

Mutterschutz

Bernd Wimmer

- Gewerbeordnungsnovelle von 1885: vierwöchiges Beschäftigungsverbot nach Entbindung
- 1888: Krankenversicherung inkl. Wöchnerinnenunterstützung und geburtshilflicher Beistand
- Ende 19. Jhd: Arbeiterinnenbewegung
- Ende Erster Weltkrieg: Beschäftigungsverbot und Wöchnerinnenunterstützung auf 6 Wochen erhöht
- 1919: Vertrag Saint Germain; 1921: Mutterhilfe
- Anschluss an D: 1942 Mutterschutzgesetz
 - Erhalt der „Wehrkraft“ des Volkes und die Erhöhung der Bereitschaft von Frauen zu Arbeiten in der Rüstungsindustrie abzielte
 - Langfristig: Basis, mit der Mütter gänzlich von der Erwerbsarbeit ferngehalten und ganz ihrer Familie zugeführt werden konnten
- Nach Ende des Zweiten Weltkriegs: nationalsozialistische Mutterschutzgesetz einfach übernommen (Bis 1952 noch Unterschiede bzgl. In- und Ausländerinnen)
- 1957: neues Mutterschutzgesetz (Basis des heutigen)

- **Mutterschutz - Viele Schnittstellen**
 - Arbeitsbedingungen
 - Beschäftigungsverbot
 - Gleichbehandlungsgebot
 - Vereinbarkeit (Karenz, Teilzeitarbeit, etc.)

- Bei Bewerbungsgesprächen oder in Bewerbungsformularen sind folgende Fragen nicht erlaubt:
 - Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft
 - Fragen nach dem Stand der Familienplanung
 - Fragen nach Verhütungsmethoden oder Ähnlichem
- Derartige Fragen sind diskriminierend und verstoßen gegen das Gleichbehandlungsgesetz. Daher können sie mit dem Hinweis auf ihre Unzulässigkeit abgelehnt oder wahrheitswidrig beantwortet werden

Besonders schutzbedürftige Personen



- **Arbeitnehmer*innenschutz** = Gesamtheit aller Maßnahmen um das Leben und die Gesundheit, die Integrität und Würde der arbeitenden Menschen zu schützen, deren Arbeitskraft zu erhalten, die Arbeit *menschengerecht* zu gestalten
- Bei der Ermittlung und Beurteilung von Gefahren müssen auch besonders gefährdete und schutzbedürftige Personen berücksichtigt werden
 - Das sind insbesondere Jugendliche und Lehrlinge, Schwangere und stillende Mütter sowie behinderte Arbeitnehmer*innen.

- **Mutterschutzgesetz**
 - Ziel, Mütter vor und nach der Geburt zu schützen
 - In ihm sind Beschäftigungsverbote ebenso geregelt wie der Kündigungsschutz für Schwangere und die Lohnfortzahlung sowie das Beschäftigungsverbot und das Wochengeld

Meldung der Schwangerschaft



- Bekanntgabe der Schwangerschaft
- Ab dem Zeitpunkt der Meldung gilt das Mutterschutzgesetz
- Ärztliche Bestätigung kann gefordert werden
- Auch ein vorzeitiges Ende einer Schwangerschaft muss der/m AG gemeldet werden
- AG muss die Schwangerschaft dem zuständigen Arbeitsinspektorat schriftlich melden. Gibt es eine arbeitsmedizinische Betreuung, muss auch deren Leitung informiert werden

Für wen gilt das MSchG?



- Wenn in einem **Arbeitsverhältnis**, dann gelten im Fall einer Schwangerschaft grundsätzlich alle Schutzbestimmungen des MSchG
- **Das Mutterschutzgesetz gilt unabhängig von**
 - Staatsbürgerschaft
 - der Dauer Ihres Dienstverhältnisses
 - dem Ausmaß der Beschäftigung, sprich der Arbeitszeit
- Es gibt auch abweichende Sonderbestimmungen, z. B. für Landes- oder Gemeindebedienstete
- Werkvertrag: vom MSchG ausgenommen
- Für freie Dienstnehmerinnen gelten das absolute bzw. das individuelle Beschäftigungsverbot sowie ein Motivkündigungsschutz

siehe § 1 MSchG

Evaluierung



= Ermittlung und Beurteilung der Gefahren, Festlegung von Schutzmaßnahmen

- Alle Frauenarbeitsplätze müssen überprüft werden, ob an diesen Arbeitsplätzen Gefahren für Schwangere oder stillende Mütter bestehen
 - Welche Belastungen und Einwirkungen sind vorhanden?
 - Wie groß sind diese Belastungen und Einwirkungen?
 - Wie lange ist die Frau diesen Belastungen und Einwirkungen ausgesetzt?
- Wenn, dann sind von den AG Schutzmaßnahmen vorzusehen
- Diese Maßnahmen müssen dokumentiert werden (Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente)

- Wenn Gefährdungen bestehen, gilt
 - Änderung oder Verbesserungen am Arbeitsplatz
z.B. Anschaffung einer Hebehilfe oder Austausch von Arbeitsstoffen
 - Wechsel des Arbeitsplatzes
 - Freistellung durch den/die AG
Gibt es im Betrieb keinen geeigneten Arbeitsplatz, darf die werdende oder stillende Mutter nicht beschäftigt werden.
Die Entlohnung trägt in diesem Fall weiterhin der/die AG

- Bei Anpassung der Tätigkeit gilt das STOP-Prinzip
 - Substitution
 - Technische Maßnahmen
 - Organisatorische Maßnahmen
 - Personenbezogene Maßnahmen

Beschäftigungsverbote f. werdene Mütter



- Das Mutterschutzgesetz sieht zum Schutze der Gesundheit der werdenden Mutter und des Kindes Beschäftigungsverbote und -beschränkungen vor, die von den AG eingehalten werden müssen
- Verbote und Beschränkungen beziehen sich auf:
 - die Art der Arbeit
 - als auch auf zeitliche Eingrenzungen
- Änderungen der Arbeit oder der Arbeitszeit haben keine Auswirkung auf das Entgelt der werdenden Mutter

Beschäftigungsverbote f. werdene Mütter



- Maximale Lastgrenzen
 - beim Heben: regelmäßig: 5 kg, fallweise: 10 kg
 - beim Schieben/Ziehen: regelmäßig: 8 kg, fallweise: 15 kg
- Arbeiten im Stehen
 - Ausnahme: Wenn Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen zur Verfügung stehen
- Ab der 21. Schwangerschaftswoche sind diese Arbeiten max. 4 Stunden pro Tag erlaubt (auch bei Vorhandensein von Sitzgelegenheiten)

Beschäftigungsverbote f. werdene Mütter

- Arbeiten, bei denen die Gefahr einer Berufserkrankung gegeben ist
- Arbeiten mit gesundheitsgefährdenden Stoffen (zB Stäube, Gase, Dämpfe, Strahlung, elektromagnetische Felder, biologische Arbeitsstoffe)
- Arbeiten an Maschinen mit hoher Fußbeanspruchung (zB Fußpendelpresse)
- Beschäftigung auf Beförderungsmitteln (zB Taxi, Stapler)
- Schälen von Holz mit Handmessern
- Akkordarbeiten:
Verbot ab der 21. Schwangerschaftswoche
- Arbeiten mit besonderen Unfallgefahren (zB auf Leitern)
- Ständiges Sitzen
wenn keine Gelegenheit zu kurzen Unterbrechungen gegeben ist
- Arbeiten unter der Einwirkung schädlicher Hitze, Kälte oder Nässe
- Arbeiten, bei denen der Körper starken Erschütterungen ausgesetzt ist
- Frauen die selbst nicht rauchen, dürfen am Arbeitsplatz nicht der Einwirkung von Tabakrauch durch AN ausgesetzt sein
- Bergbau unter Tage

Beschäftigungsverbote f. werdene Mütter



- Folgende Verbote und Beschränkungen werden **durch das Arbeitsinspektorat** ausgesprochen, wenn ein positives Gutachten eines/einer Amts- oder Arbeitsinspektionsarztes/ärztin vorliegt:
- häufiges übermäßiges Strecken oder Beugen
- besondere psychische Belastungen
- besonders belästigende Gerüche

Beschäftigungsverbote f. werdene Mütter



- **Zeitliche Beschränkungen und Verbote:**
- Verbot der Nacharbeit:
Keine Beschäftigung zwischen 20 Uhr und 6 Uhr
 - Ausnahmen bis 22 Uhr:
 - Schichtbetriebe
 - Verkehrswesen
 - Krankenanstalten
 - Musikaufführungen, Theatervorstellungen u.ä. (auf Antrag des/r AG bis 23 Uhr)
Gastgewerbe (auf Antrag des/r AG im Einzelfall)
 - Ausnahme bis 24 Uhr: AN im Sinne des § 1 Abs. 1 und 2 des Theaterarbeitsgesetzes (TAG)

Beschäftigungsverbote f. werdene Mütter



- **Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit**
- **Ausnahmen:**
 - durchgehende Schichtbetriebe
 - Gastgewerbe
 - Musikaufführungen,
Theatervorstellungen
 - Kleinstbetriebe (bis 5 AN)
 - Betriebe mit Sperrtag an einem Werktag
 - Dienstnehmerinnen, die vor der Schwangerschaftsmeldung ausschließlich an Samstagen, Sonntagen oder Feiertagen beschäftigt wurden

Beschäftigungsverbote f. werdene Mütter



- **Verbot von Überstunden**
- Maximale Arbeitszeitgrenzen:
 - Tagesarbeitszeit: 9 Stunden
 - Wochenarbeitszeit: 40 Stunden
- Entgeltfortzahlung:
 - Ändert sich auf Grund eines Beschäftigungsverbotes die Art der Arbeit, verkürzt sich dadurch die Arbeitszeit oder besteht überhaupt keine Möglichkeit einer Beschäftigung im Betrieb, hat die AN Anspruch auf das Entgelt, das dem Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen entspricht
- **8 Wochen vor der Entbindung** gilt ein **absolutes Beschäftigungsverbot**
- **Wochengeld** vom zuständigen Sozialversicherungsträger: Berechnet sich aus dem **durchschnittlichen Nettoverdienst der vorangegangenen 13 Beschäftigungswochen**

siehe §§ 3 und 14 MSchG

Vorsorgeuntersuchung und Ruhemöglichkeit



- Für schwangerschaftsbedingte Vorsorgeuntersuchungen besteht ein Freistellungsanspruch, sowie ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung, sofern die Untersuchung nicht außerhalb der Arbeitszeit möglich oder zumutbar ist
- Recht auf Liege- und Ruhemöglichkeit (jederzeit): Zählt als Arbeitszeit!

Freistellung oder frühzeitiger Mutterschutz



- Arbeitsbedingungen vs. medizinische Indikation
- Nähere Informationen und Unterlagen:
 - [Mutterschutzverordnung](#)
 - [Freistellungen gemäß § 3 Abs. 3](#)
 - [MSchG - Mutterschutzverordnung](#)
 - [\(MSchV\)](#)
 - [Zeugnisformular zur](#)
 - [Mutterschutzverordnung - Vorlage beim](#)
 - [Sozialversicherungsträger](#)
 - [Zeugnisformular zur](#)
 - [Mutterschutzverordnung - Vorlage bei](#)
 - [DienstgeberIn](#)

siehe § 3 MSchG und § 2 MSchV

- **8 Wochen** (bzw. 12 Wochen bei Frühgeburten, Mehrlingsgeburten oder Kaiserschnitt) **nach der Entbindung** dürfen Frauen **nicht beschäftigt** werden
- **Karenz bis max. zum Tag vor dem 2. Geburtstag des Kindes**
 - Kann zweimal zwischen den Eltern geteilt werden
 - Kündigungs- und Entlassungsschutz
 - Kinderbetreuungsgeld statt Lohn
- **Austritt aus Anlass: Beendigung des Arbeitsverhältnisses**
- **Rückkehr nach Schutzfrist: bis zu 12 Wochen nach der Entbindung** bestimmte Beschäftigungsverbote und -beschränkungen

Beschäftigungsverbote f. stillende Mütter

- Solange Frauen stillen unterliegen sie besonderen Schutzbestimmungen
- **tätigkeitsbezogene Beschränkungen und Verbote** gelten bis 12 Wochen nach der Entbindung bzw. während der Stillzeit
- Maximale Lastgrenzen beim Heben:
regelmäßig: 5 kg, fallweise: 10 kg
Maximale Lastgrenzen beim Schieben/Ziehen:
regelmäßig: 8 kg, fallweise: 15 kg
- Ab der 21. Schwangerschaftswoche sind Arbeiten im Stehen max. 4 Stunden pro Tag erlaubt (auch bei Vorhandensein von Sitzgelegenheiten)
- Arbeiten, bei denen die Gefahr einer Berufserkrankung gegeben ist
- Arbeiten mit gesundheitsgefährdenden Stoffen (z.B. Stäube, Gase, Dämpfe, Strahlung, elektromagnetische Felder, biologische Arbeitsstoffe)
- Schälen von Holz mit Handmessern
- Akkordarbeiten
- Bergbau unter Tage
- Änderungen der Arbeit oder der Arbeitszeit auf Grund der Einhaltung dieser Bestimmungen haben keine Auswirkung auf das Entgelt (Entgeltfortzahlung: § 14 Mutterschutzgesetz).

Beschäftigungsverbote f. stillende Mütter



- **Zeitliche Beschränkungen und Verbote:**
- Verbot der Nachtarbeit:
Keine Beschäftigung zwischen 20 Uhr und 6 Uhr
- Ausnahmen bis 22 Uhr:
 - Schichtbetriebe
 - Verkehrswesen
 - Krankenanstalten
 - Musikaufführungen, Theatervorstellungen u.ä. (auf Antrag der AG bis 23 Uhr)
 - Gastgewerbe (auf Antrag der AG im Einzelfall)
- Ausnahme bis 24 Uhr:
 - Dienstnehmerinnen im Sinne des § 1 Abs. 1 und 2 des Theaterarbeitsgesetzes (TAG)

Beschäftigungsverbote f. stillende Mütter

- **Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit:**
Ausnahmen:
 - durchgehende Schichtbetriebe
 - Gastgewerbe
 - Musikaufführungen, Theatervorstellungen
 - Kleinstbetriebe (bis 5 AN)
 - Betriebe mit Sperrtag an einem Werktag
 - AN, die vor der Schwangerschaftsmeldung ausschließlich an Samstagen, Sonntagen oder Feiertagen beschäftigt wurden
- **Verbot von Überstunden:**
Maximale Arbeitszeitgrenzen:
 - Tagesarbeitszeit: 9 Stunden
 - Wochenarbeitszeit: 40 Stunden
- **Stillzeiten:**
 - Auf Verlangen ist stillenden Müttern die zum Stillen ihrer Kinder erforderliche Zeit freizugeben:
 - > 4 ½ Stunden AZ -> 45 Min.
 - ≥ 8 Stunden -> 2x 45 Min.

- **Endet ein befristetes Arbeitsverhältnis trotz Schwangerschaft?**

Folgende Möglichkeiten sind zu unterscheiden:

Es gibt einen sachlichen oder gesetzlichen Grund für die Befristung (zB Aufnahme für Saisonarbeit, Erprobung) - das befristete Dienstverhältnis endet zu dem vorgesehenen Endtermin unabhängig von einer Schwangerschaft

Die Befristung ist unbegründet/nicht gerechtfertigt - das befristete Arbeitsverhältnis endet erst mit dem Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung

- **Kann in der Schwangerschaft auf Urlaub gegangen werden?**

Auch für werdende Mütter gilt, dass der Urlaub mit dem/der AG zu vereinbaren ist. Eine Aliquotierung des Urlaubs (Berücksichtigung von Karenz) darf nicht vorgenommen werden wenn der ausstehende Urlaub noch vor der Schutzfrist vor der Entbindung verbraucht wird.

- **Wie lange dauert die „Schutzfrist“ nach der Entbindung?**

Das absolute Beschäftigungsverbot beträgt 8 Wochen nach der tatsächlichen Entbindung, bei Früh-, Mehrlingsgeburten oder Kaiserschnittentbindungen 12 Wochen

Bei Verkürzung der Achtwochenfrist vor der Entbindung verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung entsprechend, maximal jedoch auf 16 Wochen

Rolle der SVP



- verpflichtend bei mehr als 10 Beschäftigte
- wenn Betriebsrat: Zustimmung erforderlich
- wenn kein Betriebsrat: Zustimmung der AN erforderlich (1/3)
- Bestellung auf vier Jahre (Abberufung möglich)
- persönliche und fachliche Voraussetzungen
- Meldung an Arbeitsinspektion (Weitergabe an AK)
- AG bleibt für verantwortlich
- SVP sind nicht weisungsgebunden

Aufgaben der SVP

- AN, BR, AG und Präventivdienste beraten und unterstützen
- Interessen der AN gegenüber AG und Behörden vertreten
- auf Vorhandensein und Verwendung von Schutzmaßnahmen, -einrichtungen und -ausrüstungen hinweisen und achten
- Zusammenarbeitsgebot
- Recht für Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Beseitigung von Mängeln
- Anhörungspflicht für AG
- Informationspflicht des / der AG bei Bestellung von Präventivfachkräften, ErsthelferInnen und Brandschutzgruppe; Beratungspflicht wenn kein BR!
- Beteiligungspflicht des/der AG bei Planung und Einführung neuer Technologien, Auswahl der Arbeitsmittel und Arbeitsstoffe etc. wenn kein BR gewählt
- Pflicht für AG den SVP Zugang zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten zu gewähren und Unterlagen über Messergebnisse usw. zur Verfügung zu stellen



siehe Anhang SVP-VO

Anzahl der SVP



Anzahl der AN von	bis	Anzahl der SVP
11	50	1
51	100	2
101	300	3
301	500	4
501	700	5
701	900	6
901	1400	7

siehe Anhang SVP-VO

Besuch der Arbeitsinspektion



- Jederzeit / jederorts Recht auf Besichtigung
- Einsichtnahme in Unterlagen
- Probennahmen,...
- AG ist verpflichtet Schwangerschaftsmeldung an AI zu senden
- AI Salzburg
 - Telefon: +43 (662) 886 686
 - Telefax: +43 (662) 886 686 - 99
 - E-Mail: salzburg@arbeitsinspektion.gv.at

Siehe § 4 ArbIG, § 8 ArbIG, § 9 ArbG, § 10 ArbG

- AK Salzburg
 - arbeitnehmerinnenschutz@ak-salzburg.at
 - +43 662 86 87 407
 - sozialversicherung@ak-salzburg.at
 - +43 662 86 87 89

