

Mutterschutzbestimmungen

Beschäftigung von werdenden und stillenden Müttern

Um die Gesundheit der werdenden und stillenden Mütter sowie ihrer Kinder in der Arbeitswelt zu schützen, gibt es spezielle Bestimmungen, die von den Vorgesetzten eingehalten werden müssen. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass die Schwangerschaft und der voraussichtliche Geburtstermin dem Beschäftigten bekannt gegeben wird.

Meldepflichten

Wenn die werdende Mutter ihre Schwangerschaft dem Beschäftigten mitgeteilt hat, muss vom Betrieb eine schriftliche Meldung an das zuständige Arbeitsinspektorat erfolgen. In dieser formlosen Meldung sind Name, Alter, Tätigkeit, der Arbeitsplatz der werdenden Mütter und der voraussichtliche Geburtstermin anzugeben. Die Dienstnehmerin erhält eine Abschrift dieser Meldung. Das arbeitsmedizinische Fachpersonal ist zu verständigen.

Untersuchungen

Notwendige schwangerschaftsbedingte Vorsorgeuntersuchungen können auch während der Arbeitszeit in Anspruch genommen werden, wenn sie außerhalb dieser nicht möglich oder nicht zumutbar sind. Die Dienstnehmerin hat für diese Zeit Anspruch auf die Weiterzahlung des Entgelts.

Mutterschutz-Evaluierung

Unabhängig davon, ob in einem Betrieb werdende oder stillende Mütter beschäftigt werden, sind die Beschäftigten verpflichtet, an Arbeitsplätzen, an denen Frauen beschäftigt werden, die Gefahren zu ermitteln, die sich im Hinblick auf werdende oder stillende Mütter ergeben könnten. Nähere Informationen entnehmen Sie bitte dem Info-Blatt „Mutterschutzevaluierung“ auf www.arbeitsinspektion.gv.at.

Beschäftigungsbeschränkungen und Verbote

Vor der Entbindung

1. Gewichtsbeschränkung beim Heben: regelmäßig: 5 kg, fallweise: 10 kg Gewichtsbeschränkung beim Schieben / Ziehen: regelmäßig: 8 kg, fallweise: 15 kg
2. Arbeiten im Stehen: Sitzgelegenheit zum kurzen Ausruhen muss gegeben sein; ab der 21. Schwangerschaftswoche nur mehr 4 Stunden pro Tag
3. Arbeiten, bei denen die Gefahr einer Berufserkrankung gegeben ist (z. B. Lärm)
4. Arbeiten mit gesundheitsgefährdenden Stoffen (z. B. Stäube, Gase, Dämpfe, Strahlung, elektromagnetische Felder, biologische Arbeitsstoffe)
5. Arbeiten an Maschinen mit hoher Fußbeanspruchung (z. B. Fußpendelpresse)
6. Beschäftigung auf Beförderungsmitteln (z. B. Taxi, Stapler)
7. Akkordarbeiten: ab der 21. Schwangerschaftswoche

8. Arbeiten mit besonderen Unfallgefahren (z.B. auf Leitern)
9. ständiges Sitzen (wenn keine Gelegenheit zu kurzen Unterbrechungen gegeben ist)
10. Arbeiten unter der Einwirkung schädlicher Hitze, Kälte oder Nässe
11. Arbeiten, bei denen sich die Dienstnehmerin häufig übermäßig strecken oder beugen muss
12. Arbeiten, bei denen der Körper starken Erschütterungen ausgesetzt ist
13. besondere psychische Belastungen
14. besonders belästigende Gerüche
15. Schutz vor Tabakrauch, wenn die werdende Mutter selbst nicht raucht
16. Bergbau unter Tage

Wichtig

8 Wochen vor dem Entbindungstermin gilt für werdende Mütter ein absolutes Beschäftigungsverbot!

Nach der Entbindung

Bis zum Ablauf von 8 Wochen nach der Entbindung dürfen Dienstnehmerinnen nicht beschäftigt werden. Dieser Zeitraum verlängert sich bei Frühgeburten, Mehrlingsgeburten oder Kaiserschnittgeburten auf 12 Wochen. Verkürzt sich das absolute Beschäftigungsverbot vor der Geburt durch eine frühere Entbindung, so verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung um diese Zeit, maximal jedoch auf 16 Wochen. Nimmt die Dienstnehmerin ihre Arbeit im Anschluss an die Schutzfrist wieder auf, gelten bis 12 Wochen nach der Entbindung die in den Punkten 1, 2, 3, 4 und 7 genannten Beschränkungen und Verbote. Wird das Kind gestillt, gelten diese Beschränkungen und Verbote für die gesamte Stillzeit!

Nachtarbeit

In der Zeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr dürfen werdende und stillende Mütter nicht beschäftigt werden. Ausnahmen (bis 22 Uhr/ 23 Uhr) gibt es unter bestimmten Voraussetzungen für Beschäftigte im Verkehrswesen, im kulturellen Bereich, in Krankenhäusern und mehrschichtigen Betrieben.

Ausnahmen bis 24 Uhr sind für Bühnenkünstlerinnen möglich.

Sonn- und Feiertagsarbeit

An Sonn- und Feiertagen dürfen werdende und stillende Mütter nicht beschäftigt werden. Ausnahmen gibt es für Beschäftigte in durchlaufenden Schichtbetrieben, im Gastgewerbe, im kulturellen Bereich, in Kleinbetrieben und Betrieben mit Sperrtag an einem Werktag sowie für Dienstnehmerinnen die vor der Schwangerschaftsmeldung ausschließlich an Samstagen, Sonntagen oder Feiertagen beschäftigt wurden.

Überstunden

Die tägliche Arbeitszeit darf 9 Stunden, die wöchentliche Arbeitszeit darf 40 Stunden nicht überschreiten.

Ruhemöglichkeit

Werdenden und stillenden Müttern muss die Möglichkeit gegeben werden, sich während der Arbeitszeit hinzulegen und auszuruhen. Dadurch darf der Dienstnehmerin kein Verdienstentgang entstehen.

Entgeltfortzahlung

Ändert sich aufgrund eines Beschäftigungsverbotes die Art der Arbeit, verkürzt sich dadurch die Arbeitszeit oder besteht überhaupt keine Möglichkeit einer Beschäftigung im Betrieb, hat die Dienstnehmerin Anspruch auf das Entgelt, das dem Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen entspricht, bevor diese Änderung eingetreten ist.

Vorzeitige Wochenhilfe

Besteht Gefahr für Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind (unabhängig von der Art der Tätigkeit), dürfen werdende Mütter über die 8-Wochen-Frist hinaus nicht beschäftigt werden. Die Gründe für die Freistellung müssen bei Vorliegen bestimmter, in der Mutterschutzverordnung (MSchV) geregelter, medizinischer Indikationen durch ein Zeugnis des ärztlichen Fachpersonals für Frauenheilkunde oder Innere Medizin bestätigt werden, bei Vorliegen anderer medizinischer Indikationen durch ein Zeugnis des amts- bzw. arbeitsinspektionsärztlichen Fachpersonals. Dazu sind Befunde der jeweiligen fachärztlichen Kraft notwendig.

Kündigungs- / Entlassungsschutz

Ab Meldung der Schwangerschaft bis 4 Monate nach der Entbindung, bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes oder einer Teilzeitbeschäftigung bis 4 Wochen danach, darf die Dienstnehmerin nicht gekündigt werden. Ausnahme: Bei Betriebseinschränkungen oder -stilllegungen kann mit Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes eine rechtswirksame Kündigung erfolgen. Eine Entlassung ist nur aus eingeschränkten Gründen und ebenfalls nur mit Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes erlaubt.

Befristete Dienstverhältnisse: Ist die Befristung sachlich nicht gerechtfertigt oder gesetzlich nicht vorgesehen, ist die werdende Mutter bis zum Beginn der Schutzfrist oder einer Freistellung weiter zu beschäftigen.

Abfertigung

Spätestens 3 Monate vor dem Ende des Karenzurlaubes oder der Teilzeitbeschäftigung muss der Austritt bekannt gegeben werden, um einen allenfalls erworbenen Abfertigungsanspruch zu wahren.

Wenn Sie Fragen betreffend Abfertigung, Wochengeld, Urlaubsanspruch, Karenz, Teilzeitbeschäftigung oder Kündigungs- und Entlassungsschutz haben, wenden Sie sich bitte an Ihre Interessenvertretung.

Gesetzliche Grundlagen

Mutterschutzgesetz, BGBl.Nr. 221/1979
 Angestelltengesetz, BGBl.Nr. 292/1921
 Arbeiterabfertigungsgesetz, BGBl.Nr. 107/1979

Geburtsdatum

für Frau

ist der

Die Schutzfrist beginnt 8 Wochen vor dem
 Geburtsdatum, das ist am

Ihr zuständiges Arbeitsinspektorat berät Sie gerne

Impressum

Medieninhaber und Herausgeber: Bundesministerium für Arbeit (BMA), Sektion II Arbeitsrecht und Zentral-Arbeitsinspektorat, Favoritenstraße 7, 1040 Wien **Verlags- und Herstellungsort:** Wien **Layout & Druck:** BMA **Stand:** März 2020

