

[Home](#) > [Gesundheit & Sicherheit](#) > [Mutterschutz](#)

# Mutterschutz

Dieses Dokument wurde erstellt am 18.09.2019

# Inhaltsverzeichnis

- [Mitteilungs- und Nachweispflichten](#)
  - [Weiterführende Links](#)
  - [Rechtsgrundlagen](#)
- [Evaluierungspflicht](#)
  - [Inhaltliche Beschreibung](#)
  - [Betroffene Unternehmen](#)
  - [Zuständige Stelle](#)
  - [Zusätzliche Informationen](#)
    - [Weiterführende Links](#)
  - [Rechtsgrundlagen](#)
  - [Experteninformation](#)
- [Beschäftigungsverbote vor Entbindung](#)
  - [Weiterführende Links](#)
  - [Rechtsgrundlagen](#)
- [Beschäftigungsverbote nach Entbindung](#)
  - [Rechtsgrundlagen](#)
- [Beschäftigungsverbote in der Stillzeit](#)
  - [Weiterführende Links](#)
  - [Rechtsgrundlagen](#)
- [Sonstige Beschäftigungsverbote](#)
  - [Verbot der Nachtarbeit](#)
  - [Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit](#)
  - [Verbot der Leistung von Überstunden](#)
  - [Weiterführende Links](#)
  - [Rechtsgrundlagen](#)
- [Entgelt – Auswirkungen](#)
  - [Rechtsgrundlagen](#)
- [Befristetes Arbeitsverhältnis](#)
  - [Rechtsgrundlagen](#)
- [Kündigungsschutz](#)
  - [Inhaltliche Beschreibung](#)
  - [Zuständige Stelle](#)
  - [Zusätzliche Informationen](#)
    - [Weiterführende Links](#)
  - [Rechtsgrundlagen](#)
  - [Experteninformation](#)
- [Entlassung](#)
  - [Weiterführende Links](#)
  - [Rechtsgrundlagen](#)
- [Einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses](#)
  - [Inhaltliche Beschreibung](#)
  - [Betroffene Unternehmen](#)
  - [Zuständige Stelle](#)
  - [Rechtsgrundlagen](#)
  - [Experteninformation](#)
- [Austritt während Schutzfrist](#)
  - [Abfertigung ALT](#)
  - [Abfertigung NEU](#)
  - [Rechtsgrundlagen](#)
- [Selbstständigkeit und Schwangerschaft](#)
  - [Weiterführende Links](#)
  - [Rechtsgrundlagen](#)
- [Leistungen der Sozialversicherung für Selbstständige](#)
  - [Versicherungsfall der Mutterschaft](#)
  - [Betriebshilfe](#)
    - [Voraussetzungen](#)
    - [Zuständige Stelle](#)
    - [Erforderliche Unterlagen](#)
  - [Wohngeld](#)

- [Voraussetzungen](#)
  - [Zuständige Stelle](#)
  - [Erforderliche Unterlagen](#)
- [Weiterführende Links](#)
- [Gewerbe ruhend stellen](#)
  - [Inhaltliche Beschreibung](#)
  - [Fristen](#)
  - [Zuständige Stelle](#)
  - [Erforderliche Unterlagen](#)
  - [Zusätzliche Informationen](#)
    - [Weiterführende Links](#)
  - [Experteninformation](#)

# Mutterschutz

Aktuelle Informationen über Mutterschutz, Melde- und Nachweispflichten, Beschäftigungsverbote, Selbstständigkeit und Schwangerschaft etc.

## Information für Einsteiger

Sobald die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber von der Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin Kenntnis erlangt, hat sie/er die Schutzbestimmungen laut Mutterschutzgesetz (MSchG) einzuhalten.

Die Schutzbestimmungen des Mutterschutzgesetzes gelten für:

- Arbeiterinnen
- Angestellte
- Lehrlinge

Weiters mit Abweichungen auch für:

- Heimarbeiterinnen
- Hausgehilfinnen und Hausangestellte
- Vertragsbedienstete und Beamtinnen des Bundes
- Landes- und Gemeindebedienstete, die in Betrieben beschäftigt sind
- Landeslehrerinnen

**ACHTUNG** Für Unternehmerinnen und Neue Selbstständige gilt das Mutterschutzgesetz nicht. Ausführliche Informationen zum Thema "[Selbstständigkeit und Schwangerschaft](#)" finden sich ebenfalls auf USP.gv.at.

Für arbeitnehmerähnliche freie Dienstnehmerinnen gelten nur einzelne Beschäftigungsverbote sowie ein eingeschränkter Kündigungsschutz.

## Weiterführende Links

- [⇒ Mutterschutz \(Arbeiterkammer\)](#)

## Rechtsgrundlage

- [⇒ Mutterschutzgesetz](#) (MSchG)

**Stand: 01.08.2019**

**Abgenommen durch:**

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

## Mitteilungs- und Nachweispflichten

Bei einer Schwangerschaft haben sowohl die Arbeitnehmerin als auch die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber bestimmte Mitteilungs- und Nachweispflichten:

Die **Arbeitnehmerin** hat

- ihre Schwangerschaft als auch den voraussichtlichen Geburtstermin der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber unmittelbar nach dem Bekanntwerden mitzuteilen
- eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Schwangerschaft und den voraussichtlichen Entbindungszeitpunkt auf Verlangen der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers vorzulegen

- die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber innerhalb der 4. Woche vor Beginn der [Schutzfrist](#) auf diese aufmerksam zu machen
- die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber von einer vorzeitigen Beendigung der Schwangerschaft zu verständigen

**TIPP** Es wird empfohlen, die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber zu informieren, wenn bei einer Kontrolluntersuchung ein geänderter Geburtstermin festgestellt wird.

Die **Arbeitgeberin/der Arbeitgeber** hat

- das Bestehen der Schwangerschaft bei einer Arbeitnehmerin dem zuständigen Arbeitsinspektorat schriftlich unter Anführung folgender Informationen über die werdende Mutter mitzuteilen:
  - Name
  - Alter
  - Tätigkeit
  - Arbeitsplatz
  - Voraussichtlicher Geburtstermin
- diese Meldung an das Arbeitsinspektorat in Kopie der Arbeitnehmerin zu übergeben
- die Leiterin/den Leiter der betriebsärztlichen Betreuung (wenn vorhanden) zu informieren
- eine Arbeits- und Entgeltbestätigung für die Inanspruchnahme des [Wochengeldes](#) auszustellen

Arbeitskräfteüberlasserinnen/Arbeitskräfteüberlasser sind darüber hinaus verpflichtet, dem zuständigen Arbeitsinspektorat den Wechsel der Beschäftigten/des Beschäftigten einer schwangeren Arbeitnehmerin oder die Tatsache des häufigen, kurzfristigen Wechsels anzuzeigen.

## Weiterführende Links

- [Formular "MSchG-3-6" – Mutterschutzmeldung verpflichtend für Arbeitgeber nach Kenntnis der Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin \(Arbeitsinspektion\)](#)
- [Liste der Arbeitsinspektorate \(Arbeitsinspektion\)](#)
- [Mutterschutz \(Arbeiterkammer\)](#)
- [Wochengeld und Karenz: Diese Meldungen sind erforderlich \(NÖGKK\)](#)

## Rechtsgrundlagen

[Mutterschutzgesetz](#) (MSchG)

**Stand: 01.01.2019**

**Abgenommen durch:**

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

# Evaluierungspflicht

## Inhaltliche Beschreibung

Bei der [Arbeitsplatzevaluierung](#) nach dem Mutterschutzgesetz (MSchG) ist die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber verpflichtet, die Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit von werdenden und stillenden Müttern und deren Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen zu ermitteln und zu beurteilen. Gleichzeitig sind Maßnahmen zur Beseitigung dieser Gefahren festzulegen.

Die Pflicht zur Beurteilung der Gefahren für werdende und stillende Mütter entsteht nicht erst mit dem Eintritt einer Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin (oder mit dem Stillen), sondern ist unabhängig davon an jedem Arbeitsplatz durchzuführen, an dem eine Frau beschäftigt ist.

Folgende Einwirkungen und Belastungen sind in ihrer Art, ihrem Ausmaß und ihrer Dauer u.a. zu berücksichtigen:

- Stöße, Erschütterungen oder Bewegungen
- Bewegen schwerer Lasten von Hand
- Lärm
- Strahlungen

- Extreme Kälte und Hitze
- Gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe
- Bestimmte Arbeitsverfahren (beispielsweise Arbeiten, bei denen die Arbeitnehmerin bestimmten Staubarten, Rauch oder Nebel ausgesetzt ist)

Für Arbeitnehmerinnen in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben sieht das Landarbeitsrecht vergleichbare Bestimmungen vor.

**HINWEIS** Die Ergebnisse der Ermittlungen und Beurteilung der Gefahren sowie die festgelegten Maßnahmen sind in den [» Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten](#) festzuhalten. Weiters muss die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber alle Arbeitnehmerinnen oder den Betriebsrat und die Sicherheitsvertrauenspersonen über die Ergebnisse und Maßnahmen informieren.

Maßnahmen im Sinne des Mutterschutzgesetzes sind u.a. folgende:

- Verwendung anderer (ungefährlicherer) Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe oder Arbeitsverfahren
- Änderung der Beschäftigung oder des Arbeitsplatzes
- Falls nicht anders möglich, Freistellung der werdenden oder stillenden Arbeitnehmerin (die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber trägt die Kosten)

## Betroffene Unternehmen

Unternehmen, die Frauen beschäftigen.

## Zuständige Stelle

- Für den Großteil der Unternehmen: die [» Arbeitsinspektorate](#)
- Für Hausgehilfinnen/Hausgehilfen und Hausangestellte: [» die Bezirksverwaltungsbehörde](#)
- Für land- und forstwirtschaftliche Unternehmen: die [» Land- und Forstwirtschaftsinspektion](#)

## Zusätzliche Informationen

### Weiterführende Links

- [» Mutterschutzevaluierung \(Arbeitsinspektion\)](#)

## Rechtsgrundlagen

§§ [» 2a](#) und [» 2b](#) [» Mutterschutzgesetz](#) (MSchG)

## Experteninformation

- [» Mutterschutzevaluierung](#)

**Stand: 01.01.2019**

### Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

# Beschäftigungsverbote vor Entbindung

In Zusammenhang mit der Schwangerschaft einer Mitarbeiterin müssen Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber Beschäftigungsverbote beachten bzw. einhalten:

- **absolutes Beschäftigungsverbot:**  
Acht Wochen vor der Entbindung ([» Schutzfrist](#)) dürfen Arbeitnehmerinnen nicht beschäftigt werden, selbst wenn sie es selbst wünschen.
  - Die Achtwochenfrist ist aufgrund eines ärztlichen Zeugnisses zu berechnen
  - Die Frist verkürzt bzw. verlängert sich in dem Ausmaß, als die Entbindung früher oder später als im

Zeugnis angegeben, erfolgt

- **individuelles Beschäftigungsverbot** (auch umgangssprachlich "vorzeitiger Mutterschutz" bzw. "frühzeitiger Mutterschutz" genannt):  
Über die acht Wochen hinaus, wenn
  - die Mutter der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber ein Zeugnis (in der Regel von einer Fachärztin/einem Facharzt) vorlegt, das bescheinigt, dass die Gesundheit und/oder das Leben von Mutter und/oder Kind durch die Weiterbeschäftigung gefährdet sind.
- **ab Beginn der Schwangerschaft sind u.a. folgende Arbeiten verboten:**
  - Heben und Tragen von schweren Lasten
  - Arbeiten, die überwiegend im Stehen zu verrichten sind oder diesen in ihrer Belastung gleichkommen
  - Arbeiten, bei denen die Gefahr einer Berufserkrankung gegeben ist
  - Arbeiten unter Einwirkung gesundheitsgefährdender Stoffe, Strahlen, gesundheitsgefährdender elektromagnetischer Felder bzw. von Hitze, Kälte oder Nässe, bei denen eine Schädigung nicht ausgeschlossen werden kann
  - Bedienung von Geräten und Maschinen (mit Fußantrieb) mit hoher Fußbeanspruchung
  - Beschäftigung auf Beförderungsmitteln
  - Akkordarbeiten, akkordähnliche Arbeiten, Fließarbeiten mit vorgeschriebenem Arbeitstempo, leistungsbezogene Prämienarbeiten etc.
  - Arbeiten, die ständig im Sitzen verrichtet werden müssen (es sei denn, es gibt Gelegenheit zu kurzen Unterbrechungen während der Arbeit)
  - Arbeiten mit biologischen Stoffen, soweit bekannt ist, dass diese die werdende Mutter oder das Kind gefährden
  - Arbeiten, bei denen werdende Mütter besonderen Unfallgefahren ausgesetzt sind

Im Zweifelsfall entscheidet das Arbeitsinspektorat, ob eine Arbeit unter ein Verbot gemäß dem Mutterschutzgesetz (MSchG) fällt.

**ACHTUNG** Werdende Mütter, die selbst nicht rauchen, dürfen – soweit es die Art des Betriebes gestattet – nicht an Arbeitsplätzen beschäftigt werden, bei denen sie der Einwirkung von Tabakrauch ausgesetzt werden. Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass werdende Mütter durch geeignete Maßnahmen (z.B. räumliche Trennung) nicht der Einwirkung von Tabakrauch ausgesetzt sind. Nach dem Tabakgesetz dürfen werdende Mütter in Räumlichkeiten der Gastronomie, in denen sie der Einwirkung von Tabakrauch ausgesetzt sind, nicht arbeiten.

## Weiterführende Links

- [⇒ Arbeitsinspektorat](#)

## Rechtsgrundlagen

§§ [⇒ 3](#) und [⇒ 4](#) [⇒ Mutterschutzgesetz](#) (MSchG)

**Stand: 01.01.2019**

**Abgenommen durch:**

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

## Beschäftigungsverbote nach Entbindung

Acht Wochen nach der Entbindung ([⇒ Schutzfrist](#)) dürfen Arbeitnehmerinnen nicht beschäftigt werden, auch wenn sie es selbst wünschen.

- Bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten verlängert sich diese Frist auf mindestens 12 Wochen
- Ist eine Verkürzung der Schutzfrist vor der Entbindung eingetreten, verlängert sie sich nach der Entbindung im Ausmaß dieser Verkürzung (höchstens auf 16 Wochen)
- Bei einer Arbeitsunfähigkeit der Mutter im Anschluss an die Schutzfrist nach der Entbindung: Die Arbeitnehmerin hat ihre Arbeitsunfähigkeit ohne Verzug der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber zu melden (auf Verlangen der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers ist eine ärztliche Bestätigung über die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen).
- Eine Totgeburt liegt vor, wenn kein Lebenszeichen erkennbar ist und das Geburtsgewicht mindestens 500

Gramm beträgt. Die Schutzfrist dauert ebenso lang wie bei einer Lebendgeburt, also zwischen 8 und 16 Wochen.

**ACHTUNG** Während der [» Schutzfrist](#) besteht grundsätzlich Anspruch auf [» Wochengeld](#). Bei Arbeitsunfähigkeit nach der [» Schutzfrist](#) gebührt Entgeltfortzahlung durch die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber.

Bis zum Ablauf von 12 Wochen nach der Entbindung dürfen Mütter u.a. mit folgenden Arbeiten nicht beschäftigt werden:

- Heben und Tragen von schweren Lasten
- Arbeiten, die überwiegend im Stehen zu verrichten sind oder diesen in ihrer Belastung gleichkommen
- Arbeiten, bei denen die Gefahr einer Berufserkrankung gegeben ist
- Arbeiten unter Einwirkung gesundheitsgefährdender Stoffe, Strahlen, gesundheitsgefährdender elektromagnetischer Felder bzw. von Hitze, Kälte oder Nässe, bei denen eine Schädigung nicht ausgeschlossen werden kann
- Akkordarbeiten, akkordähnliche Arbeiten, Fließarbeiten mit vorgeschriebenem Arbeitstempo, leistungsbezogene Prämienarbeiten etc.

## Rechtsgrundlagen

§ [» 5](#) [» Mutterschutzgesetz](#) (MSchG)

**Stand: 01.01.2019**

**Abgenommen durch:**

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

## Beschäftigungsverbote in der Stillzeit

Stillende Mütter müssen die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber beim Wiederantritt der Arbeit darüber informieren, dass sie stillen (auf Verlangen ist eine Bestätigung einer Ärztin/eines Arztes bzw. einer Mutterberatungsstelle vorzulegen). Ebenso ist die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber über das Ende der Stillzeit in Kenntnis zu setzen.

U.a. dürfen folgende Arbeiten von stillenden Arbeitnehmerinnen keinesfalls durchgeführt werden:

- Heben und Tragen von schweren Lasten
- Arbeiten, bei denen die Gefahr einer Berufserkrankung gegeben ist
- Arbeiten unter Einwirkung gesundheitsgefährdender Stoffe, Strahlen, gesundheitsgefährdender elektromagnetischer Felder bzw. von Hitze, Kälte oder Nässe, bei denen eine Schädigung nicht ausgeschlossen werden kann
- Akkordarbeiten, akkordähnliche Arbeiten, Fließarbeiten mit vorgeschriebenem Arbeitstempo, leistungsbezogene Prämienarbeiten etc.

**HINWEIS** Im Zweifelsfall entscheidet das Arbeitsinspektorat, ob eine Arbeit unter ein Verbot gemäß dem Mutterschutzgesetz (MSchG) fällt.

Auf Verlangen muss die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber die erforderliche Zeit zum Stillen freigeben. Bei einer Arbeitszeit von

- Mehr als viereinhalb Stunden/Tag: Stillzeit von 45 Minuten
- Acht oder mehr Stunden/Tag: Auf Verlangen zweimal eine Stillzeit von je 45 Minuten bzw. einmal eine Stillzeit von 90 Minuten (wenn keine Stillgelegenheit in der Nähe der Arbeitsstätte vorhanden ist)

**HINWEIS** In bestimmten Einzelfällen kann das Arbeitsinspektorat auch die Einrichtung von Stillräumen vorschreiben.

Für die stillende Arbeitnehmerin darf durch die Gewährung der Stillzeit kein Verdienstaufschlag eintreten. Weiters darf diese Zeit weder vor- oder nachgearbeitet noch auf die gesetzlichen Ruhepausen angerechnet werden.

## Weiterführende Links



- [» Arbeitsinspektorat](#)

## Rechtsgrundlagen

§ [» 4a](#) [» Mutterschutzgesetz](#) (MSchG)

**Stand: 01.01.2019**

**Abgenommen durch:**

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

## Sonstige Beschäftigungsverbote

In Zusammenhang mit der Schwangerschaft einer Mitarbeiterin müssen Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber Beschäftigungsverbote beachten bzw. einhalten:

### Verbot der Nachtarbeit

- Grundsätzlich von 20 bis 6 Uhr

**Ausnahmen:**

- In bestimmten Branchen (z.B. im Verkehrswesen, in bestimmten Bereichen von Kunst und Kultur und in der Krankenpflege) bis 22 Uhr (für Künstlerinnen in Theaterunternehmen bis 24 Uhr), wenn im Anschluss an die Nachtarbeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden gewährt wird
- Darüber hinaus kann das Arbeitsinspektorat im Einzelfall auf Antrag der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers die Beschäftigung im Gastgewerbe bis 22 Uhr und in bestimmten Bereichen von Kunst und Kultur bis 23 Uhr bewilligen, wenn dies aus betrieblichen Gründen notwendig ist, es der Gesundheitszustand der Arbeitnehmerin erlaubt und im Anschluss an die Nachtarbeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden gesichert ist

### Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit

- Die Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist grundsätzlich verboten.

**Ausnahmen:**

- In gewissen Branchen (z.B. in bestimmten Bereichen von Kunst- und Kultur, Gastgewerbe)
- In Betrieben, für die Sonn- und Feiertagsarbeit zugelassen ist und die wöchentliche Ruhezeit der gesamten Belegschaft auf einen bestimmten Werktag fällt
- In Betrieben, für die Sonn- und Feiertagsarbeit zugelassen ist und im Betrieb nur fünf Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer beschäftigt sind und außer der Mutter nur eine/einer eine gleichartige Beschäftigung ausüben kann, bei Bewilligung durch das Arbeitsinspektorat
- Arbeitnehmerinnen, die vor der Meldung der Schwangerschaft nur an Samstagen, Sonntagen oder Feiertagen beschäftigt wurden, im bisherigen Ausmaß

Anspruch auf ununterbrochene Ruhezeit nach Sonntagsarbeit: Mindestens 36 Stunden in der auf die Sonntagsarbeit folgenden Kalenderwoche

Anspruch auf ununterbrochene Ruhezeit nach Feiertagsarbeit: Mindestens 24 Stunden im Anschluss an eine Nachruhe (diese Ruhezeit muss einen ganzen Wochentag einschließen) in der auf die Feiertagsarbeit folgenden Woche

### Verbot der Leistung von [» Überstunden](#)

- Die tägliche Arbeitszeit darf neun Stunden und die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden keinesfalls übersteigen.

## Weiterführende Links

- [» Arbeitsinspektorat](#)

## Rechtsgrundlagen

§ [» 6 bis 8](#) [» Mutterschutzgesetz](#) (MSchG)

**Stand: 01.01.2019**

**Abgenommen durch:**

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

## Entgelt – Auswirkungen

- Im Fall einer notwendigen Änderung der Beschäftigung aufgrund des Eingreifens arbeitsplatzbezogener Beschäftigungsverbote:
  - Die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf jenes Entgelt, das dem Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen des Arbeitsverhältnisses vor der Änderung entspricht.
- Im Fall des Eintritts einer Arbeitszeitverkürzung durch die Änderung der Beschäftigung aufgrund des Eingreifens arbeitsplatzbezogener Beschäftigungsverbote:
  - Die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf den Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen des Arbeitsverhältnisses gegenüber der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber, wobei bei der Berechnung des Entgelts jene Arbeitszeit zu Grunde zu legen ist, die ohne Änderung der Beschäftigung gegolten hätte.
- Im Fall einer Freistellung aufgrund des Eingreifens arbeitsplatzbezogener Beschäftigungsverbote:
  - Die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf jenes Entgelt, das dem Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen des Arbeitsverhältnisses vor der Änderung entspricht.

## Rechtsgrundlagen

§ [» 14](#) [» Mutterschutzgesetz](#) (MSchG)

**Stand: 01.08.2019**

**Abgenommen durch:**

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

## Befristetes Arbeitsverhältnis

Der Ablauf eines Arbeitsverhältnisses, das auf bestimmte Zeit abgeschlossen wurde, wird im Falle einer Schwangerschaft gehemmt und verschiebt sich:

- Von der Meldung der Schwangerschaft bis zum Beginn der [» Schutzfrist](#)
- Von der Meldung der Schwangerschaft bis zum Beginn eines auf Dauer ausgesprochenen individuellen Beschäftigungsverbotes

**Ausnahme:** Ein befristetes Arbeitsverhältnis läuft trotz einer Schwangerschaft ab, wenn die Befristung gesetzlich vorgesehen ist oder aus sachlich gerechtfertigten Gründen erfolgte. Befristungen, die aus sachlich gerechtfertigten Gründen erfolgen, liegen insbesondere dann vor, wenn die Befristung

- im Interesse der Arbeitnehmerin,
- für die Dauer der Vertretung anderer veränderter Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer,
- zu Ausbildungszwecken,
- für die Zeit der Saison oder
- zur Erprobung, wenn die erforderlichen Qualifikationen eine längere [» Probezeit](#) als die gesetzliche oder kollektivvertragliche beansprucht,

abgeschlossen wurde.

## Rechtsgrundlagen

§§ [» 10a](#), [» 11](#) [» Mutterschutzgesetz](#) (MSchG)

**Stand: 01.01.2019**

**Abgenommen durch:**

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

## Kündigungsschutz

### Inhaltliche Beschreibung

In folgenden Zeitabschnitten können Arbeitnehmerinnen rechtswirksam **nicht** gekündigt werden:

- Während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung. Ausführliche Informationen zum [» Kündigungs- und Entlassungsschutz während Elternkarenz oder Elternteilzeit](#) finden sich auf [oesterreich.gv.at](http://oesterreich.gv.at).
- Nach Ausspruch der Kündigung, wenn die Arbeitnehmerin die Schwangerschaft innerhalb einer bestimmten Frist bekannt gibt:
  - Mündliche Kündigung:  
Bekanntgabe der Schwangerschaft binnen fünf Arbeitstagen nach Ausspruch der Kündigung
  - Schriftliche Kündigung:  
Bekanntgabe der Schwangerschaft binnen fünf Arbeitstagen nach Zustellung der Kündigung
  - Nachweispflicht der Arbeitnehmerin:  
Die Schwangerschaft oder deren Vermutung muss durch eine Bestätigung einer Ärztin/eines Arztes bzw. die Entbindung eines Kindes durch dessen Geburtsurkunde (gleichzeitig mit der Bekanntgabe der Schwangerschaft bzw. der Geburt) nachgewiesen werden
- Bis zum Ablauf von vier Wochen nach einer Fehlgeburt

**ACHTUNG** Eine verspätete Bekanntgabe (Bekanntgabe nach der Fünftagefrist) durch die Arbeitnehmerin ist nur dann rechtzeitig, wenn sie die Arbeitnehmerin unmittelbar nach Wegfall eines begründbaren Hinderungsgrundes (z.B. Unkenntnis der Arbeitnehmerin über das Bestehen der Schwangerschaft zum Kündigungszeitpunkt) nachholt. Dies gilt für die schriftliche und die mündliche Bekanntgabe der Kündigung.

Wenn die auf die Kündigung folgende Bekanntgabe der Schwangerschaft durch die Arbeitnehmerin **schriftlich** erfolgt, ist **der Poststempel** des Schreibens ausschlaggebend.

Eine Kündigung kann nur dann rechtswirksam ausgesprochen werden, wenn vorher die Zustimmung des Gerichts eingeholt wurde. Nach Stilllegung des Betriebes ist eine Zustimmung des Gerichtes zur Kündigung nicht erforderlich.

### Zuständige Stelle

Das [» Arbeits- und Sozialgericht](#)

In folgenden Fällen kann das [» Arbeits- und Sozialgericht](#) eine Zustimmung zur Kündigung erteilen:

- Wenn eine Weiterbeschäftigung wegen einer Einschränkung oder Stilllegung des Betriebes (oder einzelner Betriebsabteilungen) nicht ohne Schaden für den Betrieb möglich ist
- Wenn sich die Arbeitnehmerin bei der Tagsatzung zur mündlichen Streitverhandlung – nach Rechtsbelehrung – mit der Kündigung einverstanden erklärt

### Zusätzliche Informationen

#### Weiterführende Links

- [» Broschüre "Schutzbestimmungen für werdende Mütter" \(Arbeiterkammer\)](#)

## Rechtsgrundlagen

§ [» 10](#) [» Mutterschutzgesetz](#) (MSchG)

## Experteninformation

Es steht keine Experteninformation zur Verfügung.

**Stand: 01.01.2019**

**Abgenommen durch:**

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

## Entlassung

Für eine [» Entlassung](#) während der Schwangerschaft, bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung oder bis zum Ablauf von vier Wochen nach einer Fehlgeburt ist prinzipiell die Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichts nötig.

Bei folgenden Entlassungsgründen muss eine **vorherige Zustimmung** des Arbeits- und Sozialgerichts eingeholt werden:

- Grob schuldhafte Pflichtverletzungen der Arbeitnehmerin (z.B. Unterlassung der Arbeitsleistung ohne einen rechtmäßigen Hinderungsgrund für eine erhebliche Zeit)
- Untreue in der Arbeit oder unberechtigte Annahme von Vorteilen durch Dritte ohne Wissen der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers
- Verrat eines Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisses oder das Betreiben eines abträglichen Nebengeschäftes ohne Einwilligung der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers

Bei folgenden Entlassungsgründen kann auch eine **nachträgliche Zustimmung** des Arbeits- und Sozialgerichts eingeholt werden. Die Entlassung kann daher schon **vor der Einholung der Zustimmung** ausgesprochen werden:

- Tötlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber, ihren/seinen Angehörigen bzw. gegen andere Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer
- Begehung bestimmter gerichtlich strafbarer Handlungen:
  - Vorsätzlich strafbare Handlung, die mit einer Freiheitsstrafe von mehr als einem Jahr bedroht ist
  - Eine mit Bereicherungsvorsatz begangene gerichtlich strafbare Handlung

**ACHTUNG** Die [» Entlassung](#) ist jedoch unwirksam, wenn das Arbeits- und Sozialgericht die Klage der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers auf Zustimmung zur Entlassung abweist.

Bei der Beurteilung gewisser Entlassungsgründe durch das Arbeits- und Sozialgericht wird auch der außerordentliche Gemütszustand der Mutter oder werdenden Mutter berücksichtigt.

## Weiterführende Links

- [» Arbeits- und Sozialgericht Wien \(BMVRDJ\)](#)

## Rechtsgrundlagen

§§ [» 12](#) ff [» Mutterschutzgesetz](#) (MSchG)

**Stand: 01.01.2019**

**Abgenommen durch:**

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

# Einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses

## Inhaltliche Beschreibung

Während des Kündigungs- und Entlassungsschutzes ist eine [» einvernehmliche Auflösung](#) des Arbeitsverhältnisses nur dann rechtswirksam, wenn sie schriftlich durchgeführt wurde.

Minderjährige Arbeitnehmerinnen benötigen eine Bescheinigung, aus der hervorgeht, dass sie über den Kündigungsschutz aufgeklärt wurden.

## Betroffene Unternehmen

Betroffen sind Unternehmen, die während des Kündigungs- und Entlassungsschutzes eine [» einvernehmliche Auflösung](#) des Arbeitsverhältnisses durchführen wollen.

## Zuständige Stelle

zur Ausstellung der Bescheinigung

- Das [» Arbeits- und Sozialgericht](#)
- Die jeweils zuständige [» Arbeiterkammer](#)

## Rechtsgrundlagen

§ [» 10](#) Abs 7 [» Mutterschutzgesetz](#)

## Experteninformation

Es steht keine Experteninformation zur Verfügung.

**Stand: 01.01.2019**

**Abgenommen durch:**

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

# Austritt während Schutzfrist

- [Abfertigung ALT](#)
- [Abfertigung NEU](#)

## Abfertigung ALT

Unterliegt das Arbeitsverhältnis der Mutter weiter dem Abfertigungsrecht nach dem Angestelltengesetz oder dem Arbeiter-Abfertigungsgesetz [» \(Abfertigung ALT\)](#), gebührt der Mutter, sofern ihr Arbeitsverhältnis ununterbrochen fünf Jahre gedauert hat, die Hälfte der gesetzlichen [» Abfertigung](#) (höchstens jedoch das 3-fache des monatlichen Entgeltes) wenn sie nach der Geburt des Kindes innerhalb der [» Schutzfrist](#) ihren [» Austritt](#) aus Anlass der Mutterschaft erklärt.

Bei der Berechnung der Abfertigung ALT wird als Basis das Entgelt für den letzten Arbeitsmonat vor Antritt der Karenz herangezogen.

Die Zeit der Karenz ist in die erforderliche Mindestdienstzeit von fünf Jahren nicht einzurechnen.

## Abfertigung NEU

Unterliegt das Arbeitsverhältnis der Mutter dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz (BMSVG), kann die Mutter ebenfalls innerhalb der [» Schutzfrist](#) berechtigt ihren [» Austritt](#) aus dem Arbeitsverhältnis

aus Anlass der Mutterschaft erklären. Sofern drei Einzahlungsjahre vorliegen, kann die Mutter die Auszahlung der erworbenen Abfertigung durch die Betriebliche Vorsorgekasse im Gegensatz zum bisherigen Abfertigungsrecht in voller Höhe (d.h. die eingezahlten Beiträge samt Verzinsung) verlangen.

**ACHTUNG** Liegen im Zeitpunkt des Mutterschafts Austritts noch keine drei Einzahlungsjahre vor, unterbleibt lediglich die Auszahlung der Abfertigung durch die Betriebliche Vorsorgekasse, das angesparte Kapital bleibt der Mutter aber erhalten.

Abweichende [⇒ kollektivvertragliche Bestimmungen](#) müssen beachtet werden.

## Rechtsgrundlagen

- [⇒ Angestelltengesetz \(AngG\)](#)
- [⇒ Arbeiter-Abfertigungsgesetz](#)
- [⇒ Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz \(BMSVG\)](#)

**Stand: 01.01.2019**

**Abgenommen durch:**

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

# Selbstständigkeit und Schwangerschaft

Erwarten selbstständig erwerbstätige Frauen ein Kind, so haben sie ebenso wie Dienstnehmerinnen Anspruch auf Leistungen aus dem Versicherungsfall der Mutterschaft.

Als Leistungen eines Versicherungsfalles der Mutterschaft kommen **Betriebshilfe** als Sachleistung oder **Wochengeld** als Geldleistung in Betracht.

**ACHTUNG** Für Unternehmerinnen, Neue Selbstständige und Bäuerinnen gilt das Mutterschutzgesetz nicht. Der Anspruch auf Leistungen aus dem Versicherungsfall der Mutterschaft ist im Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz (GSVG) verankert. Für Bäuerinnen sind diese Leistungen im Bauern-Sozialversicherungsgesetz (BSVG) geregelt.

Für selbstständig erwerbstätige Frauen (Gewerbetreibende, Neue Selbstständige und Bäuerinnen) ist als Mutterschaftsleistung grundsätzlich **Betriebshilfe** vorgesehen, d.h. für den Betrieb wird seitens des Versicherungsträgers (bzw. dessen Vertragspartners) eine Ersatzarbeitskraft zur Verfügung gestellt. Unter bestimmten Voraussetzungen besteht Anspruch auf **Wochengeld**.

## Weiterführende Links

- [⇒ Informationen zur Schwangerschaft \(Gesundheitsportal\)](#)

## Rechtsgrundlagen

- [⇒ Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz \(GSVG\)](#)
- [⇒ Bauern-Sozialversicherungsgesetz \(BSVG\)](#)

**Stand: 01.01.2019**

**Abgenommen durch:**

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

# Leistungen der Sozialversicherung für Selbstständige

- [Versicherungsfall der Mutterschaft](#)

- [Betriebshilfe](#)
- [Wochengeld](#)
- [Weiterführende Links](#)

## Versicherungsfall der Mutterschaft

Im Falle der Schwangerschaft selbstständig erwerbstätiger Frauen werden von der Sozialversicherung Leistungen aus dem "Versicherungsfall der Mutterschaft" erbracht. Dieser Versicherungsfall umfasst die Schwangerschaft, Entbindung und die sich daraus ergebenden Folgen.

Der Versicherungsfall der Mutterschaft tritt mit dem Beginn der achten Woche vor der voraussichtlichen Entbindung ein. Erfolgt die Entbindung schon vor diesem Zeitpunkt, tritt der Versicherungsfall mit der Entbindung ein.

Aus diesem Versicherungsfall werden Sachleistungen (ärztliche Hilfe, Hebammenbeistand, Beistand durch diplomierte Kinderkranken- und Säuglingsschwestern, Heilmittel und Heilbehelfe) gewährt. Außerdem besteht anlässlich der Entbindung Anspruch auf kostenfreie Pflege in einer Krankenanstalt (längstens bis zu einer Dauer von zehn Tagen).

## Betriebshilfe

Für selbstständig erwerbstätige Frauen (Gewerbetreibende, neue Selbständige und Bäuerinnen) ist als Leistung aus dem Versicherungsfall der Mutterschaft grundsätzlich Betriebshilfe vorgesehen. Betriebshilfe bedeutet, dass eine Betriebshelferin/ein Betriebshelfer die unaufschiebbaren Arbeiten der Wöchnerin außerhalb des Haushalts übernimmt. Der Betrieb kann somit ohne Unterbrechung weiterlaufen.

Anspruch auf Betriebshilfe besteht grundsätzlich für die Dauer der letzten acht Wochen vor der Geburt, den Entbindungstag selbst sowie für den Zeitraum von acht Wochen nach der Geburt. Wäre durch die Weiterausübung der Tätigkeit eine Gefährdung des Lebens oder der Gesundheit gegeben oder wären Leben oder Gesundheit des Kindes gefährdet, besteht Anspruch auf Betriebshilfe schon vor diesem Zeitraum, wenn diese Umstände durch ärztliches Zeugnis nachgewiesen werden.

Nach einer Früh- oder Mehrlingsgeburt oder nach einem Kaiserschnitt verlängert sich die Anspruchsdauer auf bis zu zwölf Wochen nach der Geburt. Kommt das Kind früher als erwartet auf die Welt, so verlängert sich die Anspruchsdauer um die Anzahl jener Tage, um die das Kind früher geboren wurde. Der Anspruch besteht maximal für eine Dauer von 16 Wochen.

Die Betriebshilfe wird grundsätzlich durch den Versicherungsträger (bzw. durch dessen Vertragspartnerin/Vertragspartner) je nach Maßgabe der Verfügbarkeit entsprechend geeigneter Personen bereitgestellt.

Kann keine geeignete Betriebshilfe durch den Versicherungsträger (bzw. durch dessen Vertragspartnerin/Vertragspartner) bereitgestellt werden, kann die Versicherte im Anspruchszeitraum eine betriebsfremde - steht eine solche nicht zur Verfügung, eine nicht betriebsfremde - Hilfe einsetzen. In diesem Fall gebührt unter bestimmten Voraussetzungen Wochengeld.

Kommt Betriebshilfe aus bestimmten, gesetzlich vorgesehenen Gründen nicht in Betracht, etwa weil aufgrund der örtlichen Lage des Betriebes keine geeignete Arbeitskraft vermittelt werden konnte oder weil sich die selbstständig Erwerbstätige nicht durch eine andere Person vertreten lassen kann (z.B. Künstlerinnen, Psychotherapeutinnen), besteht Anspruch auf Wochengeld.

**HINWEIS** Es ist empfehlenswert, sich rechtzeitig bei der regionalen Landesstelle der Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft oder der Sozialversicherungsanstalt der Bauern über die Formalitäten zu erkundigen.

## Voraussetzungen

- Einhaltung der **Meldefrist**: Der Eintritt der Schwangerschaft ist bei der Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft bzw. der Sozialversicherungsanstalt der Bauern bis spätestens am Beginn des dritten Monats vor der voraussichtlichen Entbindung unter Anschluss eines ärztlichen Zeugnisses über den Zeitpunkt der voraussichtlichen Entbindung zu melden.

## Zuständige Stelle

- Die [Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft](#)
- Die [Sozialversicherungsanstalt der Bauern](#)

## Erforderliche Unterlagen

- Kopie der Geburtsurkunde des Kindes - diese ist nach der Geburt nachzureichen
- Kopie der Arztbestätigung über den tatsächlichen Geburtstermin - nach der Geburt nachzureichen
- ➤ [Mutter-Kind-Pass](#)
- ➤ [Antragsformular Betriebshilfe](#) oder
- ➤ [Antragsformular Betriebshilfe für Bäuerinnen](#)

**TIPP** Lassen Sie sich von Ihrer Ansprechpartnerin/Ihrem Ansprechpartner für Betriebshilfe für Unternehmerinnen bei der Wirtschaftskammer Österreich, den Wirtschaftskammern in den Bundesländern bzw. bei den Landwirtschaftskammern als Interessensvertretungen für Bäuerinnen oder beim zuständigen Versicherungsträger persönlich beraten.

## Wochengeld

Für gewerbetreibende Frauen, neue Selbständige und Bäuerinnen gilt Folgendes: Kann keine geeignete Betriebshilfe durch den Versicherungsträger (bzw. durch dessen Vertragspartnerin/Vertragspartner) bereitgestellt werden, haben selbständig erwerbstätige Frauen Anspruch auf Wochengeld, wenn die Versicherte während des Zeitraumes von acht Wochen vor der Geburt, des Tages der Geburt und acht Wochen bzw. zwölf Wochen nach der Geburt, insgesamt jedoch maximal für einen Zeitraum von sechzehn Wochen eine betriebsfremde – wenn eine solche nicht zur Verfügung steht, eine nicht betriebsfremde – Hilfe ständig einsetzt. Ständig bedeutet, dass die Hilfe an mindestens vier Tagen pro Woche oder im Ausmaß von 20 Wochenstunden eingesetzt werden muss.

Anspruch auf Wochengeld besteht auch dann, wenn (Betriebs)Hilfe aus bestimmten, gesetzlich vorgesehenen Gründen nicht in Betracht kommt, etwa weil aufgrund der örtlichen Lage keine geeignete Arbeitskraft vermittelt werden konnte oder weil sich die selbständig Erwerbstätige nicht durch eine andere Person vertreten lassen kann ( z.B. Künstlerinnen, Psychotherapeutinnen).

Für Informationen hinsichtlich der Antragsstellung und der Auszahlungsmodalitäten wenden Sie sich bitte an die Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft bzw. an die Sozialversicherungsanstalt der Bauern.

### Höhe des Wochengeldes

55,04 Euro täglich (Wert im Jahr 2019)

## Voraussetzungen

- Einhaltung der **Meldepflicht**: Der Eintritt der Schwangerschaft ist der Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft bzw. der Sozialversicherungsanstalt der Bauern bis spätestens am Beginn des dritten Monats vor der voraussichtlichen Entbindung unter Anschluss eines ärztlichen Zeugnisses über den Zeitpunkt der voraussichtlichen Entbindung zu melden.
- Bis 30. Juni 2013 bestand Beitragspflicht auch während der Dauer eines Wochengeldbezuges. Um finanzielle Härten zu vermeiden, obliegt es nach der geltenden Rechtslage der Unternehmerin, ob sie ihre Erwerbstätigkeit ruhend meldet bzw. unterbricht und dies anzeigt, womit sie dann für die Dauer des Wochengeldbezuges keine Beiträge zu entrichten hat. Der erforderliche Krankenversicherungsschutz wird aufrechterhalten. Gleichzeitig besteht eine Einbeziehung in eine besondere Teilversicherung in der Pensionsversicherung. Nähere Informationen erhalten sie bei der Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft bzw. der Sozialversicherungsanstalt der Bauern.

## Zuständige Stelle

- Die ➤ [Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft](#)
- Die ➤ [Sozialversicherungsanstalt der Bauern](#)

## Erforderliche Unterlagen

- Kopie der Geburtsurkunde des Kindes - diese ist nach der Geburt nachzureichen
- Kopie der Arztbestätigung über den tatsächlichen Geburtstermin - nach der Geburt nachzureichen
- ➤ [Mutter-Kind-Pass](#)
- ➤ [Antragsformular Wochengeld](#) oder
- ➤ [Antragformular Wochengeld für Bäuerinnen](#)

## Weiterführende Links



- [➤ Wochengeld und Betriebshilfe \(SVA\)](#)

**Stand: 01.01.2019**

**Abgenommen durch:**

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

# Gewerbe ruhend stellen

## Inhaltliche Beschreibung

Eine weitere Möglichkeit für selbstständig erwerbstätige Frauen, die ein Kind erwarten, ist, das Gewerbe ruhend zu stellen. Diese Möglichkeit bietet sich z.B. für Webdesignerinnen, Masseurinnen etc. an, d.h. für Unternehmerinnen, deren Gewerbe ausschließlich auf ihrer eigenen Arbeitskraft beruht.

Wenn Sie ihr Gewerbe "ruhend" melden,

- endet die Pflichtversicherung bei der Sozialversicherung mit dem Letzten des Monats, in dem das Gewerbe ruhend gemeldet wird. Es werden keine Beiträge vorgeschrieben.
- halbiert sich Ihre Wirtschaftskammer-Grundumlage.
- sind Sie bei der Wirtschaftskammer-Wahl nicht wahlberechtigt.

Informationen zur Ausübung von [➤ freiberuflichen Tätigkeiten](#) finden sich auf den Seiten der jeweiligen Kammer bzw. des jeweiligen Berufsverbandes.

**HINWEIS** Steuerlich bedeutet eine vorübergehende Stilllegung grundsätzlich noch keine Betriebsaufgabe. Soweit sich aus dem ruhenden Betrieb weiterhin (positive oder negative) Einkünfte ergeben, sind diese in der jährlichen Steuererklärung als entsprechende betriebliche Einkünfte aufzunehmen.

Für Bezieherinnen/Bezieher von Kinderbetreuungsgeld gilt die Geringfügigkeitsgrenze von 5.361,72 Euro pro Jahr (Wert für das Jahr 2019) für die Pflichtversicherung. Bei höheren Einkünften werden Versicherungsbeiträge vorgeschrieben.

**TIPP** Als ruhendes Mitglied haben Sie aber das Recht, sich über einen Antrag bei Ihrer zuständigen [➤ Wirtschaftskammer](#) in die Wählerliste eintragen zu lassen.

## Fristen

Innerhalb von drei Wochen nach Einstellung der Tätigkeit.

## Zuständige Stelle

Ihre [➤ Wirtschaftskammer](#)

## Erforderliche Unterlagen

Formloses Schreiben

## Zusätzliche Informationen

**HINWEIS** Sollten Sie Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter beschäftigen, müssen diese vor der Ruhendmeldung ordnungsgemäß [➤ gekündigt](#) werden.

## Weiterführende Links

- [➤ Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft \(SVA\)](#)
- [➤ Ruhendmeldung bzw. Wiederaufnahme der Gewerbeausübung \(WKO\)](#)

## Experteninformation

Es steht keine Experteninformation zur Verfügung.

**Stand: 01.01.2019**

**Abgenommen durch:**

- Bundesministerium für Finanzen
- Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort