

Verhaltensmaßnahmen bei schwangeren Dienstnehmerinnen

Mag. Walter THOMANETZ
Wirtschaftstreuhänder
Wirtschaftsprüfer und Steuerberater

1. Pflichten der Arbeitnehmerin

Werdende Mütter sind verpflichtet

- ☐ sobald ihnen ihre **Schwangerschaft** bekannt ist, der Arbeitgeber hiervon, unter Mitteilung des voraussichtlichen Geburtstermins, in **Kenntnis** zu setzen
- ☐ innerhalb der vierten Woche vor dem Beginn der 8-Wochen-Frist den Arbeitgeber auf deren Beginn hinzuweisen
- ☐ auf Verlangen, eine ärztliche Bescheinigung über die Schwangerschaft und den Zeitpunkt der Entbindung, vorzulegen
- ☐ bei einem vorzeitigen Ende der Schwangerschaft den Arbeitgeber zu verständigen
- ☐ schließlich den Arbeitgeber vom Geburtstermin und Art der Geburt zu verständigen

2. Pflichten des Arbeitgebers

2.1. Meldung an Arbeitsinspektorat

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, unverzüglich nach Kenntnis der Schwangerschaft und nach Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung dem zuständigen Arbeitsinspektorat schriftliche Meldung zu erstatten. Hierbei sind Name, Alter, Tätigkeit und der Arbeitsplatz der werdenden Mutter sowie der voraussichtliche Geburtstermin bekannt zu geben. Eine Kopie der Meldung ist der Arbeitnehmerin auszuhändigen. Formular-Download unter www.arbeitsinspektion.gv.at .

2.2. Gefahrenevaluierung

Der Arbeitgeber hat bei der Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen die Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit von werdenden und stillenden Müttern zu ermitteln. Die Kontrolle, ob Maßnahmen zur Evaluierung gesetzt wurden, obliegt der Arbeitsinspektion.

Bei dieser Ermittlung und Beurteilung sind insbesondere Art, Ausmaß und Dauer der Einwirkung auf und Belastung für werdende bzw. stillende Mütter durch z.B.:

KLIENTENINFORMATION

Verhaltensmaßnahmen bei schwangeren Dienstnehmerinnen

Mag. Walter THOMANETZ
Wirtschaftstreuhänder
Wirtschaftsprüfer und Steuerberater

Stöße, Erschütterungen oder Bewegungen, Bewegen schwerer Lasten, Lärm, Strahlungen, Kälte und Hitze, geistige und körperliche Ermüdung, gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe, Arbeiten in Druckluft zu berücksichtigen.
Ergibt die Beurteilung Gefahren für die Gesundheit, so hat der Arbeitgeber diese Gefahren durch **Änderung der Beschäftigung** auszuschließen.

2.3. Ruhemöglichkeit

Werdenden Müttern, die in Arbeitsstätten sowie auf Baustellen beschäftigt sind, ist es zu ermöglichen, sich unter geeigneten Bedingungen hinzulegen und auszuruhen. Soweit dadurch die Ruhemöglichkeiten nicht beeinträchtigt werden, genügt bei entsprechender Separierung eine Liegemöglichkeit in Pausen-, Sozial-, Aufenthalts- und Bereitschaftsräumen oder anderen geeigneten Räumen. Die Zeit, während der die Arbeitnehmerin sich hinlegt, gilt – es sei denn, diese Zeit fällt in eine unbezahlte Pause – als **Arbeitszeit** und ist daher zu bezahlen.

2.4. Strengste Beachtung der nachfolgenden Verbote

Überstundenverbot, Sonn-, Nacht- und Feiertagsarbeitsverbot

Werdende Mütter dürfen keinesfalls mit schweren körperlichen Arbeiten oder mit Arbeiten oder in Arbeitsverfahren beschäftigt werden, die nach der Art des Arbeitsvorganges oder der verwendeten Arbeitsstoffe oder –geräte für ihren **Organismus oder für das werdende Kind schädlich sind**.

Beispiele:

- Arbeiten länger als 4 Stunden im Stehen ab der 21. SSW
- Arbeiten mit schweren Lasten (mehr als 5 bzw. 10 kg)
- Arbeiten auf Beförderungsmitteln
- im Akkord jedenfalls ab der 21 SSW
- Arbeiten an Maschinen mit Fußbeanspruchung

Die Entscheidung, ob eine Arbeit unter ein Verbot fällt, obliegt der Arbeitsinspektion.

Nachtarbeitsverbot

Werdende Mütter dürfen von **20 Uhr bis 6 Uhr** nicht beschäftigt werden (Ausnahmen: Verkehrswesen, Krankenpflegepersonal)

Voraussetzung für eine individuelle Ausnahme sind ein Antrag des Arbeitgebers beim Arbeitsinspektorat und die Prüfung des Arbeitsinspektorats, ob die Ausnahme aus betrieblichen Gründen notwendig ist, das dann zu verneinen wäre, wenn die von

KLIENTENINFORMATION

Verhaltensmaßnahmen bei schwangeren Dienstnehmerinnen

Mag. Walter THOMANETZ
Wirtschaftstreuhänder
Wirtschaftsprüfer und Steuerberater

der Arbeitnehmerin zu leistende Arbeit, auch von einem anderen Arbeitnehmer erbracht werden könnte.

Sonn- und Feiertragsarbeitsverbot

Keine Beschäftigung an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen (Ausnahme: Gastgewerbe)

Verbot der Leistung von Überstunden

Werdende und stillende Mütter dürfen über die gesetzlich oder in einem Kollektivvertrag festgesetzte tägliche Normalarbeitszeit hinaus nicht beschäftigt werden. Keinesfalls darf die tägliche Arbeitszeit neun Stunden, die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden übersteigen.

2.5. Geeignete Änderungen der Tätigkeit bzw. Freistellung

Bei Vorhandensein einer Gefährdung sind die erforderlichen Maßnahmen durch eine einstweilige Umgestaltung der Arbeitsbedingungen zu treffen. Eine Umgestaltung kann zB die Unterbrechung der Arbeit durch zusätzliche Pausen sein. Wenn die Umgestaltung nicht möglich ist, hat der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen für einen Arbeitsplatzwechsel der betreffenden Arbeitnehmerin zu treffen.

Diese Änderungen haben sich im Rahmen des Dienstvertrages zu bewegen. Die Arbeitnehmerin muss daher Änderungen der Arbeitsbedingungen oder einen Arbeitsplatzwechsel nicht akzeptieren, wenn diese den im Dienstzettel enthaltenen Arbeitsbedingungen nicht entsprechen.

Freistellung

Ist eine Änderung aus objektiven Gründen nicht möglich, so ist die Arbeitnehmerin auf einem anderen Arbeitsplatz zu beschäftigen. Besteht kein geeigneter Arbeitsplatz, so ist die Arbeitnehmerin von der Arbeit freizustellen.

2.6. Arbeits- und Entgeltsbestätigung für Wochengeld

Diese ist erforderlich für den Antrag bei der Krankenkasse durch die Arbeitnehmerin und ist vom Arbeitgeber auszustellen.