

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.

Freistellung

Besteht eine Gefahr für die werdende Mutter oder das Kind durch eine drohende Fehlgeburt, Mehrlingsschwangerschaften, schwere Herz-, Lungen-, Nieren- oder sonstige Erkrankungen oder vorangegangene Fehlgeburten, kann die Dienstnehmerin von jeder Arbeit freigestellt werden.

Ein solches Freistellungszeugnis kann nur von einem/einer Amtsarzt/Amtsärztin oder dem/der Arzt/Ärztin der Arbeitsinspektion unter Vorlage der entsprechenden Befunde ausgestellt werden.

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. Für Beschäftigte in befristeten Dienstverhältnissen gibt es spezielle Regelungen.

Abfertigung

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

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

Gesetzliche Grundlagen

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

Geburtsdatum für Frau

.....
ist der
Beginn der Wochenhilfe ist 8 Wochen
vor dem Geburtsdatum, das ist am
.....

Weitere Exemplare dieses Folders erhalten Sie kostenlos bei Ihrem zuständigen Arbeitsinspektorat oder beim Zentral-Arbeitsinspektorat.

Ihr zuständiges Arbeitsinspektorat berät Sie gerne

Herausgeber: Zentral-Arbeitsinspektorat, 1040 Wien, Favoritenstraße 7
Mitarbeit: Monika Eitermoser

Ein Produkt der **mic**
Erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.
Stand: Februar 2001



**Die
Arbeitsinspektion
informiert:**

Mutterschutz- bestimmungen

**Weitere Informationen
erhalten Sie bei der
Mutterschutzreferentin
Ihres zuständigen
Arbeitsinspektorates**

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 den ArbeitgeberInnen bekanntgegeben wird.

Meldepflicht

Wenn die werdende Mutter ihre Schwangerschaft dem/der ArbeitgeberIn mitgeteilt hat, muss von ihm/ihr 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, und die betriebsärztliche Betreuung ist ebenfalls zu verständigen.

Untersuchung

Notwendige schwangerschaftsbedingte Vorsorgeuntersuchungen können auch während der Arbeitszeit in Anspruch genommen werden, wenn sie außerhalb 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 ArbeitgeberInnen 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 Folder Mutterschutzevaluierung, den Sie bei Ihrem Arbeitsinspektorat erhalten.

Beschäftigungsbeschränkungen und -verbote

Vor der Entbindung

1. Gewichtsbegrenzung beim Heben: regelmäßig: 5 kg, fallweise: 10 kg
Gewichtsbegrenzung 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, 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 Unfallsgefahren (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 belastigende Gerüche
15. Schutz vor Tabakrauch, wenn die werdende Mutter selbst nicht raucht

Acht Wochen vor der Entbindung 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 mindestens 12 Wochen. Verkürzt sich das absolute Beschäftigungsverbot vor der Geburt durch einen früheren Entbindungstermin, 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, 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 von dieser Regelung gibt es unter bestimmten Voraussetzungen für Beschäftigte im Verkehrswesen, im Theater, im Kino, in Krankenhäusern und mehrschichtigen Betrieben.

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 Theater, in Kleinstbetrieben, für die Sonntagsarbeit erlaubt ist, und in Betrieben, in denen die Wochenruhe für die gesamte Belegschaft auf einen bestimmten Werktag fällt.

Überstunden

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