

Arbeitsrechtliche Informationen für Betriebe zum Thema Mutterschutz

Der Mutterschutz nach der gesetzlichen Regelung des Mutterschutzgesetzes (MSchG) dient dem **Schutz der Gesundheit werdender und stillender Mütter** sowie dem Schutz des Kindes in der Arbeitswelt. Das Gesetz gilt für „Echte Dienstnehmerinnen“, nicht für Freie Dienstnehmerinnen oder Werkvertragsnehmerinnen.

Mitteilungspflichten der werdenden Mutter

- Eine werdende Mutter muss, **sobald ihr die Schwangerschaft bekannt** ist, den/die DienstgeberIn (DG) unter Angabe des voraussichtlichen Geburtstermins darüber informieren.
- Der Mutterschutz **beginnt 8 Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin**. In der vierten Woche vor diesem Beginn ist die Dienstnehmerin verpflichtet den Dienstgeber darauf hinzuweisen.
- Über eine etwaige vorzeitige Beendigung der Schwangerschaft ist der Dienstgeber

Kündigungsschutz für werdende Mütter

Der Kündigungsschutz gilt **4 Monate nach der Entbindung**, allerdings nur, wenn dem DG die Schwangerschaft bekannt ist.

Die Schwangerschaft/Entbindung kann dem DG auch **innerhalb von 5 Tagen nach erfolgter Kündigung oder Entlassung** mitgeteilt werden und hebt dann die Kündigung auf. Eine Kündigung oder Entlassung ist nur mittels Klage beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht möglich und nur dann durchsetzbar, wenn der DG glaubhaft machen kann, dass die Kündigung/Entlassung andere Gründe als die Schwangerschaft hat (z. B. wenn der Betrieb stillgelegt wird).

In einem befristeten Dienstverhältnis verschiebt sich das Ende des Dienstverhältnisses bis zum Beginn der 8-Wochen-Schutzfrist. **Ausnahmen:** gesetzlich befristete Dienstverhältnisse, Befristung aus sachlich gerechtfertigten Gründen oder für Ausbildung, Vertretung, Probezeit oder Saisonarbeit.

Pflichten der Dienstgeber

- **Meldepflicht:** Das **Arbeitsinspektorat** muss **schriftlich** unter Angabe von Namen, Alter, Tätigkeit, Arbeitsplatz und voraussichtlichem Geburtstermin von der Schwangerschaft informiert werden. Eine Kopie der Benachrichtigung erhalten die werdende Mutter und der Betriebsarzt.
- **Arbeitsplatzevaluierung: Gefahren für die Sicherheit und die Gesundheit** von werdenden und stillenden Müttern und ihre Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen sind zu ermitteln und zu beurteilen, z. B. Lärm, extreme Temperaturen, chemische Stoffe, Strahleneinwirkungen.

Beschäftigungsverbote und – beschränkungen vor der Entbindung

In den letzten **8 Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin** dürfen werdende Mütter **nicht beschäftigt** werden.

In der Zeit davor sind **Beschäftigungsverbote und -beschränkungen** zu beachten:

- Schwangere dürfen keine Überstunden machen, d.h. die tägliche Arbeitszeit darf maximal 9, die wöchentliche Arbeitszeit maximal 40 Stunden betragen.
- Schwangere dürfen nicht in der Nacht arbeiten (20:00 Uhr bis 6:00 Uhr).
- Schwangere dürfen nicht an Sonn- und Feiertagen arbeiten



Ausnahmen für beide Arbeitsverbote gibt es in der Krankenpflege, im Theatergewerbe etc. Unter bestimmten Umständen kann der DG die Nacht- oder Sonntagsarbeit beim Arbeitsinspektorat beantragen, dann sind aber spezielle Ruhezeiten einzuhalten.

Schwangere dürfen **keine schweren körperlichen oder für den Organismus schädliche Arbeiten** machen, wie z.B. Lasten ab 5 kg heben, überwiegend im Stehen arbeiten, mit gesundheitsgefährdenden Stoffen arbeiten oder am Fließband bei vorgeschriebenem Arbeitstempo.

Beschäftigungsverbote und Beschäftigungsbeschränkungen nach der Entbindung

Bis 8 Wochen nach der Entbindung dürfen Mütter **nicht beschäftigt** werden. (Bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittentbindungen verlängert sich diese Frist auf mindestens 12 Wochen.)

Bis 12 Wochen nach der Entbindung dürfen **keine schweren körperlichen oder für den Organismus schädliche Arbeiten** gemacht werden. Diese Frist verlängert sich bei bestätigter Arbeitsunfähigkeit. Der DG muss Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Dienstnehmerin treffen, wenn diese in den ersten Monaten nach der Entbindung nicht voll leistungsfähig ist.

Stillende Mütter

müssen bei Wiederantritt der Arbeit dem DG mitteilen, dass sie stillen. Auf Verlangen muss eine Bestätigung des Arztes/der Mütterberatungsstelle vorgelegt werden. Sie muss den DG auch über das Ende der Stillphase informieren. Für stillende Mütter gelten die **gleichen Einschränkungen für die Arbeitspflichten** wie in der Schutzfrist nach der Entbindung, sowie die **Regelung für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit und Überstunden**.

Ruhemöglichkeiten /Freistellungen

Für schwangere und stillende Dienstnehmerinnen in Arbeitsstätten und auf Baustellen muss eine **Möglichkeit** geschaffen werden, **sich hinzulegen und auszuruhen**.

Die stillende Dienstnehmerin muss – auf Verlangen – für das Stillen **unter Fortzahlung ihrer Bezüge frei gestellt** werden. Sie muss die Stillzeit nicht nacharbeiten. Ab 4,5 Stunden Arbeit am Tag sind das 45 Minuten, ab 8 oder mehr Stunden 2 x 45 bzw. 90 Minuten.

Weiterzahlung Arbeitsentgelt /Arbeitsplatzwechsel

Wenn eine **Änderung der Beschäftigung** notwendig ist (aufgrund der Schutzbestimmungen), hat die betroffene Dienstnehmerin **Anspruch auf den Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen** vor der Änderung. (Gab es in den 13 Wochen Krankenstands- oder Kurzarbeitszeiten, verlängert sich der Berechnungszeitraum entsprechend.)

Das gilt auch, wenn es zu einer Verkürzung der Arbeitszeit oder keiner weiteren Beschäftigungsmöglichkeit der Dienstnehmerin kommt.

Gesetzliche Grundlage: Mutterschutzgesetz, Nähere Informationen unter: www.arbeitsinspektion.gv.at
© Erstellt im Rahmen der FiT-Unternehmensberatung durch ÖSB Consulting GmbH

Bei uns sind Sie richtig! Das AMS – Ihr Partner für Gleichstellung

