

„Mutterschutz, Karenz und Elternteilzeit – alles was Sie darüber wissen sollten!“

Martina Leiminger

Dr. Ursula Michl-Schwertl

13.06.2024

Mutterschutzgesetz

- **MSchG**
- **Beschäftigung von werdenden und stillenden Müttern**

Entwicklung zum Mutterschutzgesetz

- **Gewerbeordnungsnovelle 1895**
- **Ausweitung des Schwangerenschutzes 1942**
- **1957 neu erlassenes Mutterschutzgesetz**

MSchG Geltungsbereich

- **Dienstnehmerinnen**
- **Heimarbeiterinnen**
- **Lehrlinge**
- **freiwilliges soziales Jahr**

MSchG Meldepflicht

**Arbeitnehmerin → Arbeitgeber/in
Arbeitgeber/in → Arbeitsinspektorat**

**Name, Alter, Arbeitsplatz/Tätigkeit,
Entbindungstermin**

gilt auch für freie Dienstnehmerin

Mutterschutzmeldung gemäß § 3 Abs 6 MSchG (formularservice.gv.at)

Mutterschutzevaluierung

- erstellt vom Dienstgeber/Dienstgeberin
- alle Frauenarbeitsplätze
- unabhängig vom Alter und davon, ob werdende Mütter beschäftigt sind

Mutterschutzevaluierung

- **Beschäftigungsverbote- und Beschränkungen sind zu berücksichtigen**
- **Feststellung der Einwirkungen und Belastungen (Art, Ausmaß, Dauer)**

Was wird evaluiert?

**Art, Ausmaß und Dauer bestimmter Einwirkungen
und Belastungen z.B.**

- **schwere Lasten; Strecken/Beugen**
- **Hitze/Kälte/Lärm**
- **Strahlung, Staub**
- **biologische/gesundheitsgefährdende
Arbeitsstoffe**
- **körperliche/psychische Belastungen**

Mutterschutzevaluierung Überprüfung und Anpassung

- **Einführung neuer Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe oder Arbeitsverfahren**
- **neue Erkenntnisse über den Stand der Technik**
- **begründetes Verlangen des Arbeitsinspektorates**

Mutterschutzevaluierung Maßnahmen bei Gefährdung

- **Änderung der Beschäftigung:**
andere Arbeitsbedingungen am bisherigen Arbeitsplatz
- **Beschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz**
Ersatzarbeitsplatz (Dienstvertrag – Arbeitsrecht)
- **Freistellung durch AG/in**
wenn kein geeigneter Arbeitsplatz vorhanden ist
Kosten trägt AG/in

Mutterschutzevaluierung

- **Sicherheitsfachkräfte/Arbeitsmedizin beiziehen (z.B. Präventivdienst AUVA)**
- **Ergebnisse und Maßnahmen dokumentieren**
- **SVP und BR oder alle DNinnen informieren**

Mutterschutzevaluierung

Irrtümer – Missverständnisse

Bequemlichkeiten - Fehlinterpretationen

- **Checkliste**
- **Evaluierung mit Angabe der §§ des MSchG**
- **Gesetzestext**
- **„eine Evaluierung für alle“**

Mutterschutzevaluierung

Irrtümer – Missverständnisse

Bequemlichkeiten - Fehlinterpretationen

- **Ausdruck Formular AUVA und kein Inhalt**
- **Kein Bezug zur Arbeitsstätte oder Arbeitsplatz**
- **Maßnahmenfestlegung fehlt oder nicht konkret**
- **Mangelnde Information und Organisation**

Mutterschutzevaluierung

- **Rechtzeitige Thematisierung im Betrieb**
- **Adaption von Arbeitsplätzen**
- **Angebot von Ersatzarbeitsplätzen**
- **Überprüfung und Anpassung bereits festgelegter Maßnahmen bei Bekanntgabe einer Schwangerschaft**

MSchG

Tätigkeitsbezogene Beschränkungen und Verbote

- **Gewichtsbegrenzungen beim Heben/Tragen/Schieben/Ziehen**
- **Arbeiten im Stehen** ab 21.SSW 4h/Tag
- **Arbeiten mit Gefahr einer Berufskrankheit**
- **Arbeiten mit gesundheitsgefährdenden Stoffen (z.B. Stäube, Gase, Dämpfe, biologische Stoffe)**

MSchG

Tätigkeitsbezogene Beschränkungen und Verbote

- **Beschäftigung auf Beförderungsmitteln** (z.B. Taxi, LKW)
- **Akkordarbeit/akkordähnliche Arbeit** (ab 21.SSW verboten)
- **Arbeiten mit besonderer Unfallgefahr**
- **Ständiges Sitzen** (keine Gelegenheit zur Unterbrechung)

MSchG

Tätigkeitsbezogene Beschränkungen und Verbote

- **Arbeiten an Maschinen mit hoher Fußbeanspruchung**
- **Schälen von Holz mit Handmessern**
- **Bergbau unter Tage**
- **Arbeiten in Druckluft**

MSchG

Tätigkeitsbezogene Beschränkungen und Verbote

**Informationen auf AI-Website unter Personengruppe
werdende stillende Mütter** [Mutterschutz \(arbeitsinspektion.gv.at\)](https://arbeitsinspektion.gv.at/mutterschutz)

kommentiertes Mutterschutzgesetz mit einzelnen

Infoblättern und Kommentaren zu Berufssparten

[Kommentiertes Mutterschutzgesetz \(arbeitsinspektion.gv.at\)](https://arbeitsinspektion.gv.at/kommentiertes-mutterschutzgesetz)

MSchG

Arbeitszeitgrenzen

- **tägliche Arbeitszeit max. 9 Stunden**
- **wöchentliche Arbeitszeit max. 40 Stunden**

MSchG

Verbot der Nachtarbeit

Beschäftigungsverbot zw. 20 und 6 Uhr

Ausnahmen bis 22 Uhr; z.B. Verkehrswesen, Theater, Krankenpflegepersonal, mehrschichtige Betriebe

**Ausnahmebewilligung mit Bescheid vom AI:
Gastgewerbe bis 22 Uhr; Theater bis 23/24 Uhr**

MSchG

Ausnahmebewilligung des AI

- **Antrag um Ausnahme mit Name, Geburtsdatum, Geburtstermin, Tätigkeit und Begründung**
- **Ein ärztliches Zeugnis, demzufolge der Gesundheitszustand der werdenden Mutter eine Beschäftigung über 20:00 Uhr erlaubt**

MSchG

Verbot der Sonntags- und Feiertagsarbeit

Ausnahmen z.B.:

- Gastgewerbe, Theatervorstellungen usw.
- Vollkontinuierlicher Schichtbetrieb (7/24)
- ausschließliche Beschäftigung an Wochenenden und Feiertagen

MSchG

absolutes Beschäftigungsverbot

- **acht Wochen vor/nach der Entbindung**
(Achtwochenfrist)
- **bei vorgelegtem fachärztlichen Zeugnis, dass**
Leben oder Gesundheit von Mutter/Kind
gefährdet wäre (MSchG-VO)

MSchG

Freistellung durch Fachärzt/innen

- **vorzeitiger Mutterschutz erst ab Ende der 15. SSW möglich (Ausnahme: besondere Begründung)**
Liste der Gründe in der MSchV
- **nicht angeführte Pathologien Entscheidung im Einzelfall (Amtsarzt oder Arbeitsinspektionsärztin)**

MSchG

Verbote und Beschränkungen nach der Geburt und stillende Mütter

- Heben
- Gefahr einer Berufserkrankung
- gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe
- Akkord
- Bergbauarbeiten unter Tag
- Arbeiten in Druckluft

Mitteilung der Dienstnehmerin, dass sie stillen will, ist Voraussetzung

Weitere Bestimmungen

- Vorsorgeuntersuchungen :
Fortzahlung des Entgelts, wenn außerhalb der
Arbeitszeit nicht möglich bzw. nicht zumutbar
- Ruhemöglichkeit:
geeignete Bedingungen, sich hinzulegen bzw.
auszuruhen (3-Bein-Liege mit Auflage)

MSchG Strafbestimmungen § 37

70- 1.820 €, 220-3.630 €

- § 2 a: Evaluierung
- § 2 b: Maßnahmensetzung
- § 3,1: Beschäftigungsverbot vor der Entbindung
- § 3,3: Freistellung
- § 3,6: Nichtmeldung
- § 3,7: Meldepflicht Überlasser/innen
- § 4,1: Generalklausel
- § 4,2: Beschäftigungsverbote
Z 1-13
- § 4,3: Unfallgefahr
- § 4,5: Gerüche, psych., Erschütterung, Strecken...
- § 4,6: Nichtrauchererschutz
- § 4 a: Besch. Verbote Still. M.
- § 5,1: abs. Besch. Verbot nach der Entbindung
- § 5,2: Arbeitsunfähigkeit
- § 5,3: Beschäftigungsverbot bis 12 Wochen nach Entbindung
- § 6: Nachtarbeit
- § 7: Sonn- u. Feiertagsarbeit
- § 8: Mehrarbeit
- § 8 a: Liegemöglichkeit
- § 9,1 u. 2: Stillzeit

MSchG – Homepage

Hilfreiches unter: Service – Publikationen - Frauen

- **Mutterschutzbestimmungen: englisch, serbisch, kroatisch, bosnisch und türkisch**
- **Mutterschutzevaluierung**
- **Mutterschutz an Bedienungstheken**
- **Mutterschutz bei der beruflichen Betreuung von Kindern**
- **Beschäftigungsverbote werdender Mütter auf Grund von Infektionskrankheiten**
- **Mutterschutz bei Zahnärztinnen und Zahnarztassistentinnen**
- **Mutterschutz in Nagelstudios**
- **Mutterschutz bei Tierärztinnen**
- **Mutterschutz Anästhesie**
- **Mutterschutz bei Rauchfangkehrerinnen**

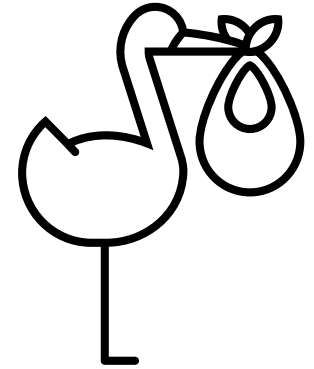
Karenz / 1

■ Anspruch

- MSchG und VKG
- Grundvoraussetzung: gemeinsamer Haushalt mit dem Kind
- **Echter Dienstvertrag!**
 - keine Anwendung auf freie Dienstverträge bzw. Werkverträge

Karenz / 2

- Elternteil, der unmittelbar nach Schutzfrist in Karenz will
 - Bekanntgabe **innerhalb** der Schutzfrist
- **Versäumnis**
 - Arbeit muss angetreten werden oder
 - das DV beendet werden oder
 - Karenz mit Zustimmung des AG
- **Empfehlung**
 - alle Fristen im Kalender notieren und allfällige **Karenzvereinbarung** aufsetzen



Karenz / 3

- Geburten bis 31.10.2023:
 - Karenzdauer maximal bis zum 2. Geburtstag des Kindes (= 1. Arbeitstag)
- Geburten ab 01.11.2023:
 - Karenzdauer maximal bis zur **Vollendung 22. Lebensmonat**
 - bei Inanspruchnahme durch **einen Elternteil**
 - Karenzdauer maximal bis zum 2. Geburtstag (= 1. Arbeitstag)
 - **Karenzteilung** oder
 - **Alleinerzieher**
 - zum Zeitpunkt der Karenzmeldung alleinerziehend
 - spätere Änderung der Lebenssituation ist unbeachtlich
 - Umstände sind schriftlich zu bestätigen

Karenz / 4

- (zweimaliger) Wechsel möglich
- maximal 1 überlappender Monat
 - dann: Karenz endet ein Monat vor 2. Geburtstag
- Karenzmindestteil weiterhin 2 Monate
- spätestens 3 Monate vor Ende des anderen Karenzteiles bekannt zu geben
- Verlängerung der Karenz (einmalig)
 - spätestens 3 Monate vor dem ursprünglichen Datum bekannt geben
 - auch: Elternteil erst während Karenz alleinerziehend
→ bis zum 2. Geburtstag des Kindes

- **(ausgewählte) Folgen der Karenz**
 - volle Dienstzeitanrechnung (Geburten ab 1.8.2019)
 - Urlaubsaliquotierung
 - Zeiten der Schutzfrist kürzen das Urlaubsausmaß nicht
 - Urlaubsverjährung: verlängert um den Zeitraum der Karenz
 - Wiederaufnahme der Arbeit nach Ende der Karenz in gleicher Verwendung (gleichwertiger Arbeitsplatz)

Karenz / 6

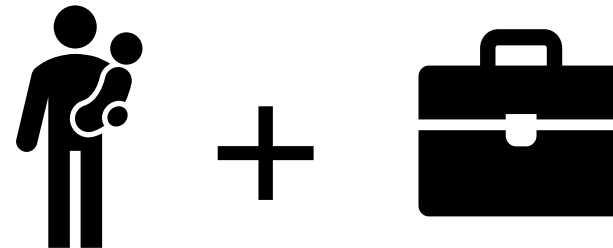
- **Nichterscheinen am Arbeitsplatz nach Ende der Karenz**
 - kein schlüssiger Austritt
 - AG muss sich um Aufklärung bemühen
 - 1. Arbeitstag: Aufforderung Arbeit wieder aufzunehmen

Karenz / 7

- geringfügige Beschäftigung während der Karenz
 - mit dem eigenen oder
 - einem anderen Arbeitgeber abgeschlossen werden
- Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze
 - maximal 13 Wochen pro vollkarenziertem Kalenderjahr oder
 - aliquotes Ausmaß
- Verwechslungsgefahr: Zuverdienst zum Kinderbetreuungsgesetz

Elternteilzeit / 1

- Welche Kinder betrifft die ETZ nicht?
 - Stiefkinder und Enkelkinder
- ETZ beantragende ET:
 - muss im gemeinsamen Haushalt leben oder Obsorge haben
- auf Teilzeitbeschäftigung umstellen und / oder
- die Lage der Arbeitszeit vorübergehend ändern



Elternteilzeit / 2

- Rechtsanspruch
 - mindestens 3 Jahre im Betrieb und
 - Betrieb hat mehr als 20 Arbeitnehmer und
 - wöchentliche Normalarbeitszeit wird um mindestens 20% reduziert,
 - aber nicht weniger als 12 Stunden (= Bandbreite)

- andernfalls: Vereinbarung

Elternteilzeit / 3

- kann statt, nach oder (auch erst einige Jahre) nach der Karenz genommen werden
- für jeden Elternteil nur einmal möglich
- Teilung in Blöcke, wie bei Karenz, nicht möglich
- Mindestdauer 2 Monate
- ETZ neben der Karenz ist nicht möglich
- beide Eltern können gleichzeitig ETZ beantragen

Elternteilzeit / 4

- **Bekanntgabe der Absicht der Inanspruchnahme von ETZ bis 31.10.2023:**
 - Rechtsanspruch: ETZ bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres
 - Vereinbarung: bis zum 4. Lebensjahr

- **Bekanntgabe der Absicht der Inanspruchnahme von ETZ ab 01.11.2023:**
 - Rechtsanspruch: ETZ bis zum Ablauf des 8. Lebensjahres (Rahmenzeitraum)
 - im Ausmaß von höchstens 7 Jahren
 - abzüglich Beschäftigungsverbotszeiten und Karenzen
 - zuzüglich Zeitraum zwischen der Vollendung des 7. Lebensjahres und dem späteren Schuleintritt des Kindes
 - Vereinbarung: ETZ bis zum Ablauf des 8. Lebensjahres
 - kein Höchstausmaß

Elternteilzeit / 5

- **Zeitpunkt der Meldung**
 - innerhalb der Schutzfrist (Mutter)
 - spätestens 8 Wochen nach der Geburt (Vater)
 - späterer Zeitpunkt: 3 Monate vor dem beabsichtigten Beginn
- **Form**
 - schriftlich
 - OGH 18.3.2016, 9 ObA 20/16f:
 - kündigungsgeschützte ETZ auch bei fehlendem schriftlichen Antrag
- **neue Rechtslage**
 - immer: AG muss Ablehnung der begehrten („kleinen“) ETZ schriftlich begründen
 - schriftliche Begründung der Kündigung kann verlangt werden

Elternteilzeit / 6

- **Nichteinigung bei Rechtsanspruch auf ETZ**
 - Antrag auf ETZ (Betreuung Kleinkind)
 - Verhandlungen (Dokumentation!)
 - Keine Einigung binnen 4 Wochen ab Bekanntgabe:
 - Antritt oder
 - Antrag zur gütlichen Einigung durch AG (binnen 2 weiteren Wochen)
 - Keine gütliche Einigung binnen 4 Wochen ab Einlangen des Antrages bei Gericht:
 - Antritt oder
 - Klage durch AG (binnen 1 weiteren Woche)

Elternteilzeit / 7

- **Nichteinigung bei vereinbarter ETZ**
 - Antrag auf ETZ (Betreuung Kleinkind)
 - Verhandlungen (Dokumentation!)
 - schriftliche Ablehnung durch AG (Begründung, Grund kann allgemein gehalten sein)
 - Ersatzkarenz (binnen 1 Woche ab Nichteinigung)
 - keine Einigung binnen 2 Wochen ab Bekanntgabe
 - Klage durch AN

Elternteilzeit / 8

- (ausgewählte) **Folgen** der ETZ
 - volle Anrechnung bei dienstzeitabhängigen Ansprüchen
 - Mischberechnung der Sonderzahlungen (KV beachten!)
 - wertneutrale Umrechnung desurlaubes (OGH)
 - EuGH gegenteilige Judikatur
 - Empfehlung: AN vor dem Arbeitszeitwechsel zum Urlaubsverbrauch aufzufordern
 - während ETZ ruht jener Teil des Arbeitsentgeltes, der über das Grundentgelt hinaus für die Leistung von Mehr- und Überstunden bezahlt wird (OGH 27.4.2023, 9 ObA 20/23s)
Achtung: Grundlohn ausgewiesen?!

Kündigungs- und Entlassungsschutz / 1

■ Beginn

- Schwangerschaft im biologischen Sinne
- Karenz: mit Bekanntgabe, frühestens 4 Monate vor Antritt (nicht jedoch vor der Geburt)
- ETZ: mit Bekanntgabe, frühestens 4 Monate vor Antritt

■ Ende

- Fehlgeburt: 4 Wochen nach Fehlgeburt (ärztliche Bestätigung einforderbar)
- keine Karenz oder ETZ: 4 Monate nach der Entbindung
- Karenz: Verlängerung des Schutzes auf bis zu 4 Wochen nach Ablauf
- ETZ: Verlängerung des Schutzes auf bis zu 4 Wochen nach Ablauf
 - längstens bis zum 4. Geburtstag des Kindes
 - danach Motivkündigungsschutz

Kündigungs- und Entlassungsschutz / 2

■ Dienstgeberkündigung

- nur mit Zustimmung des Arbeit- und Sozialgerichts
 - Sonderfall: Stilllegung des Betriebs
- Rechtsunwirksamkeit der Kündigung
 - binnen 5 Arbeitstagen die Schwangerschaft eingewendet wird oder
 - Nachholen unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes
- Eintritt der Schwangerschaft erst in Kündigungsfrist: unbeachtlich

■ Dienstnehmerkündigung

- unter Wahrung der Fristen und Termine möglich

■ fristlose Entlassung

- nur mit Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes
- nur aus bestimmten Gründen

Kündigungs- und Entlassungsschutz / 3

■ Probezeit

- Auflösung während der Probezeit zulässig
- Achtung Diskriminierungsgefahr
 - wird das Dienstverhältnis nur aufgrund der Schwangerschaft aufgelöst
 - Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes
 - anfechtbar
- Empfehlung
 - Glaubhaftmachung von anderem Grund

Kündigungs- und Entlassungsschutz / 4

■ Befristung

- Befristung läuft erst **nach Beginn der Schutzfrist** ab
 - DV endet mit Befristung
- Befristung läuft **vor Schutzfrist** ab und ist **sachlich gerechtfertigt**
 - DV endet mitten in der Schwangerschaft mit Ablauf der Befristung
- Befristung läuft **vor Schutzfrist** ab und ist **sachlich nicht gerechtfertigt**
 - DV bleibt bis zum Beginn vom generellen / auf Dauer ausgesprochenen individuellen Beschäftigungsverbot aufrecht
 - wird gewissermaßen über das Ende „verlängert“
- **Empfehlung**
 - Grund für Befristung bereits in Dienstvertrag aufnehmen

Kündigungs- und Entlassungsschutz / 5

■ Einvernehmliche Auflösung

- Formerfordernis (schriftlich)
- Minderjährige
 - Bescheinigung des Arbeits- und Sozialgerichts oder
 - gesetzliche Interessensvertretung
 - AN über den Kündigungsschutz belehrt wurde
- Unwissenheit von Schwangerschaft bei einvernehmlicher Auflösung?
 - unverzügliche Mitteilung der Schwangerschaft = Unwirksamkeit der Auflösung zum vereinbarten Termin
 - **Empfehlung**
 - Festhalten, dass die einvernehmliche Lösung auch im Fall einer noch nicht bekannten, aber bereits bestehenden Schwangerschaft rechtswirksam sein soll (fehlende Judikatur!)

„Papamonat“ / 1

- **Rechtsanspruch**
 - auf sein Verlangen
 - unbeschadet des Anspruchs auf Karenz
 - für den Zeitraum von der Geburt seines Kindes bis zum Ablauf des Beschäftigungsverbots der Mutter
 - eine Freistellung zum Zweck der Kinderbetreuung
 - Dauer von 1 Monat
 - das Kind lebt im gemeinsamen Haushalt
- Anspruch ohne Entgeltfortzahlung
- Familienzeitbonus bietet finanzielle Unterstützung
- Anforderungen für Familienzeitbonus nicht deckungsgleich mit „Papamonat“

„Papamonat“ / 2

- **Vorankündigung**
 - spätestens 3 Monate vor dem errechneten Geburtstermin (ungefähre Meldung)
- **unverzögliche Verständigung von der Geburt**
 - spätestens eine Woche danach Antrittszeitpunkt bekanntgeben
 - Schriftform empfehlenswert
- **Kündigungs- und Entlassungsschutz**
 - Beginn mit Vorankündigung
 - frühestens 4 Monate vor dem errechneten Geburtstermin
 - endet 4 Wochen nach dem Ende der Freistellung

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.