

Was	Erläuterungen
Geltungsbereich	<ul style="list-style-type: none"> für Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen
Auslage des Gesetzes	<ul style="list-style-type: none"> in Betrieben, in denen regelmäßig mehr als drei Frauen beschäftigt werden, ist das MuSchG an geeigneter Stelle auszulegen oder auszuhängen
Mitteilungspflicht	<ul style="list-style-type: none"> werdende Mütter sollen dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den Tag der mutmaßlichen Entbindung mitteilen, es besteht aber keine Offenbarungspflicht der Arbeitgeber hat die Aufsichtsbehörde (Landesdirektion Dresden, Abteilung 5 Arbeitsschutz, vgl. 1.7.3) unverzüglich über die Mitteilung zu benachrichtigen (Vorlage siehe Checkliste Schwangerschaft)
Beschäftigungsverbote (nach MuSchG/ MuSchRiV)	<p>Werdende Mütter dürfen nicht:</p> <ul style="list-style-type: none"> beschäftigt werden, wenn nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet sind (individuelles Beschäftigungsverbot). Ein generelles Beschäftigungsverbot besteht z.B. bei Arbeiten mit krebserzeugenden, fruchtschädigenden, Erbgut verändernden und weiteren Gefahrstoffen sowie bei Arbeiten, bei denen erfahrungsgemäß Krankheitserreger übertragen werden können (z.B. am Zahnarztstuhl, wenn eine Verletzungs- oder Infektionsgefahr nicht mit 100%iger Sicherheit auszuschließen ist). nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie ständig stehen müssen, sofern diese Beschäftigung täglich 4 Stunden überschreitet. in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung beschäftigt werden, es sei denn, sie erklären sich ausdrücklich zur Arbeitsleistung bereit. <p>Werdende oder stillende Mütter dürfen nicht:</p> <ul style="list-style-type: none"> mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, von Staub, Gasen oder Dämpfen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt sind. Bei vorschriftsmäßigem Umgang mit Amalgam wird die Auslöseschwelle nicht überschritten. § 55 Abs. 2 und § 69 StrlSchV regeln den Zutritt zum Röntgenbereich (arbeitswöchentliche Erfassung der Exposition → Speziaildosimeter) mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen Berufserkrankungen entstehen können: keine chirurgischen Eingriffe, Zahnextraktionen, Injektionen, keine chemische Eintauchdesinfektion und nachfolgende Reinigung von Instrumenten. Die zuständige Aufsichtsbehörde bestimmt im Einzelfall durch feststellenden Verwaltungsakt, ob eine Tätigkeit unter ein Beschäftigungsverbot fällt (Empfehlung einer Arbeitsplatzanalyse für die Beratung mit der Behörde). <p>Stillende Mütter dürfen bis acht Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> nach Früh- und Mehrlingsgeburten verlängert sich die Frist auf zwölf Wochen. <p>Frauen, die nach ärztlichem Zeugnis in den ersten Monaten nach der Entbindung nicht voll leistungsfähig sind, dürfen nicht:</p> <ul style="list-style-type: none"> zu einer ihre Leistungsfähigkeit übersteigenden Arbeit herangezogen werden.
Juristische Aspekte eines Beschäftigungsverbot	<ul style="list-style-type: none"> Beschäftigt ein Praxisinhaber trotz eines Beschäftigungsverbotes eine schwangere Angestellte mit Tätigkeiten, bei denen eine Infektionsgefahr nicht auszuschließen ist, drohen ihm nach § 21 Geldbuße und, sofern es zu einer Gesundheitsschädigung von Mutter und/oder Kind kommen sollte, darüber hinaus Freiheitsstrafe und Haftungsansprüche. Ein Verzicht auf das Beschäftigungsverbot durch die schwangere Angestellte ist nicht möglich, da die Vorschriften von Mutterschutzgesetz bzw. Gefahrstoffverordnung als abstrakte Schutzvorschriften nicht zur Disposition stehen.

Was	Erläuterungen
Wirtschaftliche Aspekte eines Beschäftigungsverbotes	<ul style="list-style-type: none"> • der Gehaltsanspruch besteht weiter • § 10 Lohnfortzahlungsgesetz sieht im Falle eines schwangerschaftsbedingten Beschäftigungsverbotes eine Ausgleichszahlung von 100 % des Bruttogehaltes der durch das Verbot ausfallenden Arbeitszeit vor • beantragt wird die Ausgleichszahlung bei der zuständigen Krankenkasse der Mitarbeiterin, die hierfür notwendigen Beträge werden aus Umlagen finanziert, die von den Arbeitgebern erhoben werden (U2- Umlage)
Mehrarbeit Nacht- und Sonntagsarbeit	<ul style="list-style-type: none"> • werdende und stillende Mütter dürfen nicht mit Mehrarbeit, nicht zwischen 20:00 Uhr und 6:00 Uhr und nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden (Mehrarbeit ist jede Arbeit über 8,5 Stunden täglich oder über 90 Stunden in der Doppelwoche, bei Frauen unter 18 Jahren jede Arbeit über 8 Stunden täglich oder über 80 Stunden in der Doppelwoche) • die Aufsichtsbehörde kann im Einzelfall Ausnahmen zulassen
Stillzeit	<ul style="list-style-type: none"> • stillenden Müttern ist auf Verlangen die zum Stillen erforderliche Zeit freizugeben; mindestens 2 x täglich eine halbe Stunde oder 1 x täglich eine Stunde, bei zusammenhängender Arbeitszeit von mehr als 8 Stunden (Ruhepause kürzer als 2 Stunden) mindestens 2 x täglich 45 Minuten oder 1 x täglich 90 Minuten • die Stillzeit darf nicht vor- oder nachgearbeitet oder auf die Ruhepausen angerechnet werden • durch die Gewährung der Stillzeit darf kein Verdienstausfall eintreten
Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten und Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld	<ul style="list-style-type: none"> • Frauen, die wegen eines Beschäftigungsverbotes teilweise oder völlig mit der Arbeit aussetzen, ist vom Arbeitgeber weiter Arbeitsentgelt zu gewähren • Arbeitgeberzuschuss: Differenzbetrag zwischen Nettobetrag und Mutterschaftsgeld • Arbeitgeberzuschuss sowie Lohnfortzahlung bei Beschäftigungsverbot wird auf Antrag (ab 2011 nur online) aus der U2-Umlage von der Krankenkasse gezahlt
Kündigungsverbot	<ul style="list-style-type: none"> • die Kündigung gegenüber einer Frau während der Schwangerschaft, bis 4 Monate nach der Entbindung bzw. für die Dauer der Elternzeit ist unzulässig • die Arbeitsschutzbehörde kann in Ausnahmefällen die Kündigung für zulässig erklären
Checkliste bei Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin	<ul style="list-style-type: none"> • Soll-Bestimmung: Mitarbeiterin soll dem Arbeitgeber die Schwangerschaft mitteilen • Kann-Bestimmung: Arbeitgeber kann auf seine Kosten ärztliches Zeugnis verlangen • Pflicht: Meldung der Schwangerschaft bei der Aufsichtsbehörde (vgl. 1.7.3) mit Formblatt der Landesdirektion Sachsen durch den Arbeitgeber • Pflicht: Arbeitgeber und Arbeitnehmer prüfen, ob und welche Weiterbeschäftigung möglich ist (Beachte: BVerwG Urteil v. 27.05.1993 Az.:5 C 42/89)

BVerwG Ur. v. 27.05.1993 Az.:5 C 42/89 : Mutterschutzrechtliches Beschäftigungsverbot wegen Infektionsgefahr

Für ein mutterschutzrechtliches Beschäftigungsverbot, mit dem der Gefahr einer Infektion mit Aids- oder Hepatitisviren vorgebeugt werden soll, genügt bereits eine sehr geringe Infektionswahrscheinlichkeit.