

Dokument 1 von 520

Aktuelles Recht zum Dienstverhältnis



**ARD 6488/13/2016**

Heft 6488 v. 03.03.2016

Rechtsprechung/Arbeitsrecht

## **Arbeitsplatzevaluierung zum Schutz von Schwangeren**

*Bearbeiter: Manfred Lindmayr*

### **MSchG:** § 2a

Gemäß § 2a **MSchG** hat der Dienstgeber bei der Beschäftigung von Dienstnehmerinnen über die nach dem ASchG vorgesehenen Pflichten hinaus für **Arbeitsplätze**, an denen **Frauen beschäftigt** werden, die **Gefahren** für die Sicherheit und Gesundheit von werdenden und stillenden Müttern und ihre **Auswirkungen auf die Schwangerschaft** oder das Stillen **zu ermitteln** und zu beurteilen. Diese Evaluierung ist bereits erforderlich, wenn eine Dienstnehmerin beschäftigt wird und **nicht erst**, wenn diese **schwanger** oder stillend ist. Bereits vor dem Eintreten des Ereignisfalles sollen die Maßnahmen festgelegt sein, um im Bedarfsfall unverzüglich geeignete Vorkehrungen treffen zu können.

LVwG Niederösterreich 19. 10. 2015, LVwG-S-2367/001-2015

### **Sachverhalt**

Der Beschwerdeführer betreibt einen Gastronomiebetrieb. Im Zuge einer Kontrolle durch das Arbeitsinspektorat wurde festgestellt, dass er eine Arbeitnehmerin beschäftigt, aber keinen Nachweis über eine Evaluierung nach § 2a **MSchG** erbringen konnte. Da der Arbeitgeber die fehlende Evaluierung auch nach Aufforderung durch das Arbeitsinspektorat nicht nachgeholt hat, wurde ihm nach einer neuerlichen Überprüfung des Betriebes eine Geldstrafe von EUR 70,- mit Bescheid vorgeschrieben. Gegen die - nach Ansicht des Arbeitsinspektorats zu geringe - Strafhöhe richtet sich die Beschwerde des Arbeitsinspektorats.

### **Fehlende Evaluierung**

Gemäß § 2a **MSchG** hat der Dienstgeber bei der Beschäftigung von Dienstnehmerinnen über die nach dem ASchG vorgesehenen Pflichten hinaus für **Arbeitsplätze**, an denen Frauen beschäftigt werden, die Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit von werdenden und stillenden Müttern und ihre Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen zu ermitteln und zu beurteilen.

Diese Bestimmung verfolgt den Zweck, im Rahmen des Evaluierungsprozesses sich intensiv mit den auftretenden **Gefährdungen und Belastungen für werdende und stillende Mütter**, im jeweiligen Arbeitsbereich, auseinanderzusetzen. Dabei ist nicht nur die Erfassung der Gefährdungen und Belastungen erforderlich, sondern iVm § 7 ASchG auch die **Durchführung von Maßnahmen**, die geeignet sind, gesundheitliche Beeinträchtigungen für werdende oder stillende Mütter zu vermeiden.

Eine fehlende Evaluierung nach § 2a **MSchG** bedeutet in der Regel, dass weder die Gefahren noch die Belastungen für werdende und stillende Mütter bekannt sind und somit auch keine

geeigneten organisatorischen oder technischen Maßnahmen getroffen worden sind, um negative Auswirkungen zu vermeiden. Deshalb ist die **Evaluierung** bereits **erforderlich**, wenn **eine Dienstnehmerin beschäftigt ist** und nicht erst, wenn diese schwanger oder stillend ist. Bereits vor dem Eintreten des Ereignisfalles sollen die Maßnahmen festgelegt sein, um im Bedarfsfall unverzüglich geeignete Vorkehrungen treffen zu können.

Die Beeinträchtigungsintensität bei Übertretungen im Bereich des Arbeitnehmerschutzes ist auch von den typisch spezifischen Gegebenheiten im Arbeitsbereich abhängig. So ist bei Arbeitsbereichen, in denen die Arbeitnehmerinnen Tabakrauch ausgesetzt sind oder durch übermäßigen Lärm belastet sind, eine höhere Beeinträchtigung anzunehmen als in Arbeitsbereichen, in denen diese Belastungen typischerweise nicht vorkommen.

Somit steht fest, dass durch das rechtswidrige Verhalten des Arbeitgebers, nämlich durch die Missachtung von arbeitsrechtlichen Bestimmungen, ein **erheblicher Eingriff** in ein bedeutendes, **geschütztes Rechtsgut** erfolgt ist. Hinzu kommt, dass der Beschuldigte davon Kenntnis hatte und nicht innerhalb der festgelegten Frist tätig wurde, weswegen von einem strafverschärfenden bedingten Vorsatz auszugehen ist.

### **Mindeststrafe zu gering**

Das LVwG erachtet die durch die Behörde verhängte **Strafe als zu gering** und daher als nicht angemessen. Im Hinblick auf generalpräventive Erfordernisse ist in Erwägung zu ziehen, dass besonders im **Gastgewerbe** aufgrund der charakteristischen Arbeitsbedingungen ein **erhöhtes Gefahren- und Belastungspotenzial** für Arbeitnehmerinnen besteht, das sich negativ auf eine Schwangerschaft oder eine Stillperiode auswirken kann. Hinsichtlich der spezialpräventiven Erfordernisse ist zu beachten, dass der Beschuldigte trotz Aufforderung unter Setzung einer angemessenen Frist nicht tätig wurde, obwohl er vom Arbeitsinspektorat auf einschlägige Informationsquellen hingewiesen worden ist.

Es war daher davon auszugehen, dass das Unrechtsbewusstsein des Arbeitgebers in diesem Zusammenhang in keiner Weise ausgeprägt ist und dass ihm die Bedeutung des durch das **MSchG** geschützten Rechtsguts offenkundig nicht immanent ist.

Es war daher die Anhebung der durch die Behörde verhängten Geldstrafe auf die **zweifache Mindestgeldstrafe** (somit auf EUR 140,-) erforderlich, um dem Beschuldigten den Unrechtsgehalt der Tat vor Augen zu führen. (Revision nicht zugelassen)

---

Arbeitnehmerschutz, Arbeitnehmerschutzvorschriften, Arbeitsplatzevaluierung, Mutterschutzevaluierung, Gefahrenbeurteilung