

Mutterschutz-Checkliste für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

Schon bevor Ihnen eine Ihrer Arbeitnehmerinnen bekannt gibt, dass sie schwanger ist, haben Sie als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber bestimmte Vorgaben nach dem Mutterschutzgesetz einzuhalten. Diese Checkliste soll Sie dabei unterstützen, Schritt für Schritt alle wichtigen Punkte, die es dabei zu beachten gibt, zu berücksichtigen. Im Anschluss finden Sie auch nähere Erklärungen zu den einzelnen Punkten.

1. Mutterschutzevaluierung Bitte prüfen Sie bereits im Vorfeld, welche Tätigkeiten Ihre Arbeitnehmerinnen im Falle einer Schwangerschaft ausüben dürfen.	
2. Meldepflicht Sobald Ihnen eine Ihrer Arbeitnehmerinnen mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist, melden Sie das bitte umgehend an das zuständige Arbeitsinspektorat.	
3. Mit welchen Tätigkeiten darf ich meine Arbeitnehmerin während ihrer Schwangerschaft beschäftigen? Bitte prüfen Sie dies anhand der Evaluierungsunterlagen und Beschäftigungsverbote und setzen Sie die schwangere Arbeitnehmerin dementsprechend ein.	
4. Vorsorgeuntersuchungen Diese können während der Arbeitszeit durchgeführt werden, wenn sie außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich oder nicht zumutbar sind. In diesem Fall müssen weder Zeitausgleich noch Urlaub genommen werden.	
5. Verbot von Überstunden	
6. Verbot der Nachtarbeit Schwangere Arbeitnehmerinnen dürfen grundsätzlich zwischen 20 und 6 Uhr nicht arbeiten. Es gibt aber Ausnahmen.	
7. Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit Schwangere Arbeitnehmerinnen dürfen grundsätzlich an Sonntagen und Feiertagen nicht arbeiten. Es gibt aber Ausnahmen.	
8. Ruhemöglichkeit Schwangere Arbeitnehmerinnen müssen die Möglichkeit haben sich kurz auszuruhen.	
9. Schutzfrist Schwangere Arbeitnehmerinnen dürfen idR 8 Wochen vor der Entbindung und 8 Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigt werden.	
10. Beschäftigungsverbote nach der Entbindung Kehrt Ihre Arbeitnehmerin nach der Schutzfrist wieder an ihren Arbeitsplatz zurück, sind bis zum Ablauf von 12 Wochen nach der Entbindung noch bestimmte Beschäftigungsverbote zu beachten.	
11. Stillende Arbeitnehmerinnen Wenn Ihre Arbeitnehmerin nach ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz stillt, so ist Verschiedenes zu beachten.	

Erläuterungen

1. Mutterschutzevaluierung

Das Mutterschutzgesetz verpflichtet Sie präventiv, also bereits vor dem Vorliegen einer Schwangerschaft, Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit an Arbeitsplätzen von werdenden und stillenden Müttern und deren Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen zu ermitteln und zu beurteilen. Im Rahmen dieser **Mutterschutzevaluierung**, welche zusätzlich zur allgemeinen Evaluierung durchzuführen ist, sind alle Arbeitsplätze in Ihrem Betrieb, an denen Frauen (egal welchen Alters) beschäftigt sind, zu überprüfen. Dabei sind nicht nur die Beschäftigungsverbote- und beschränkungen des Mutterschutzgesetzes zu berücksichtigen (siehe dazu Punkt 3.), sondern auch andere im Betrieb vorhandenen Gefahren.

Werden Gefahren festgestellt, so sind in einem weiteren Schritt entsprechende Maßnahmen vorzusehen, um die werdende und stillende Mutter zu schützen. In Frage kommen folgende Möglichkeiten:

- **Änderungen oder Verbesserungen am Arbeitsplatz** (z.B. Anschaffung einer Hebehilfe oder Austausch von Arbeitsstoffen),
- **Wechsel des Arbeitsplatzes** (Ersatzarbeitsplatz) oder, wenn es keinen geeigneten Arbeitsplatz gibt,
- **Freistellung von der Arbeit** durch Sie als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber. Das Entgelt ist in diesem Fall weiterhin von Ihnen fortzuzahlen.

Die Ergebnisse der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren sowie die zu ergreifenden Maßnahmen sind schriftlich in den **Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten** festzuhalten.

Nähere Informationen finden Sie im Folder zur Mutterschutzevaluierung auf der Website der Arbeitsinspektion:

https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Personengruppen/Werdende_und_stillende_Muetter/Mutterschutz.html#heading_Folder

Hinweis:

Von der oben genannten Freistellung, welche gegebenenfalls als Schutzmaßnahme durch Sie als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber ergriffen werden muss, ist die **Freistellung aus medizinischen Gründen durch eine Ärztin bzw. einen Arzt** zu unterscheiden. Dabei handelt es sich um einen vorgezogenen Mutterschutz, bei dem eine schwangere Arbeitnehmerin **aus medizinischen Gründen** über die 8-Wochen-Frist hinaus nicht beschäftigt werden darf und von der Arbeit freigestellt wird. Voraussetzung dafür ist, dass eine Gefahr für Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind (unabhängig von der Art der Tätigkeit am Arbeitsplatz) aus Gründen besteht, die im Gesundheitszustand der Mutter oder des ungeborenen Kindes liegen (§ 3 Abs. 3 MSchG). Fachärztinnen und Fachärzte für Frauenheilkunde oder Innere Medizin dürfen Freistellungszeugnisse nur bei Vorliegen eines der in der Mutterschutzverordnung (MSchV) genannten Freistellungsgründe ausstellen. In anderen Fällen dürfen sie (und andere Fachärztinnen und Fachärzte) nur das fachärztliche Attest ausstellen, auf dessen Grundlage die Freistellung durch die Amtsärztin oder den Amtsarzt oder die Arbeitsinspektionsärztin oder den Arbeitsinspektionsarzt erfolgt.

Rechtsgrundlage: §§ 2a, 2b, 3 Abs. 3 MSchG

2. Meldepflicht

Sobald Ihre Arbeitnehmerin davon weiß, hat sie Ihnen die Schwangerschaft und den voraussichtlichen Geburtstermin bekanntzugeben. Als Bestätigung können Sie eine ärztliche Bescheinigung darüber verlangen.

Wenn Sie von einer Schwangerschaft erfahren, melden Sie diese bitte unverzüglich **an das zuständige Arbeitsinspektorat**. Das für den Betrieb zuständige Arbeitsinspektorat finden Sie unter <https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Kontakt/Standorte-Zustaendigkeit/Standortsuche.html>. Die Meldung muss Name, Alter, Tätigkeit und Arbeitsplatz der werdenden Mutter und den voraussichtlichen Geburtstermin enthalten. Sie können hierfür das Meldeformular, welches auf der Website der Arbeitsinspektion unter https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Service/Formulare/Haeufige_Meldepflichten_im_Arbeitsschutz.html zur Verfügung gestellt wird, nutzen. Eine Kopie dieser Meldung ist an die schwangere Arbeitnehmerin zu übergeben.

Rechtsgrundlage: § 3 Abs. 4 bis 6 MSchG

3. Mit welchen Tätigkeiten darf ich meine Arbeitnehmerin während ihrer Schwangerschaft beschäftigen?

Das Mutterschutzgesetz sieht zum Schutz der Gesundheit der werdenden Mutter und des Kindes Beschäftigungsverbote und -beschränkungen vor, die von Ihnen eingehalten werden müssen. Änderungen der Tätigkeit auf Grund der Einhaltung dieser Bestimmungen haben keine Auswirkung auf das Entgelt der Arbeitnehmerin.

Tätigkeitsbezogene Beschränkungen und Verbote:

- Gewichtsbeschränkung beim Heben
regelmäßig: 5 kg, fallweise: 10 kg
- Gewichtsbeschränkung 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)
- Arbeiten, bei denen die Gefahr einer Berufserkrankung gegeben ist (Näheres siehe: https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Gesundheit_im_Betrieb/Berufserkrankungen/Berufserkrankungen.html)
- Arbeiten mit gesundheitsgefährdenden Stoffen (z.B. Stäube, Gase, Dämpfe, Strahlung, elektromagnetische Felder, biologische Arbeitsstoffe)
Näheres zu biologischen Arbeitsstoffen: https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Arbeitsstoffe/Arbeitsstoffe_2/Biologische_Arbeitsstoffe.html
- Arbeiten an Maschinen mit hoher Fußbeanspruchung (z.B. Fußpendelpresse)
- Beschäftigung auf Beförderungsmitteln (z.B. Taxi, Stapler)
- Schälen von Holz mit Handmessern
- Akkordarbeiten:
Verbot ab der 21. Schwangerschaftswoche
- Arbeiten mit besonderen Unfallgefahren (z.B. auf Leitern)

- ständiges Sitzen, wenn keine Gelegenheit zu kurzen Unterbrechungen gegeben ist
- Arbeiten unter der Einwirkung schädlicher Hitze, Kälte oder Nässe
- Bergbau unter Tage
- Arbeiten in Druckluft

Folgende Tätigkeiten sind verboten, wenn das Arbeitsinspektorat Ihnen gegenüber mit Bescheid ausspricht, dass sie für die schwangere Arbeitnehmerin oder ihr Kind schädlich sind, außerdem natürlich wenn sich das aus der Mutterschutzevaluierung ergibt:

- häufiges übermäßiges Strecken oder Beugen
- Arbeiten, bei denen der Körper starken Erschütterungen ausgesetzt ist
- besondere psychische Belastungen
- besonders belästigende Gerüche

Rechtsgrundlage: § 4 MSchG

5. Verbot von Überstunden

Schwangere und stillende Arbeitnehmerinnen dürfen **keine Überstunden** leisten. Pro **Tag** dürfen sie außerdem höchstens **neun**, pro **Woche** höchstens **40 Stunden** arbeiten.

Diese Beschränkungen müssen jedenfalls eingehalten werden, auch wenn die Arbeitnehmerin selbst mit Überstunden oder längeren Arbeitszeiten einverstanden wäre.

Teilzeitbeschäftigte dürfen jedoch trotz des Überstundenverbots Mehrarbeit leisten, solange die Wochenarbeitszeit 40 Stunden nicht übersteigt.

Rechtsgrundlage: § 8 MSchG

6. Verbot der Nachtarbeit

Schwangere und stillende Arbeitnehmerinnen dürfen in der Zeit **zwischen 20 Uhr abends und 6 Uhr morgens** grundsätzlich nicht arbeiten.

Das Nachtarbeitsverbot muss jedenfalls eingehalten werden, auch wenn die Arbeitnehmerin selbst mit der Nachtarbeit einverstanden wäre.

In folgenden Fällen ist jedoch eine Beschäftigung bis **22 Uhr** zulässig:

- im Verkehrswesen (beachten Sie jedoch bitte das Verbot der Beschäftigung auf Beförderungsmitteln gemäß § 4 Abs. 2 Z 7 MSchG),
- bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, öffentlichen Schaustellungen, Darbietungen, Lustbarkeiten, Filmaufnahmen und in Lichtspieltheatern,
- als Krankenpflegepersonal in Kranken-, Heil-, Pflege- oder Wohlfahrtsanstalten,

- in mehrschichtigen Betrieben, wenn die Arbeitnehmerin selbst Schichtarbeit leistet (und schon vor ihrer Schwangerschaft geleistet hat, also nicht erst in der Schwangerschaft auf einen Schichtarbeitsplatz versetzt wird).

Theaterschauspielerinnen und Opernsängerinnen dürfen bei Aufführungen bis **24 Uhr** beschäftigt werden. (Garderobenpersonal darf nur bis 22 Uhr beschäftigt werden, mit Bescheid bis 23 Uhr.)

Nach der Nachtarbeit muss jedenfalls eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden eingehalten werden.

Das Arbeitsinspektorat kann in folgenden Fällen mit **Bescheid** Nachtarbeit zulassen:

- im Gastgewerbe bis 22 Uhr (Hinweis: Sofern es sich um Schichtarbeit handelt, ist die Beschäftigung auch ohne Bescheid bis 22 Uhr erlaubt.),
- bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, öffentlichen Schaustellungen, Darbietungen, Lustbarkeiten und in Lichtspieltheatern bis 23 Uhr.

(Hinweis: Theaterschauspielerinnen und Opernsängerinnen dürfen ohne Bescheid bis 24 Uhr beschäftigt werden.)

Voraussetzung für den Bescheid ist, dass die Nachtarbeit aus betrieblichen Gründen notwendig ist und es der Gesundheitszustand der Arbeitnehmerin erlaubt.

Falls Sie einen Bescheid benötigen, stellen Sie bitte beim zuständigen Arbeitsinspektorat einen Antrag, in dem Sie angeben, welche Arbeitnehmerin bis wann beschäftigt werden soll und aus welchen betrieblichen Gründen das notwendig ist. Zuständig ist das Arbeitsinspektorat, in dessen Aufsichtsbezirk sich die Betriebsstätte befindet, in der die Arbeitnehmerin arbeitet. Sie können das Arbeitsinspektorat natürlich bereits vorab kontaktieren und mit ihm Ihr Anliegen besprechen. Das Arbeitsinspektorat berät Sie gerne.

Rechtsgrundlage: § 6 MSchG

7. Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit

Schwangere und stillende Arbeitnehmerinnen dürfen **an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen** grundsätzlich **nicht arbeiten**.

Gesetzliche Feiertage sind: 1. Jänner (Neujahr), 6. Jänner (Heilige Drei Könige), Ostermontag, 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August (Mariä Himmelfahrt), 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November (Allerheiligen), 8. Dezember (Mariä Empfängnis), 25. Dezember (Weihnachten) und 26. Dezember (Stephanstag).

Das Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit muss jedenfalls eingehalten werden, auch wenn die Arbeitnehmerin selbst mit der Arbeit am Sonntag oder Feiertag einverstanden wäre.

Sofern jedoch die Sonn- und Feiertagsarbeit für normale Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zulässig ist, dürfen in folgenden Fällen auch schwangere oder stillende Arbeitnehmerinnen an Sonntagen und Feiertagen arbeiten:

- bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, öffentlichen Schaustellungen, Darbietungen, Lustbarkeiten und Filmaufnahmen,
- im Gastgewerbe,
- in Betrieben, in denen die ganze Woche rund um die Uhr in Schichten gearbeitet wird, wenn die Arbeitnehmerin selbst Schichtarbeit leistet (und schon vor ihrer Schwangerschaft geleistet hat, also nicht erst in der Schwangerschaft auf einen Schichtarbeitsplatz versetzt wird); zu beachten ist aber natürlich auch an Sonn- und Feiertagen das Verbot der Arbeit nach 22 Uhr,
- wenn im Betrieb am Sonntag gearbeitet wird und die wöchentliche Ruhezeit für die gesamte Belegschaft auf einen bestimmten Werktag (Sperrtag) fällt,
- wenn im Betrieb insgesamt nicht mehr als fünf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer regelmäßig beschäftigt sind und außer der schwangeren oder stillenden Arbeitnehmerin nur noch max. eine Person beschäftigt ist, die ihre Arbeit machen kann,
- wenn die Arbeitnehmerin vor der Schwangerschaft ausschließlich an Samstagen, Sonntagen oder Feiertagen gearbeitet hat (in diesem Fall darf sie weiterhin an diesen Tagen arbeiten, sofern sie an keinen anderen Tagen arbeitet).

Voraussetzung ist natürlich immer, dass die Sonn- und Feiertagsarbeit überhaupt zulässig ist. Wenn normale Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Sonntagen oder Feiertagen nicht arbeiten dürfen, dürfen das natürlich auch schwangere oder stillende Arbeitnehmerinnen nicht.

Das Arbeitsinspektorat kann mit **Bescheid** die Arbeit von schwangeren und stillenden Arbeitnehmerinnen an Sonn- und Feiertagen zulassen, wenn das aus betrieblichen Gründen unerlässlich ist.

Falls Sie einen Bescheid benötigen, stellen Sie bitte beim zuständigen Arbeitsinspektorat einen Antrag, in dem Sie angeben, welche Arbeitnehmerin an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden soll und aus welchen betrieblichen Gründen das unerlässlich ist. Zuständig ist das Arbeitsinspektorat, in dessen Aufsichtsbezirk sich die Betriebsstätte befindet, in der die Arbeitnehmerin arbeitet. Sie können das Arbeitsinspektorat natürlich bereits vorab kontaktieren und mit ihm Ihr Anliegen besprechen. Das Arbeitsinspektorat berät Sie gerne.

Wenn eine schwangere oder stillende Arbeitnehmerin an einem Sonntag arbeitet, hat sie in der folgenden Kalenderwoche Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 36 Stunden. Wenn eine schwangere oder stillende Arbeitnehmerin an einem Feiertag arbeitet, hat sie in den folgenden sieben Tagen Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden im Anschluss an eine Nachruhe. Die Ruhezeit muss in beiden Fällen einen ganzen Wochentag (Kalendertag) einschließen.

Rechtsgrundlage: § 7 MSchG

8. Ruhemöglichkeit

Schwangere und stillende Arbeitnehmerinnen, die in Arbeitsstätten oder auf Baustellen arbeiten, müssen die Möglichkeit haben, sich unter geeigneten Bedingungen hinzulegen und auszuruhen.

Die **Liegemöglichkeit** muss zum sicheren Hinlegen geeignet sein, d. h. es muss eine ausgestreckte Körperhaltung sowie die Einnahme der Seitenlage möglich sein. Ein Campingbett oder eine stabile Dreibeinliege mit Auflage wird ausreichen.

Die Liegemöglichkeit muss sich in der Nähe des Arbeitsplatzes befinden. Es muss keinen speziellen Liegeraum geben, die Ruhemöglichkeit darf aber nicht beeinträchtigt sein.

Für Außendienstmitarbeiterinnen muss es keine Liegemöglichkeit geben.

Rechtsgrundlage: § 8a MSchG

9. Schutzfrist

Das **absolute Beschäftigungsverbot** („Schutzfrist«) beginnt **acht Wochen** vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin und endet acht Wochen (bei Früh-, Mehrlingsgeburten oder Kaiserschnittentbindungen: zwölf Wochen) nach der tatsächlichen Entbindung. Bei Verkürzung der Achtwochenfrist vor der Entbindung verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung entsprechend, maximal jedoch auf 16 Wochen.

Während der gesamten Schutzfrist darf Ihre Arbeitnehmerin nicht beschäftigt werden und erhält Wochengeld vom zuständigen Krankenversicherungsträger.

Rechtsgrundlage: § 3 Abs. 1 und 2, § 5 Abs. 1 MSchG

10. Beschäftigungsverbote nach der Entbindung

Nimmt Ihre Arbeitnehmerin ihre Arbeit im Anschluss an die Schutzfrist wieder auf, gelten bis 12 Wochen nach der Entbindung folgende Beschränkungen und Verbote:

- Gewichtsbeschränkung beim Heben
regelmäßig: 5 kg, fallweise: 10 kg
- Gewichtsbeschränkung beim Schieben/Ziehen
regelmäßig: 8 kg, fallweise: 15 kg
- Arbeiten im Stehen
Ausnahme: Wenn Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen zur Verfügung stehen
- Arbeiten, bei denen die Gefahr einer Berufserkrankung gegeben ist (z. B. Lärm)
- Arbeiten mit gesundheitsgefährdenden Stoffen (z.B. Stäube, Gase, Dämpfe, Strahlung, elektromagnetische Felder)
- bestimmte Akkordarbeiten
- Schälen von Holz mit Handmessern
- Bergbau unter Tage
- Arbeiten in Druckluft

Rechtsgrundlage: § 5 MSchG

11. Stillende Arbeitnehmerinnen

Stillende Mütter haben bei Wiederaufnahme ihrer Arbeit Mitteilung an Sie zu machen, dass sie stillen, und auf Ihr Verlangen eine Bestätigung einer Ärztin bzw. eines Arztes oder einer Mutterberatungsstelle vorzulegen. Stillende Mütter dürfen keinesfalls mit folgenden Arbeiten oder Arbeitsverfahren beschäftigt werden:

- Gewichtsbegrenzung beim Heben
regelmäßig: 5 kg, fallweise: 10 kg
- Gewichtsbegrenzung beim Schieben/Ziehen
regelmäßig: 8 kg, fallweise: 15 kg
- Arbeiten, bei denen die Gefahr einer Berufserkrankung gegeben ist (z. B. Lärm)
- Arbeiten mit gesundheitsgefährdenden Stoffen (z.B. Stäube, Gase, Dämpfe, Strahlung, elektromagnetische Felder)
- bestimmte Akkordarbeiten
- Bergbau unter Tage
- Arbeiten in Druckluft

Die Arbeitnehmerin hat Ihnen mitzuteilen, wenn sie nicht mehr stillt.

Rechtsgrundlage: § 4a MSchG

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:** Dezember 2021