

Bianca Schrittwieser · Hermin Karout

OGB VERLAG

Von der Schwangerschaft bis zum Schuleintritt

Ihre Rechte bei Mutterschutz,
Karenz und Elternteilzeit

Ratgeber



ebook

Hermin Karout/Bianca Schrittwieser

Mutterschutz • Karenz Elternteilzeit

**Ihre Rechte von der Schwangerschaft
bis zum Schuleintritt**

LESEPROBE

ÖGB VERLAG

Die Informationen in diesem Buch sind von Autorinnen und Verlag sorgfältig erwogen und geprüft, dennoch kann eine Garantie nicht übernommen werden. Eine Haftung der Autorinnen beziehungsweise des Verlages und seiner Beauftragten für Personen-, Sach- und Vermögensschäden ist ausgeschlossen.

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH
Johann-Böhm-Platz 1
1020 Wien
Tel.-Nr.: 01/662 32 96-0
Fax-Nr.: 01/662 32 96-39793
E-Mail: office@oegbverlag.at
Web: www.oegbverlag.at

Rechtsstand: Jänner 2019

Umschlaggestaltung: Thomas Jarmer

Medieninhaber: Verlag des Österreichischen
Gewerkschaftsbundes GmbH, Wien

© 2019 by Verlag des Österreichischen
Gewerkschaftsbundes GmbH, Wien
Hersteller: Verlag des ÖGB, Wien

Verlags- und Herstellungsort: Wien
Printed in Austria

ISBN 978-3-99046-324-6

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	11
<hr/>	
1. Kapitel	
Mutterschutz	
Rechte von Schwangeren am Arbeitsplatz	12
<hr/>	
<i>Meldung der Schwangerschaft, Beschäftigungsverbote und verbotene Arbeiten</i>	16
Schwanger: Gilt das Mutterschutzgesetz (§ 1 MSchG)?	16
Wann muss die Schwangerschaft gemeldet werden (§ 3 Abs 4 MSchG)?	16
Wie sollte die Schwangerschaft gemeldet werden? Mündlich oder schriftlich?	
Ist dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin eine ärztliche Bestätigung über das Bestehen der Schwangerschaft vorzulegen?	17
Welche Pflichten hat der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin (§ 3 Abs 6 MSchG)?	17
Welche Beschäftigungsverbote gibt es?	17
Welche Arbeiten sind für schwangere Arbeitnehmerinnen verboten (§ 4 MSchG)?	18
Was ist das absolute Beschäftigungsverbot (§§ 3 Abs 1 und 2 MSchG, 5 Abs 1 MSchG)?	20
Wer zahlt bei einem absoluten Beschäftigungsverbot das Entgelt?	20
Was ist das individuelle Beschäftigungsverbot (§ 3 Abs 3 MSchG)?	21
Wer stellt ein Freistellungszeugnis aus (§§ 2, 3 MSchG)?	21
Wer zahlt das Entgelt bei einer vorzeitigen Freistellung?	22
Was gilt für schwangere Arbeitnehmerinnen, die im Gastgewerbe beschäftigt sind?	22
Welche Ansprüche hat die werdende Mutter bei Beginn des Beschäftigungsverbotes gegenüber dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin?	23
<i>Kündigungs- und Entlassungsschutz</i>	25
Unter welchen Voraussetzungen sind eine Arbeitgeberkündigung bzw. eine Entlassung während der Schwangerschaft möglich (§ 10 MSchG)?	25
Wann beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Schwangeren und wann endet er?	25

Was kann die Arbeitnehmerin tun, wenn die Schwangerschaft noch nicht gemeldet wurde und eine Kündigung ausgesprochen wird (§ 10 Abs 2 MSchG)?	26
In welchen Fällen stimmt das Arbeits- und Sozialgericht der Kündigung einer schwangeren Arbeitnehmerin zu (§ 10 Abs3 MSchG)?	27
Kann der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin eine Entlassung während des geschützten Zeitraumes aussprechen (§ 12 MSchG)?	28
Welche Möglichkeiten hat die werdende Mutter, wenn der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin die Kündigung bzw. Entlassung ohne Zustimmung des Gerichtes ausspricht?	28
Welchen Schutz haben Schwangere, die sich in einem befristeten Arbeitsverhältnis befinden (§ 10a MSchG)?	29
Was kann eine Arbeitnehmerin tun, wenn das Arbeitsverhältnis wegen der Schwangerschaft nicht in ein unbefristetes umgewandelt wird?	30
Kann das Arbeitsverhältnis während des Kündigungs- und Entlassungsschutzes einvernehmlich beendet werden?	30
Wochengeld	33
Wie ist das Wochengeld geregelt (§ 162 ASVG)?	33
Wie lange erhalten Frauen ein Wochengeld?	33
Wie ist das Wochengeld beim individuellen Beschäftigungsverbot geregelt?	34
Wie ist das Wochengeld bei Frühgeburten, Mehrlingsgeburten und Kaiserschnittentbindung geregelt?	34
Wie hoch ist das Wochengeld? (§ 162 Abs 3 ASVG)	34
Wie hoch ist das Wochengeld bei geringfügiger Beschäftigung?	36
Haben freie Dienstnehmerinnen Anspruch auf Wochengeld?	36
Wie ist das Wochengeld geregelt, wenn die Arbeitnehmerin wegen des Nichtraucherschutzes im Gastgewerbe freigestellt wird (§ 13a Abs. 5 TNRSg iVm § 120 Abs. 1 und § 162 Abs. 1 ASVG)?	37
Wie errechnet sich das Wochengeld, wenn Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe bezogen wird?	37
Wie wird das Wochengeld berechnet, wenn die Schwangere Kinderbetreuungsgeld bezieht?	38

2. Kapitel	
Karenz	40
<hr/>	
<i>Elternkarenz: Welche Rechte haben Eltern aufgrund der Geburt eines Kindes (§ 15 MSchG/§ 2 VKG)?</i>	43
Wie lange können Eltern eine Karenz in Anspruch nehmen?	44
Wie soll die Karenz gemeldet werden? Mündlich oder schriftlich?	46
Wann muss die Karenz gemeldet werden?	47
<i>Das Recht der Eltern, die Karenz einseitig zu gestalten.</i>	55
Welche Gestaltungsmöglichkeiten haben Eltern bei der Karenz?	55
<i>Können Adoptiv- oder Pflegeeltern eine Karenz in Anspruch nehmen (§ 15c MSchG/§ 5 VKG)?</i>	75
Beginn und Dauer der Karenz	75
Meldung der Karenz	76
Kündigungs- und Entlassungsschutz der Adoptiv- bzw. Pflegeeltern	77
Teilung der Karenz zwischen den Adoptiv- bzw. Pflegeeltern	77
Aufgeschobene Karenz für Adoptiv- bzw. Pflegeeltern	77
Verhinderungskarenz für Adoptiv- bzw. Pflegeeltern	78
<i>Über welche Geschehnisse im Betrieb muss der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin die Eltern in Karenz informieren?</i>	80
<i>Dürfen Eltern in Karenz einer Beschäftigung nachgehen (§ 15e MSchG/§ 7b VKG)?</i>	81
Geringfügige Beschäftigung während der Karenz	81
Vorübergehende Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze	83
<i>Wiedereinstieg nach einer Karenz: Haben Eltern ein Recht auf den bisherigen Arbeitsplatz?</i>	87
<i>Kann im Anschluss an eine Karenz eine Bildungskarenz in Anspruch genommen werden (§ 11 AVRAG; § 81 (12) iVm § 26 Abs 1 Z 4 AIVG)?</i>	88
<i>Welche Auswirkungen hat eine Karenz auf arbeitsrechtliche Ansprüche?</i>	89
Anrechnung von Karenzzeiten (§ 15f MSchG/§ 7c VKG)	89

Karenzzeit und kollektivvertragliche günstigere Regelungen	91
Prämien, Bonuszahlungen und weitere sonstige einmalige Bezüge	91
Urlaub und Karenz	92
Abfertigung bei Inanspruchnahme einer Karenz	94
<i>Kann das Arbeitsverhältnis während einer Karenz beendet werden?</i>	98
Kündigung durch den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin (§ 10 MSchG/§ 7 VKG)	98
Einvernehmliche Auflösung	99
Kündigung durch den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin	100
Austritt aus Anlass der Mutterschaft/Vaterschaft (§ 23a Abs 3 AngG/§ 15r MSchG/§ 9a VKG)	100
Befristung	102
3. Kapitel	
Elternteilzeit	104
.....	
<i>Ein Überblick: Welche Rechte haben Eltern am Arbeitsplatz?</i>	107
Was ist der Unterschied zwischen Rechtsanspruch auf Elternteilzeit und vereinbarter Elternteilzeit?	107
Wer hat einen Rechtsanspruch auf Elternteilzeit (§§ 15h,15j MSchG/§§ 8, 8b VKG)?	109
Was ist das Recht auf Änderung der Lage der Arbeitszeit, also das Recht, die Arbeitszeit zu verschieben (§ 15p MSchG/§ 8h VKG)?	111
Ab wann und wie lange können Eltern in Elternteilzeit gehen oder die Lage der Arbeitszeit verschieben?	113
Wie und wann soll die Elternteilzeit oder eine Verschiebung der Lage der Arbeitszeit gemeldet werden? Was ist zu beachten (§ 15j MSchG/§ 8b VKG)?	114
Partnerschaftliche Teilung: Welche Rechte können Eltern gleichzeitig nutzen?	118
Wie lange dauert der Kündigungs- und Entlassungsschutz beim Rechtsanspruch (§ 15n MSchG/§ 8f VKG)?	119
Wie kann der Anspruch auf Elternteilzeit oder die Änderung der Lage der Arbeitszeit durchgesetzt werden? Was passiert, wenn der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin mit der Elternteilzeit/Änderung der Lage der Arbeitszeit nicht einverstanden ist (§ 15k MSchG/§ 8c VKG)?	120

Kann die Elternteilzeit/Änderung der Lage der Arbeitszeit einseitig verändert, verkürzt oder verlängert werden (§ 15j Abs 5 MSchG/§ 8b Abs 5 VKG)?	124
--	-----

<i>Wenn es keinen Rechtsanspruch gibt: vereinbarte Elternteilzeit und vereinbarte Änderung der Lage der Arbeitszeit (§15i MSchG/§ 8a VKG)</i>	127
--	-----

Welche Möglichkeiten haben Eltern, die in Kleinbetrieben tätig oder erst kurz im Unternehmen beschäftigt sind?	127
--	-----

Wie kann die vereinbarte Elternteilzeit oder vereinbarte Änderung der Lage der Arbeitszeit durchgesetzt werden (§ 15l MSchG/§ 8d VKG)?	130
--	-----

Wie ist der Kündigungs- und Entlassungsschutz bei der vereinbarten Elternteilzeit/Änderung der Lage der Arbeitszeit geregelt (§ 15n MSchG/ § 8f VKG)?	131
---	-----

Kann die (vereinbarte) Elternteilzeit/Änderung der Lage der Arbeitszeit nach einer weiteren Geburt fortgesetzt werden (§ 15j Abs 9 MSchG/§ 8b Abs 9 VKG)?	134
---	-----

Kann das Arbeitsverhältnis während einer (vereinbarten) Elternteilzeit/Änderung der Lage der Arbeitszeit aufgelöst werden (§ 23a Abs 4a und 5 AngG/§ 14 Abs 2 Z 1 BMSVG)?	134
---	-----

4. Kapitel Kinderbetreuungsgeld 136

Kinderbetreuungsgeld und Familienzeitbonus bei Geburt eines Kindes seit 1. März 2017 136

Wer hat Anspruch auf den Familienzeitbonus (§ 1 FamZeitbG)?	138
---	-----

Gesetzliche Regelung für den Bezug des Familienzeitbonus (§ 3 FamZeitbG)	143
--	-----

Was ist die Familienzeit (§ 2 Abs 4 FamZeitbG)?	144
---	-----

Welche Kinderbetreuungsgeldmodelle stehen zur Wahl?	149
---	-----

Welche Voraussetzungen müssen Eltern erfüllen (§ 2 KBGG)?	150
---	-----

Beginn und Ende des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld (§§ 3, 4 KBGG)	154
---	-----

Kinderbetreuungsgeld-KONTO (§ 2 KBGG)	156
---------------------------------------	-----

Wer hat Anspruch auf das einkommensabhängige
Kinderbetreuungsgeld
(§ 24 KBGG)?

170

LESEPROBE

Vorwort

Der vorliegende Ratgeber bietet einen vielfältigen Gesamtüberblick über die Rechte erwerbstätiger Mütter und Väter am Arbeitsplatz. Dabei liegt der Schwerpunkt auf den Themen Mutterschutz, Elternkarenz, Elternzeit und Kinderbetreuungsgeld für Beschäftigte in der Privatwirtschaft. Den Autorinnen des Ratgebers war es dabei ein besonderes Anliegen, die mitunter komplexen Regelungen in diesen Bereichen praxisnah und verständlich darzustellen. Daher wurde nicht nur auf eine einfache Sprache geachtet, sondern es finden sich in dem jeweiligen Kapitel immer zahlreiche Beispiele zur Veranschaulichung.

Am Schluss jedes Kapitels sind zudem die wichtigsten Punkte nochmals hervorgehoben, um einen raschen Überblick über die wichtigsten „Dos and Don'ts“ zu verschaffen. Zusätzlich sind Musterbriefe und hilfreiche Links zu grundlegenden Informationen rund um das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Buch angeführt.

Dieser Ratgeber bietet dennoch nur grundlegende Informationen über die genannten Bereiche. Da die genauen Regelungen sehr komplex sind, wird in vielen Fällen eine persönliche oder zumindest telefonische Beratung bei der AK oder Gewerkschaft unerlässlich sein. Die Autorinnen empfehlen daher, insbesondere in arbeitsrechtlichen Konfliktsituationen rechtzeitig eine solche Beratung in Anspruch zu nehmen.

LESEPROBE

Mutterschutz

Rechte von Schwangeren am Arbeitsplatz



.....

Meldung der Schwangerschaft, Beschäftigungsverbote und verbotene Arbeiten

- *Schwanger: Gilt das Mutterschutzgesetz (§ 1 MSchG)?*
- *Wann muss die Schwangerschaft gemeldet werden (§ 3 Abs 4 MSchG)?*
- *Wie sollte die Schwangerschaft gemeldet werden?
Mündlich oder schriftlich?
Ist dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin eine ärztliche Bestätigung über das Bestehen der Schwangerschaft vorzulegen?*
- *Welche Pflichten hat der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin (§ 3 Abs 6 MSchG)?*
- *Welche Beschäftigungsverbote gibt es?*
- *Welche Arbeiten sind für schwangere Arbeitnehmerinnen verboten (§ 4 MSchG)?*
- *Was ist das absolute Beschäftigungsverbot (§§ 3 Abs 1 und 2 MSchG, 5 Abs 1 MSchG)?*
- *Wer zahlt bei einem absoluten Beschäftigungsverbot das Entgelt?*
- *Was ist das individuelle Beschäftigungsverbot (§ 3 Abs 3 MSchG)?*
- *Wer stellt ein Freistellungszeugnis aus (§§ 2, 3 MSchG)?*
- *Wer zahlt das Entgelt bei einer vorzeitigen Freistellung?*
- *Was gilt für schwangere Arbeitnehmerinnen, die im Gastgewerbe beschäftigt sind?*
- *Welche Ansprüche hat die werdende Mutter bei Beginn des Beschäftigungsverbotes gegenüber dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin?*

§

§

§

LESEPROBE

Kündigungs- und Entlassungsschutz

- *Unter welchen Voraussetzungen sind eine Arbeitgeberkündigung bzw. eine Entlassung während der Schwangerschaft möglich (§ 10 MSchG)?*
- *Wann beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Schwangeren, und wann endet er?*
- *Was kann eine Arbeitnehmerin tun, wenn die Schwangerschaft noch nicht gemeldet wurde und eine Kündigung ausgesprochen wird (§ 10 Abs 2 MSchG)?*
- *In welchen Fällen stimmt das Arbeits- und Sozialgericht der Kündigung einer schwangeren Arbeitnehmerin zu (§ 10 Abs3 MSchG)?*
- *Kann der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin eine Entlassung während des geschützten Zeitraumes aussprechen (§ 12 MSchG)?*
- *Welche Möglichkeiten hat die werdende Mutter, wenn der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin die Kündigung bzw. Entlassung ohne Zustimmung des Gerichts ausspricht?*
 - *Wie berechnet sich die Kündigungsentschädigung bei einer rechtsunwirksamen Kündigung?*
- *Welchen Schutz haben Schwangere, die sich in einem befristeten Arbeitsverhältnis befinden (§ 10a MSchG)?*
 - *Was kann eine Arbeitnehmerin tun, wenn das Arbeitsverhältnis wegen der Schwangerschaft nicht in ein unbefristetes umgewandelt wird?*
- *Kann das Arbeitsverhältnis während des Kündigungs- und Entlassungsschutzes einvernehmlich beendet werden?*
 - *Was kann die Arbeitnehmerin tun, wenn sie zum Zeitpunkt der einvernehmlichen Lösung noch nichts von der bestehenden Schwangerschaft wusste?*

LESEPROBE

Wochengeld

- *Wie ist das Wochengeld geregelt (§ 162 ASVG)?*
- *Wie lange erhalten Frauen ein Wochengeld?*
- *Wie ist das Wochengeld beim individuellen Beschäftigungsverbot geregelt?*
- *Wie ist das Wochengeld bei Frühgeburten, Mehrlingsgeburten und Kaiserschnittentbindung geregelt?*
- *Wie hoch ist das Wochengeld? (§ 162 Abs 3 ASVG)*
- *Wie hoch ist das Wochengeld bei geringfügiger Beschäftigung?*
- *Haben freie Dienstnehmerinnen Anspruch auf Wochengeld?*
- *Wie ist das Wochengeld geregelt, wenn die Arbeitnehmerin wegen des Nichtraucherschutzes im Gastgewerbe freigestellt wird (§ 13a Abs. 5 TNRSG iVm § 120 Abs. 1 und § 162 Abs. 1 ASVG)?*
- *Wie errechnet sich das Wochengeld, wenn Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe bezogen wird?*
- *Wie wird das Wochengeld berechnet, wenn die Schwangere Kinderbetreuungsgeld bezieht?*

LESEPROBE

Meldung der Schwangerschaft, Beschäftigungsverbote und verbotene Arbeiten

Schwanger: Gilt das Mutterschutzgesetz (§ 1 MSchG)?

Für alle Frauen, die sich in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis befinden, gelten im Fall einer Schwangerschaft die **Schutzbestimmungen des MSchG**.

Dazu zählen etwa der **Schutz vor bestimmten Arbeiten** während der Schwangerschaft, ein **absolutes Beschäftigungsverbot** acht Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt sowie ein **besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz**.

Für **Landes- oder Gemeindebedienstete** gibt es abweichende Sonderbestimmungen, für **freie Dienstnehmerinnen** gilt das absolute bzw. das individuelle Beschäftigungsverbot sowie ein Motivkündigungsschutz.

Für **Werkvertragsnehmerinnen** gilt das Mutterschutzgesetz allerdings nicht.

Wann muss die Schwangerschaft gemeldet werden (§ 3 Abs 4 MSchG)?

Die Schwangerschaft ist grundsätzlich dem/der AG zu melden, sobald Arbeitnehmerinnen davon erfahren. Denn ab diesem Zeitpunkt gilt das MSchG mit allen damit verbundenen arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen.

Eine spätere Bekanntgabe verletzt aber weder den Arbeitsvertrag noch andere Verpflichtungen. Das MSchG gilt aber erst, wenn die Schwangerschaft dem/der AG gemeldet wurde!

Achtung bei der Meldung einer Schwangerschaft in der Probezeit

Während einer Probezeit haben Frauen trotz Schwangerschaft keinen Kündigungs- und Entlassungsschutz. Wird allerdings das Arbeitsverhältnis aufgrund der Schwangerschaft aufgelöst, liegt eine **Diskriminierung nach dem Gleichbehandlungsgesetz** (§§ 12 Abs 7, 15 Abs 1a GIBG) vor. Die Auflösung kann bei Gericht bekämpft werden. Hier sind sehr kurze Fristen zu beachten. Eine Anfechtungsklage ist binnen 14 Tagen ab Auflösung des Arbeitsverhältnisses in der Probezeit beim Gericht einzubringen (siehe dazu im Detail Kapitel „Wann beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Schwangeren und wann endet er?“).

In einem solchen Fall sollten sich Frauen rasch an die Arbeiterkammer oder Gewerkschaft wenden. Sie beraten und unterstützen betroffene Frauen.

Wie sollte die Schwangerschaft gemeldet werden?

Mündlich oder schriftlich?

Ist dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin eine ärztliche Bestätigung über das Bestehen der Schwangerschaft vorzulegen?

Die Schwangerschaft sollte dem/der AG **schriftlich** gemeldet werden. Gleichzeitig mit der Meldung der Schwangerschaft sollte eine Bestätigung über das Bestehen der Schwangerschaft und den voraussichtlichen Geburtstermin vorgelegt werden. Allfällige Kosten für einen Nachweis der Schwangerschaft hat der/die AG zu übernehmen, wenn die Vorlage verlangt wird.



Hinweis

Es gibt noch eine weitere Meldepflicht der Arbeitnehmerin: Innerhalb der vierten Woche vor dem Beginn des absoluten Beschäftigungsverbotes müssen werdende Mütter ihren/ihre AG auf diesen Beginn aufmerksam machen.

Welche Pflichten hat der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin (§ 3 Abs 6 MSchG)?

Der/Die AG ist verpflichtet, unverzüglich nach Kenntnis von der Schwangerschaft dem zuständigen **Arbeitsinspektorat** schriftlich Mitteilung zu machen. Werdende Mütter sollten auch eine Abschrift der Meldung an die Arbeitsinspektion vom/von der AG erhalten.



Hinweis

Gibt es im Betrieb eine eigene arbeitsmedizinische Betreuung? In diesem Fall hat der/die AG auch den/die Leiter/in bzw. der arbeitsmedizinischen Betreuung über die Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin zu informieren.

Die Arbeitgeberseite hat aber noch weitere Pflichten: Er/Sie muss am Arbeitsplatz für die werdende Mutter eine Ruhemöglichkeit einrichten. Zudem muss der/die AG die **Beschäftigungsverbote für schwangere Arbeitnehmerinnen** beachten!

Welche Beschäftigungsverbote gibt es?

Schwangere Arbeitnehmerinnen haben einen **besonderen Schutz am Arbeitsplatz**. Sie dürfen etwa bestimmte Tätigkeiten nicht mehr oder nur eingeschränkt ausüben. Besteht Gefahr für Leben oder Gesundheit von Mutter und/oder Kind, dann erfolgt eine gänzliche Freistellung von der Arbeit.

Zu den wichtigsten Schutzbestimmungen für werdende Mütter am Arbeitsplatz zählen die sogenannten **Beschäftigungsverbote**, nämlich

- das **Verbot bestimmter Arbeiten**, etwa wenn Gefahren für die Sicherheit oder Gesundheit der werdenden Mutter am Arbeitsplatz bestehen,
- das **absolute Beschäftigungsverbot** sowie
- das **individuelle Beschäftigungsverbot**.

Diese Unterscheidung ist wichtig: Denn sowohl beim individuellen als auch beim absoluten Beschäftigungsverbot besteht ein Anspruch auf Wochengeld gegenüber dem zuständigen Krankenversicherungsträger z.B. der Gebietskrankenkasse (siehe Kapitel „Wie ist das Wochengeld geregelt?“). Anders beim Verbot bestimmter Arbeiten: Hier besteht kein Anspruch auf Wochengeld. Der/Die AG muss vielmehr eine Änderung der Beschäftigung anstreben. Besteht kein geeigneter Arbeitsplatz, ist die Schwangere vom/von der AG unter Fortzahlung ihres Entgelts freizustellen.

Welche Arbeiten sind für schwangere Arbeitnehmerinnen verboten (§§ 3, 4, 6, 7, 8 MSchG)?

Einige Arbeiten sind für Schwangere nur eingeschränkt oder gar nicht erlaubt. Welche Arbeiten davon betroffen sind, muss in jedem Betrieb, in dem Frauen beschäftigt sind, bekannt sein. Denn der/die AG ist verpflichtet, im Rahmen einer Evaluierung zu ermitteln, ob eine Arbeit (Form und Ausmaß) an diesem Arbeitsplatz von Schwangeren weiterhin ausgeübt werden darf. So dürfen sie keinesfalls mit schweren körperlichen Arbeiten beschäftigt werden. Auch Arbeiten, die nach der Art des Arbeitsvorganges oder der verwendeten Arbeitsstoffe oder -geräte für ihren Organismus oder für das Kind schädlich sind, sind verboten. Die häufigsten verbotenen Arbeiten sind im Gesetz aufgezählt.

LESEPROBE



Beispiele für verbotene Arbeiten nach MSchG

- Nach Ablauf der 20. Schwangerschaftswoche sind Arbeiten, die von werdenden Müttern überwiegend im Stehen verrichtet werden müssen, sowie Arbeiten, die diesen in ihrer statischen Belastung gleichkommen, es sei denn, dass Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen benützt werden können, verboten; nach Ablauf der 20. Schwangerschaftswoche alle derartigen Arbeiten, sofern sie länger als vier Stunden verrichtet werden, auch dann, wenn Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen benützt werden können;
- Arbeiten, bei denen die Gefahr einer Berufserkrankung gegeben ist;
- Arbeiten, bei denen Schwangere Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen, gesundheitsgefährdenden Strahlen, gesundheitsgefährdenden elektromagnetischen Feldern oder schädlichen Einwirkungen von Hitze, Kälte oder Nässe ausgesetzt sind, bei denen eine Schädigung nicht ausgeschlossen werden kann;
- die Beschäftigung auf Beförderungsmitteln z.B. Taxi.

Wichtig



Im Zweifel entscheidet das Arbeitsinspektorat, ob die Arbeit erlaubt ist oder nicht. Schwangere Arbeitnehmerinnen können mit dem Arbeitsinspektorat Kontakt aufnehmen und sich dahingehend informieren: <https://www.arbeitsinspektion.gv.at/inspektorat/>.

- Auch Nachtarbeit zwischen 20 und 6 Uhr ist für werdende Mütter verboten. Es gibt aber einige Ausnahmen, beispielsweise im Verkehrswesen.
- Schwangere dürfen auch an Sonn- und Feiertagen nicht arbeiten. Aber auch hier gibt es Ausnahmen, z.B. im Gastgewerbe.
- Die Leistung von Überstunden ist für werdende Mütter ebenso nicht erlaubt. Sie dürfen keinesfalls mehr als 9 Stunden täglich und mehr als 40 Stunden wöchentlich arbeiten.

Anders als beim absoluten und individuellen Beschäftigungsverbot begründen Beschäftigungsverbote, die sich aus der Arbeitsplatzsituation ergeben, **keinen Anspruch auf vorzeitige Freistellung und vorgezogenes Wochenlohn**. Vielmehr ist in diesen Fällen der/die AG dafür verantwortlich, eine **Änderung der Arbeitsbedingungen** zu erwirken. Ist das nicht möglich, weil sich z.B. der Arbeitsprozess nicht ändern lässt oder der Schwangeren dies nicht zumutbar ist, dann ist eine Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz zu prüfen. Dabei ist der **Arbeitsvertrag der Arbeitnehmerin** relevant: Ein Arbeitsplatzwechsel ist nur innerhalb der Grenzen des Arbeitsvertrages möglich. Falls kein geeigneter Arbeitsplatz vorhanden ist, muss der/die AG die Schwangere freistellen.



Tipp

Gibt es einen Betriebsrat im Unternehmen? In diesem Fall sollten sich werdende Mütter an diesen wenden, denn er hat bei Versetzungen ein Mitwirkungsrecht!

Bei einem Wechsel auf einen anderen, weniger gefährlichen Arbeitsplatz oder bei gänzlicher Freistellung ist jedenfalls der Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen vom AG weiterzuzahlen.



Hinweis

Für entfallene Überstunden gibt es keinen Verdienstaustausch vom/von der AG!

Was ist das absolute Beschäftigungsverbot (§§ 3 Abs 1 und 2 MSchG, 5 Abs 1 MSchG)?

Nach dem absoluten Beschäftigungsverbot dürfen werdende Mütter acht Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt (**Mutterschutz**) nicht beschäftigt werden. Bei Mehrlingsgeburten, Frühgeburten und Kaiserschnitt beträgt der Mutterschutz zumindest zwölf Wochen nach der Geburt.

Ist eine Verkürzung der Achtwochenfrist vor der Entbindung eingetreten, weil das Baby früher als geplant auf die Welt gekommen ist, verlängert sich das Beschäftigungsverbot nach der Entbindung im Ausmaß dieser Verkürzung, höchstens jedoch auf 16 Wochen.

Achtung

Eine Beschäftigung ist im geschützten Zeitraum selbst dann nicht möglich, wenn die Arbeitnehmerin das möchte.

Wer zahlt bei einem absoluten Beschäftigungsverbot das Entgelt?

Während des absoluten Beschäftigungsverbots erhalten Arbeitnehmerinnen vom AG/von der AG kein Entgelt mehr. Voll versicherte Arbeitnehmerinnen haben aber Anspruch auf Wochengeld gegenüber dem zuständigen Krankensichersträger. Es ersetzt den entfallenden Nettolohn zur Gänze (siehe dazu „Wie ist das Wochengeld geregelt?“).

Was ist das individuelle Beschäftigungsverbot (§ 3 Abs 3 MSchG)?

Besteht Gefahr für Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung, dann kann bereits vor Beginn des absoluten Beschäftigungsverbots eine Freistellung von der Arbeit erfolgen (**vorzeitiger Mutterschutz**). Beim individuellen Beschäftigungsverbot handelt es sich um **eine medizinisch notwendige Freistellung**, die nichts mit der Art der Tätigkeit bzw. mit der Arbeitsplatzsituation zu tun hat. Sie wird im Einzelfall festgestellt. Arbeitnehmerinnen erhalten in diesem Fall ein **Freistellungszeugnis**. Es ist dem/der AG vorzulegen, denn ab diesem Zeitpunkt darf die werdende Mutter nicht mehr beschäftigt werden und sie erhält auch kein Entgelt vom/von der AG mehr.

Wer stellt ein Freistellungszeugnis aus (§§ 2, 3 MSchG)?

1. **Freistellungszeugnis durch den/die behandelnde/n Frauenarzt/ärztin bzw. eine/n Facharzt/ärztin für Innere Medizin:** In der Regel stellt der/die behandelnde Frauenarzt/ärztin bzw. ein Facharzt/ärztin für Innere Medizin eine Gefährdung der Schwangeren oder des Kindes fest. Er/Sie stellt in diesem Fall ein **Freistellungszeugnis** aus. Medizinische Gründe, aus denen eine Freistellung von der Arbeit vom/von der behandelnden Frauenarzt/ärztin bzw. Facharzt/ärztin für Innere Medizin erfolgen darf, sind in einer **Verordnung des Sozialministeriums** ganz klar angeführt (zB Mehrlingsschwangerschaften).

Abrufbar unter: [http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?](http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20010035)

Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer= 20010035 (10. 9. 2018).

Wichtig

Fachärztliche Zeugnisse (Freistellungszeugnisse) dürfen nur aufgrund von in dieser Verordnung geregelten medizinischen Indikationen vom/von der behandelnden Frauenarzt/ärztin bzw. vom/von der Facharzt/ärztin für Innere Medizin ausgestellt werden!



LESEPROBE

Liegt ein anderer medizinischer Grund vor, der in der Verordnung nicht genannt ist?

2. **Amts- oder arbeitsinspektionsärztliches Zeugnis:** In diesem Fall muss die werdende Mutter einen fachärztlichen Befund oder ein fachärztliches Gutachten oder eine andere eindeutige Unterlage (z.B. einen Krankenhausbefund mit Unterschrift und Stempel des/der behandelnden Facharztes/ Ärztin) dem/der **Amts- oder Arbeitsinspektionsarzt/Ärztin** vorlegen, der/die dann das Freistellungszeugnis ausstellt: <https://www.arbeitsinspektion.gv.at/inspektorat/> (10. 9. 2018).

Wichtig



Das Freistellungszeugnis wird vom/von der Amtsarzt/Ärztin oder vom arbeitsinspektionsärztlichen Dienst nur dann ausgestellt, wenn die medizinische Begründung für die vorzeitige Freistellung durch den/die behandelnde/n Facharzt/Ärztin erfolgt.

Wer zahlt das Entgelt bei einer vorzeitigen Freistellung?

Für die Zeit eines individuellen Beschäftigungsverbot es haben schwangere Arbeitnehmerinnen in der Regel Anspruch auf ein **vorgezogenes Wochengeld**. Dazu muss die Schwangere das Freistellungszeugnis dem zuständigen Krankenversicherungsträger (z.B. Gebietskrankenkasse) vorlegen und das Wochengeld beantragen.

Was gilt für schwangere Arbeitnehmerinnen, die im Gastgewerbe beschäftigt sind?

Werdende Mütter dürfen nicht in Raucherbereichen arbeiten. Ist das nicht möglich, dann sind sie von der Arbeit freizustellen und haben **Anspruch auf Wochengeld**. Das Wochengeld ist bei dem zuständigen Krankenversicherungsträger, z.B. Gebietskrankenkasse zu beantragen. Dazu müssen schwangere Arbeitnehmerinnen dem Krankenversicherungsträger ein von der Arbeitgeberseite ausgefülltes Formular vorlegen: <https://www.noedis.at/cdscontent/load?contentid=10008.618888&version=1455087472> (10.9.2018).



Hinweis

Werdende Mütter dürfen auch in anderen Branchen keinem Tabakrauch ausgesetzt werden.

LESEPROBE

Welche Ansprüche hat die werdende Mutter bei Beginn des Beschäftigungsverbotes gegenüber dem Arbeitgeber?

Ab Beginn des Beschäftigungsverbotes erhält die Arbeitnehmerin kein Entgelt mehr von ihrem/ihrer AG. Der/Die AG muss mit Beginn des Beschäftigungsverbotes eine Abrechnung erstellen. Sie enthält in der Regel das Entgelt für die Zeit bis zum Beschäftigungsverbot, die anteiligen Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld) sowie sonstige Entgelte, auf die die Arbeitnehmerin Anspruch hat. Der offene Urlaub wird nicht ausbezahlt, denn eine Ablöse des Urlaubs in Geld ist im aufrechten Arbeitsverhältnis nicht zulässig (siehe dazu „Urlaub und Karenz“). Zudem muss der/die AG eine Arbeits- und Entgeltsbestätigung ausstellen. Damit beantragt dann die werdende Mutter das Wochengeld.

LESEPROBE



Zusammengefasst

Schwangere Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz – was ist zu beachten?

- Die Schwangerschaft ist grundsätzlich gleich ab Kenntnis davon der Arbeitgeberseite zu melden. Am besten schriftlich unter gleichzeitiger Vorlage einer Bestätigung.
- Ab diesen Zeitpunkt hat die werdende Mutter einen besonderen Schutz am Arbeitsplatz: Dazu zählen etwa der Schutz vor bestimmten Arbeiten, ein absolutes Beschäftigungsverbot sowie ein Kündigungs- und Entlassungsschutz.
- Achtung bei Meldung der Schwangerschaft in der Probezeit: Es besteht in dieser Zeit kein Kündigungsschutz. Löst der/die AG das Arbeitsverhältnis in dieser Zeit wegen der Schwangerschaft auf, dann kann die Beendigung aber nach dem Gleichbehandlungsgesetz bekämpft werden.
- Die Arbeitgeberseite muss das Arbeitsinspektorat über die Schwangerschaft informieren. Sie ist auch für die Einhaltung der Schutzbestimmungen verantwortlich.
- Einige Arbeiten sind für Schwangere nur eingeschränkt oder gar nicht mehr erlaubt, beispielsweise dürfen werdende Mütter keine Überstunden mehr leisten. Auch Arbeiten, die für Mutter oder Kind schädlich sind, sind verboten. Im Zweifel entscheidet das Arbeitsinspektorat, ob eine Arbeit erlaubt ist oder nicht.
- Acht Wochen vor und in der Regel acht Wochen nach der Geburt besteht ein absolutes Beschäftigungsverbot. In dieser Zeit darf die Arbeitnehmerin überhaupt nicht mehr beschäftigt werden.
- Besteht allerdings Gefahr für Leben oder Gesundheit der Mutter oder des Kindes, dann kann auch schon vor den acht Wochen eine vorzeitige Freistellung erfolgen (individuelles Beschäftigungsverbot). Das Freistellungszeugnis stellt in der Regel ein/e Gynäkologin/e bzw. ein/e Facharzt/ärztin für Innere Medizin aus. Er/Sie darf allerdings ein Freistellungszeugnis nur dann ausstellen, wenn ein Freistellungsgrund nach der Verordnung des Sozialministeriums vorliegt.
- Liegt ein anderer medizinischer Grund vor, der in der Verordnung nicht genannt ist, dann entscheiden die Amts- oder Arbeitsinspektionsärzte/ärztinnen über die vorzeitige Freistellung.

LESEPROBE



VERFASST VON



Mag.ª Bianca Schrittwieser ist Fachexpertin in der Abteilung Frauen und Familie der Arbeiterkammer Wien. Sie ist für die Bereiche Mutterschutz, Elternkarenz, Elternteilzeit und Gleichbehandlung in der Arbeitswelt zuständig.



Mag.ª Hermin Karout ist Fachexpertin in der Abteilung Arbeitsrecht der Arbeiterkammer Wien. Zu Ihren Tätigkeiten gehören die Beratung und juristische Vorträge. Sie ist für die Bereiche Mutterschutz, Elternkarenz, Elternteilzeit und Kinderbetreuungsgeld zuständig.

Das Buch bietet einen vielfältigen Gesamtüberblick über die Rechte erwerbstätiger Mütter und Väter am Arbeitsplatz. Dabei liegt der Schwerpunkt auf den Themen Mutterschutz, Elternkarenz, Elternteilzeit und Kinderbetreuungsgeld für Beschäftigte in der Privatwirtschaft. Den Autorinnen war es ein besonderes Anliegen, die mitunter komplexen Regelungen in diesen Bereichen praxisnah und verständlich darzustellen. Daher wurde nicht nur auf eine einfache Sprache geachtet, sondern es finden sich in dem jeweiligen Kapitel immer zahlreiche Beispiele zur Veranschaulichung. Am Schluss jedes Kapitels sind zudem die wichtigsten Punkte nochmals hervorgehoben, um Eltern einen raschen Überblick über die wichtigsten „Do's and Don'ts“ zu verschaffen. Zusätzlich sind Musterbriefe und hilfreiche Links zu grundlegenden Informationen rund um das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Ratgeber angeführt.

LESEPROBE

www.oegbverlag.at

ISBN 978-3-99046-324-6

