**Beschäftigungsverbot**

**Allgemeines**

Alle Arbeitsplätze, an denen Frauen beschäftigt werden, müssen vom Arbeitgeber daraufhin überprüft sein, ob Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit werdender oder stillender Mütter bestehen. Werden im Zuge der Evaluierung Gefahren festgestellt, müssen Änderungen in der Beschäftigung werdender oder stillender Mütter vorgenommen werden.

Es muss daher im Betrieb bei Meldung der Schwangerschaft bereits bekannt sein, ob die Arbeit in der bisherigen Form, im bisherigen Ausmaß und an diesem Arbeitsplatz weiterhin von der werdenden Mutter (stillenden Mutter) ausgeübt werden darf. Arbeitgeber haben dafür zu sorgen, dass Frauen von jenen Arbeiten abgezogen werden, die für sie oder das Kind schädlich sein können. In Betrieben mit Betriebsrat hat dieser ein Mitwirkungsrecht.

Bei einem Wechsel auf einen anderen, weniger gefährlichen Arbeitsplatz ist der Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen bzw. letzten drei Monate weiterzuzahlen. Ist im Betrieb keine andere Beschäftigungsmöglichkeit gegeben, kann auch eine gänzliche Freistellung unter Weiterzahlung des durchschnittlichen Entgelts die Folge sein.

**Absolutes Beschäftigungsverbot**

Ein absolutes Beschäftigungsverbot besteht acht Wochen vor und acht Wochen nach der voraussichtlichen Entbindung (Schutzfrist oder Mutterschutz). Bei Mehrlingsgeburten, Frühgeburten und Kaiserschnitt beträgt die Schutzfrist nach der Geburt mindestens 12 Wochen.  
  
Ist eine Verkürzung der Achtwochenfrist vor der Entbindung eingetreten, so verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung im Ausmaß dieser Verkürzung, höchstens jedoch auf 16 Wochen.  
  
Während des Beschäftigungsverbots haben Arbeitnehmerinnen und freie Dienstnehmerinnen grundsätzlich einen Anspruch auf Wochengeld (Näheres siehe unter Wochengeld).

## Individuelles Beschäftigungsverbot ("Frühkarenz")

Besteht unabhängig von der Art der Beschäftigung Gefahr für Leben und Gesundheit von Mutter und Kind bei Fortdauer der Beschäftigung, kann unter Vorlage einer fachärztlichen Bestätigung (Arbeitsinspektion oder Amtsarzt) bereits vor Beginn des absoluten Beschäftigungsverbots eine völlige Dienstfreistellung verfügt werden.   
  
Für die Zeit einer solchen Freistellung (oft als „Frühkarenz“ bezeichnet) wird von der zuständigen Krankenkasse ein „erweitertes Wochengeld“ bezahlt.

## Die Beschäftigungsverbote im Einzelnen

Unabhängig vom absoluten Beschäftigungsverbot sind einige Arbeiten für werdende bzw. stillende Mütter schon vor Beginn des Beschäftigungsverbotes bzw. auch bis zum Ablauf von 12 Wochen nach der Geburt nur eingeschränkt oder gar nicht erlaubt.  
Vor der Geburt dürfen werdende Mütter generell nicht mit schweren körperlichen Arbeiten und nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, die nach der Art des Arbeitsvorganges oder der verwendeten Arbeitsstoffe oder -geräte für ihren Organismus während der Schwangerschaft oder für das ungeborene Kind schädlich sind. Die häufigsten gesundheitsgefährdenden Arbeiten sind im Gesetz als Beispiele angegeben.

### Verboten sind unter anderem folgende Arbeiten:

* Werdende Mütter in der Gastronomie dürfen in Räumen, in denen sie der Einwirkung von Tabakrauch ausgesetzt sind, nicht arbeiten.
* Heben und Tagen schwerer Lasten
* Arbeiten, die überwiegend im Stehen zu verrichten sind (diese Arbeiten sind ab der 20. Schwangerschaftswoche generell verboten, sofern sie länger als 4 Stunden verrichtet werden), sowie
* Arbeiten, die in ihrer statischen Belastung diesen gleichkommen (nach Ablauf der zwanzigsten Schwangerschaftswoche maximal vier Stunden pro Tag)
* Arbeiten unter Einwirkung von gesundheitsgefährdenden Stoffen, gleich ob in festem, flüssigem, staub-, gas- oder dampfförmigem Zustand, oder Strahlen
* Arbeiten unter Einwirkung von Hitze, Kälte oder Nässe, bei denen eine Schädigung nicht ausgeschlossen werden kann
* Arbeiten, bei denen die Gefahr einer Berufskrankheit besteht
* Arbeiten unter Zeit- und Leistungsdruck (Akkord, Fließbandarbeit ab der zwanzigsten Schwangerschaftswoche verboten)
* Arbeiten auf Beförderungsmitteln
* Arbeiten, die ständig im Sitzen verrichtet werden müssen, es sei denn, dass Gelegenheit zu kurzen Unterbrechungen der Arbeit gegeben ist
* Arbeiten mit häufig übermäßigem Strecken, Beugen, Hocken und Bücken sowie übermäßigen Erschütterungen
* Arbeiten, bei denen belästigende Gerüche oder besondere psychische Belastungen gegeben sind, wenn das Arbeitsinspektorat entscheidet, dass diese Arbeiten für den Organismus der werdenden Mutter oder des Kindes schädlich sind
* Arbeiten mit besonderer Unfallgefährdung

Im Zweifel entscheidet das Arbeitsinspektorat, ob ein Beschäftigungsverbot vorliegt oder nicht.  
Auf Antrag der Arbeitnehmerin muss das Arbeitsinspektorat überprüfen, ob Arbeiten, bei denen sich die Frau übermäßig strecken oder beugen muss oder bei denen sie häufig hocken oder sich gebückt halten muss, bei denen sie übermäßigen Erschütterungen beziehungsweise besonders belästigenden Gerüchen oder besonderen psychischen Belastungen ausgesetzt ist, noch zumutbar sind.