

Univ.-Prof. Dr. Martin Kocher  
Bundesminister

Herrn  
Präsidenten des Nationalrates  
Mag. Wolfgang Sobotka  
Parlament  
1017 Wien

martin.kocher@bma.gv.at  
+43 1 711 00-0  
Taborstraße 1-3, 1020 Wien

Geschäftszahl: 2021-0.699.211

Ihr Zeichen: BKA - PDion (PDion)8164/J-NR/2021

Wien, am 06. Dezember 2021

Sehr geehrter Herr Präsident,

die Abgeordneten zum Nationalrat Gerald Loacker, Kolleginnen und Kollegen haben am 06.10.2021 unter der Nr. 8164/J an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend **Kostenübernahme für Freistellung von Schwangeren** gerichtet.

Diese Anfrage beantworte ich nach den mir vorliegenden Informationen wie folgt:

**Zu den Fragen 1 und 5**

- *In wie vielen Fällen entschied das Arbeitsinspektorat über ein Beschäftigungsverbot nach §4 vor Beginn der Mutterschutzfrist? (Bitte um Aufschlüsselung nach Bundesländern, Branchen und Jahr seit 2018)*
- *In wie vielen Fällen konnte keine Kostenübernahme durch die Kassenträger erreicht werden und Arbeitgeber mussten diese selbst tragen? (Bitte um Aufschlüsselung nach Bundesländern, Branchen und Jahr seit 2018)*

§ 4 Mutterschutzgesetz (MSchG) regelt, dass werdende Mütter keinesfalls mit schweren körperlichen Arbeiten oder mit Arbeiten beschäftigt werden dürfen, die nach der Art des Arbeitsvorganges oder der verwendeten Arbeitsstoffe oder -geräte für ihren Organismus oder für das werdende Kind schädlich sind und nennt auch konkrete Beispiele für solche Beschäftigungsverbote und -beschränkungen (§ 4 Abs. 1 und 2 MSchG). Außerdem dürfen schwangere Arbeitnehmerinnen nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie besonderen Unfallgefahren ausgesetzt sind (§ 4 Abs. 3 MSchG). Im Zweifelsfall entscheidet

das Arbeitsinspektorat, ob eine Arbeit unter ein Beschäftigungsverbot fällt, was in der Praxis jedoch nur in den seltensten Fällen notwendig ist.

Normadressat des gesamten Mutterschutzgesetzes und somit auch des § 4 MSchG ist immer die jeweilige Arbeitgeberin bzw. der jeweilige Arbeitgeber, d.h. diese bzw. dieser ist dafür verantwortlich, dass Beschäftigungsverbote und –beschränkungen gemäß § 4 MSchG eingehalten werden.

Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat diese im Rahmen der Mutterschutzevaluierung (§ 2a MSchG) zu berücksichtigen. Ergibt die Beurteilung Gefahren für die Sicherheit oder Gesundheit von werdenden Müttern oder mögliche nachteilige Auswirkungen auf die Schwangerschaft, so hat die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber diese durch eine Änderung der Beschäftigung auszuschließen.

Ist dies aus objektiven Gründen nicht möglich oder der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber oder der Arbeitnehmerin nicht zumutbar, so ist die Schwangere auf einem anderen Arbeitsplatz zu beschäftigen. Nur wenn kein solcher geeigneter Arbeitsplatz besteht, ist die werdende Mutter von der Arbeit freizustellen (§ 2b MSchG).

Es wird darauf hingewiesen, dass eine solche Freistellung aufgrund von Gefahren am Arbeitsplatz nicht durch Fachärztinnen bzw. Fachärzte, Amtsärzte bzw. Amtsärztinnen oder Arbeitsinspektionsärztinnen bzw. Arbeitsinspektionsärzte erfolgt, sondern immer durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber selbst.

Im Gegensatz zu Freistellungen aus medizinischen Gründen (§ 3 Abs. 3 MSchG), bei denen Wochengeld bezahlt wird, ist in diesen Fällen die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber zur Entgeltfortzahlung verpflichtet (§ 14 Abs. 2 MSchG). Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat keinen Anspruch auf Ersatz dieses Entgelts.

Die Freistellung wegen der Infektionsgefahr wegen Zytomegalie ist eine solche Freistellung nach § 4 MSchG: Anknüpfung ist dabei nicht eine vorhandene Erkrankung der Schwangeren, sondern das aus der Tätigkeit resultierende arbeitsbedingte Risiko, sich durch die die Arbeit mit Kleinkindern mit Zytomegalie anzustecken. Die Frage eines fachärztlichen Zeugnisses stellt sich hier also nicht.

Freistellungen, die betriebsintern aufgrund von Beschäftigungsverboten gemäß § 4 MSchG erfolgen, sind nicht meldepflichtig, dem Arbeitsinspektorat liegen daher keine entsprechenden Zahlen vor.

Aufgabe der Arbeitsinspektion ist es, die Einhaltung des Mutterschutzgesetzes zu kontrollieren. Wird die Übertretung einer Bestimmung festgestellt, so hat das zuständige

Arbeitsinspektorat die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber zunächst zu beraten und formlos schriftlich aufzufordern, innerhalb einer angemessenen Frist gemäß den Rechtsvorschriften und behördlichen Verfügungen den entsprechenden Zustand herzustellen (§ 9 Arbeitsinspektionsgesetz 1993 – ArbIG).

Weiterführend erlaube ich mir auf die Tabelle in der Beilage zu verweisen.

#### **Zu den Fragen 2 bis 4**

- *In wie vielen Fällen wurde ein Freistellungszeugnis über ein Beschäftigungsverbot nach §4 von einem Facharzt ausgestellt? (Bitte um Aufschlüsselung nach Bundesländern, Branchen und Jahr seit 2018)*
- *In wie vielen Fällen wurde die Entscheidung über eine Freistellung durch das Arbeitsinspektorat nicht durch ein Freistellungszeugnis einer Fachärztes bestätigt/ mangels Freistellungszeugnis abgelehnt? (Bitte um Aufschlüsselung nach Bundesländern, Branchen und Jahr seit 2018)*
- *In wie vielen Fällen wurden die Kosten für die Freistellung durch die Krankenkassenträger übernommen? (Bitte um Aufschlüsselung nach Bundesländern, Branchen und Jahr seit 2018)*

Die Freistellungen nach § 3 MSchG unterscheiden sich grundsätzlich von den Freistellungen nach § 4 MSchG und dürfen nicht verwechselt werden.

Besteht unabhängig von der Art der Tätigkeit eine Gefahr für Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind aus Gründen, die im Gesundheitszustand der Mutter oder des ungeborenen Kindes liegen, dürfen werdende Mütter über die 8-Wochen-Frist hinaus nicht beschäftigt werden (§ 3 Abs. 3 MSchG).

Diese Gefährdung muss bei Vorliegen bestimmter, in der Mutterschutzverordnung (MSchV) genannter, Freistellungsgründe durch ein Zeugnis einer Fachärztin oder eines Facharztes für Frauenheilkunde oder Innere Medizin gegenüber der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber nachgewiesen werden. In anderen Fällen muss die Gefährdung durch ein amtsärztliches oder arbeitsinspektionsärztliches Zeugnis nachgewiesen werden. Ein solches kann nur dann ausgestellt werden, wenn die medizinische Begründung dafür durch die behandelnde Fachärztin bzw. den behandelnden Facharzt erfolgt. Die Arbeitnehmerin muss dafür der Amts- oder Arbeitsinspektionsärztin bzw. dem Amts- oder Arbeitsinspektionsarzt einen fachärztlichen Befund, ein fachärztliches Gutachten oder eine andere eindeutige Unterlage (z.B. einen Krankenhausbefund mit Unterschrift und Stempel der behandelnden Fachärztin/des behandelnden Facharztes) vorlegen.

Im Falle einer Freistellung gemäß § 3 Abs. 3 MSchG hat die schwangere Arbeitnehmerin Anspruch auf ein vorzeitiges Wochengeld vom zuständigen Krankenversicherungsträger.

Die Zahl der durch Fachärztinnen und Fachärzte sowie Amtsärztinnen und Amtsärzte ausgestellten Freistellungszeugnisse ist der Arbeitsinspektion nicht bekannt.

Zur Übersicht der Freistellungszeugnisse gemäß § 3 Abs. 3 letzter Satz MSchG, die von den arbeitsinspektsärztlichen Diensten ausgestellt wurden, wird auf die Beilage im Anhang verwiesen.

#### **Zur Frage 6**

- *Welche Wege gibt es für Arbeitgeber einen Kostenbeitrag für die freigestellten Arbeitnehmerinnen im Falle eines vorzeitigen Mutterschutzes/ eines Beschäftigungsverbots zu erhalten, wenn diese auf Anweisung des Arbeitsinspektorates erfolgt und die Krankenkassen die Kosten nicht übernehmen?*

Wie bereits in der Beantwortung zu den Fragen 1 und 5 ausgeführt, ist bei Freistellungen, die aufgrund von Beschäftigungsverboten gemäß § 4 MSchG erfolgen, grundsätzlich die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber zur Entgeltfortzahlung verpflichtet.

Das Mutterschutzgesetz sieht seit Jänner 2021 darüber hinaus eine „Sonderfreistellung COVID-19“ von schwangeren Arbeitnehmerinnen vor, wonach Schwangere ab dem Beginn der 14. Schwangerschaftswoche bis längstens zum Beginn der absoluten Schutzfrist oder einer Freistellung aus medizinischen Gründen mit Arbeiten, bei denen ein physischer Körperkontakt mit anderen Personen erforderlich ist, nicht beschäftigt werden dürfen. Die Regelung gilt für alle Arbeitnehmerinnen in der Privatwirtschaft einschließlich der Land- und Forstwirtschaft und alle Bundesbediensteten. Von den Landes- und Gemeindebediensteten sind nur bestimmte Lehrkräfte erfasst. Weitere Voraussetzung ist, dass kein voller Impfschutz gegen Sars-CoV-2 vorliegt. Auch bei der Sonderfreistellung hat die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber die schwangere Arbeitnehmerin nicht sofort freizustellen, sondern vorweg die Arbeitsbedingungen so zu ändern, dass kein physischer Körperkontakt erforderlich ist. Ist eine Änderung der Tätigkeit nicht möglich, so ist die schwangere Arbeitnehmerin an einem anderen Arbeitsplatz zu beschäftigen. In diesem Zusammenhang ist auch zu prüfen, ob ein Arbeitsplatzwechsel ins Homeoffice möglich ist (z.B. Telefondienst von zu Hause aus). In beiden Fällen hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf das bisherige Entgelt. Ist weder eine Änderung der Arbeitsbedingungen noch die Beschäftigung an einem anderen Arbeitsplatz möglich, hat die Arbeitnehmerin einen Anspruch auf Freistellung unter Fortzahlung des bisherigen Entgelts. Wird die Freistellung in Anspruch genommen, haben Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber einen Anspruch auf Ersatz des Entgelts. Ausgenommen davon sind der Bund, politische Parteien und bestimmte juristische Personen öffentlichen Rechts. Der Antrag auf Ersatz ist spätestens sechs Wochen nach dem Ende der Freistellung beim Krankenversicherungsträger einzubringen. Dabei haben Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber schriftlich zu bestätigen, dass eine Änderung der

Arbeitsbedingungen oder die Beschäftigung an einem anderen Arbeitsplatz aus objektiven Gründen nicht möglich war.

Unabhängig von COVID-19 wurde in den vergangenen Jahren wiederholt diskutiert, dass eine Freistellung von schwangeren Arbeitnehmerinnen unter Entgeltfortzahlung aufgrund von Beschäftigungsverboten gemäß § 4 MSchG eine große Belastung für ein Unternehmen darstellen kann. Das betrifft insbesondere den Bereich der Kinderbetreuung, aber auch viele andere wie zum Beispiel Nagelstudios, Kosmetiksalons, Arztpraxen, mobile Pflegedienste, Tierarztpraxen, Fahrschulen und bestimmte handwerkliche Betriebe.

Das Bundesministerium für Arbeit beschäftigt sich daher nun auf Grundlage des aktuellen Regierungsprogramms 2020 –2024 (vgl. S. 183) mit einer Evaluierung dieses Entgeltfortzahlungsmodells und mit Möglichkeiten, Unternehmen gezielt entlasten zu können.

Univ.-Prof. Dr. Martin Kocher

