d. § 14 Abs. 1 TzBfG.** Der Bezug einer gesetzlichen Altersrente allein rechtfertigt die Befristung des Arbeitsverhältnisses aus in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen (§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG) nicht (vgl. BAG vom 11. Februar 2015 –7 AZR 17/13). Aufgrund möglicher rechtlicher Risiken bei der Sachgrundbefristung empfehlen wir, –soweit möglich –der befristeten Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze auf der Grundlage des § 41 Satz 3 SGB VI Vorrang vor dem Abschluss eines neuen befristeten Arbeitsvertrages einzuräumen.

**Zusammenfassung** der Hinweise zum Neuabschluss eines Anschlussarbeitsverhältnisses mit Altersrentnern:

- Rechtlich neues Arbeitsverhältnis
- Befristung nur mit Sachgrund im Rahmen des TzBfG
- Keine Ausnahme vom Geltungsbereich des Tarifvertrages für Altersrentner
- Besondere Kündigungsfrist nur in § 33 Abs. 5 TVöD
- Vorrangig –soweit möglich –befristete Weiterbeschäftigung nach § 41 Satz 3 SGB VI vereinbaren

KAV-Rundschreiben Nr. 30 vom 17.08.2018

## **02/2018 09 Arbeitgeberleitfaden zum Mutterschutzgesetz**

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) hat einen Arbeitgeberleitfaden zum Mutterschutzgesetz herausgegeben.

Sie finden den Leitfaden hier:

<https://www.bmfsfj.de/blob/121856/83463ec417bf66cedf737c3974daf494/mutterschutz---arbeitgeberleitfaden-data.pdf>