Mutterschutz in der betrieblichen Praxis

Stefan Bogner, BA

Referat für Arbeitsbedingungen und

Arbeitnehmer:innenschutz

Gesetzliche Grundlage

- **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 Wochengeld

    ➢ Fokus des heutigen Vortrags: **Beschäftigungsverbote und -beschränkungen vor der Entbindung**

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 des Dienstverhältnisses
  - dem Ausmaß der Beschäftigung, sprich der Arbeitszeit
- Sinngemäße Anwendung des MschG im Rahmen von Verweisen in anderen Gesetzen

- Werkvertrag: vom MSchG ausgenommen
- Für freie Dienstnehmerinnen gelten nur das absolute bzw. das individuelle Beschäftigungsverbot (sowie ein Motivkündigungsschutz)

siehe § 1 MSchG

Meldepflichten

- 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

siehe § 3 MSchG

Mutterschutzevaluierung

- 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)

siehe § 2a MSchG

Maßnahmen bei Gefährdung

- Wenn Gefährdungen bestehen, braucht es
  - Änderungen 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 aus dem ASchG bekannte STOP-Prinzip
  - Substitution
  - Technische Maßnahmen
  - Organisatorische Maßnahmen
  - Personenbezogene Maßnahmen

siehe § 2b MSchG

Beschäftigungsverbote f. werdene Mütter I

- 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 idR keine Auswirkung auf das Entgelt der werdenden Mutter

siehe § 4 MSchG

Beschäftigungsverbote f. werdene Mütter II

- 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!)

siehe § 4 MSchG

Beschäftigungsverbote f. werdene Mütter III

- Arbeiten, bei denen die Gefahr einer Berufserkrankung gegeben Ist (zB Lärm)
- 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 und akkordähnliche Arbeiten
  Verbot ab der 21. Schwangerschaftswoche (zB. Fließarbeiten mit vorgegebenen Arbeitstempo)
- Arbeiten mit besonderen Unfallgefahren (zB auf Leitern, im beruflichen Umgang mit Menschen)
- 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.

siehe § 4 MSchG

Beschäftigungsverbote f. werdene Mütter IV

- 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, Hocken oder gebückte Haltung
- besondere psychische Belastungen
- besonders belästigende Gerüche

siehe § 4 MSchG

Beschäftigungsverbote f. werdene Mütter V

- **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 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)

siehe § 6 MSchG

Beschäftigungsverbote f. werdene Mütter VI

- **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

siehe § 7 MSchG

Beschäftigungsverbote f. werdene Mütter VII

- **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

Individuelles Beschäftigungsverbot

Arbeitsbedingungen vs. Medizinische Indikation („vorzeitiger“ MS)

- 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 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.

siehe § 3 MSchG und § 2 MSchV

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!

siehe § 8a MSchG

Fälle aus der Beratungspraxis

- Fall 1: Bekleidungsgeschäft (Arbeitszeit, Stehverbot)
- Fall 2: Augenoptik (gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe)
- Fall 3: Kinderhotel (Infektionskrankheiten, biologische Arbeitsstoffe, Lastgrenzen)
- Fall 4: Holzverarbeitungsbetrieb (Körperhaltungen, Lastgrenzen gesundheitsgefährdende Stoffe)

Fall 1: Bekleidungsgeschäft

Eine DN im Einzelhandel wandte sich an uns, weil in ihrem Betrieb die für Schwangere erlaubten Höchstgrenzen der Arbeitszeit nicht eingehalten wurden und sie aufgrund der hohen Arbeitsbelastung keinerlei Pausen machen konnte.

- Nach Aufklärung über die rechtliche Situation und der Auskunft, dass die Schwangere mit ihrem berechtigten Anliegen nicht zum AG durchdringen konnte, schlugen wir vor, das Arbeitsinspektorat einzuschalten.

Fall 2: Augenoptik

Im Rahmen einer Kundenberatung hat uns eine Mitarbeiterin Verstöße an ihrem Arbeitsplatz gemeldet. Die Schwangere wurde von der AG mehrfach dazu angehalten, mit gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen zu arbeiten. Als „Alternative“ wurde ihr von der AG vorgeschlagen, in den vorzeitigen Mutterschutz zu wechseln.

- Im vorliegenden Fall suchte die Kundin, wie von ihrer AG gefordert, ihre Frauenärztin auf. Aus Sicht der Frauenärztin lag keinerlei medizinische Indikation vor, die einen vorzeitigen Mutterschutz gerechtfertigt hätten.

Fall 3: Kinderhotel

Die schwangere AN arbeitet in einem Kinderhotel im Bereich der Kinderbetreuung und wird trotz mehrmaliger Hinweise ihrerseits von ihrem AG zur Ableistung von Überstunden angehalten. Außerdem muss sie ohne bzw. mit zu kurzen Pausen arbeiten und wird immer wieder zur Arbeit mit Unter-3-Jährigen eingeteilt.

Im Zuge unserer Beratung wurde sofort vereinbart, dass wir einen Antrag auf Betriebskontrolle bei der Arbeitsinspektion stellen.

- Nach der Begehung der Arbeitsinspektion wurde die AN **mit sofortiger Wirkung** vom Dienst freigestellt.

Fall 4: Holzverarbeitungsbetrieb

Eine Tischlerin sollte nach Meldung der Schwangerschaft den Vorstellungen des AG entsprechend sämtliche ihr übertragenen Arbeiten wie vor Bekanntgabe der Schwangerschaft verrichten. Da ihr die Auskunft des AG nicht korrekt erschien und sie mehrmals vergeblich intervenierte, wandte sie sich verzweifelt an die AK.

- Im Beratungsgespräch wurden die Beschäftigungsverbote erörtert. Dazu gehören u.a. das Heben und Ziehen von schweren Lasten sowie Arbeiten, die ein übermäßiges Strecken oder Beugen erforderten.

- Aufgrund der situativen Dringlichkeit wurde die Arbeitsinspektion mit der unverzüglichen Begehung beauftragt.

Resümee?

Lange Liste, im Hinblick auf das, was Schwangeren in den Betrieb zugemutet wird:

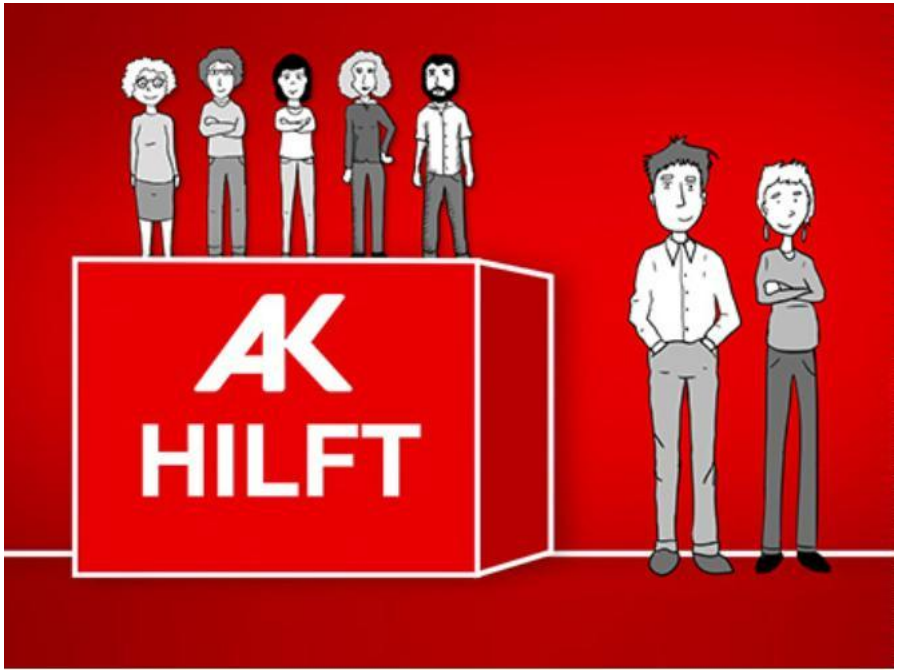
- Gänzlich fehlende oder unzureichende Evaluierung,
- Keine Informationsweitergabe der zu setzenden Maßnahmen
- Missachtung, Ignorieren oder eigenwillige Interpretationen von Beschäftigungsverboten durch AG
- Keine Meldung der Schwangerschaft an das AI
- Drängen in Richtung „vorzeitigen“ Mutterschutz
- (...)

ABER:

- **An sich gute Rechtdurchsetzungsmöglichkeiten, wenn Schwangere sich beraten lassen und auch zur Wehr setzen**

Danke für die Aufmerksamkeit!

- Referat für Arbeitsbedingungen und Arbeitnehmer:innenschutz

  0662 8687 413

  Stefan.Bogner@ak-salzburg.at