

# MUTTERSCHUTZ

SCHUTZBESTIMMUNGEN FÜR WERDENDE MÜTTER



WIEN

**GERECHTIGKEIT MUSS SEIN**



## BERUF UND FAMILIE

Wir wollen gerechte Bedingungen für Familien: Kind und Job und nicht Kind oder Job.

Rudi Kaske  
AK Präsident



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN



# MUTTERSCHUTZ

## **Schwangerschaft und Stillen**

### **Geltungsbereich**

Der Geltungsbereich des Mutterschutzgesetzes (MSchG) ist sehr weitgehend; es gilt für alle Arbeitnehmerinnen (auch für nur geringfügig beschäftigte), unabhängig davon, ob sie in einem öffentlich-rechtlichen oder einem privaten Arbeitsverhältnis stehen, sowie für Lehrlinge und Heimarbeiterinnen.

**Teilweise abweichende Sonderbestimmungen gelten für Arbeitnehmerinnen, die im öffentlichen Dienst oder in privaten Haushalten tätig sind.**

Die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes gelten nicht für Arbeitnehmerinnen, deren Arbeitsverhältnis dem Landarbeitsgesetz unterliegt, und auch nicht für diejenigen, die in einem Dienstverhältnis zu einem Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband stehen, sofern sie nicht in Betrieben tätig sind.

Länder, Gemeinden und Städte mit eigenem Statut haben eigene Mutterschutzgesetze verabschiedet.

Da freie Dienstnehmerinnen und Werkvertragsnehmerinnen nicht vom Mutterschutzgesetz umfasst sind, gelten die im Folgenden beschriebenen Bestimmungen für sie nicht.

### **Das Mutterschutzgesetz gilt somit unabhängig von**

- Staatsbürgerschaft
- Alter der Arbeitnehmerin
- Einkommen
- Familienstand
- Dauer des Arbeitsverhältnisses (mit Ausnahme der Bestimmungen über den Kündigungsschutz gilt das MSchG, unabhängig davon, ob das Arbeitsverhältnis befristet oder auf Probe abgeschlossen wurde)
- Ausmaß der Beschäftigung

## **Bekanntgabe der Schwangerschaft**

Die Schutzbestimmungen des Mutterschutzgesetzes gelten ab Bekanntgabe bzw. ab Bekanntwerden der Schwangerschaft bei dem/der ArbeitgeberIn.

Arbeitnehmerinnen müssen laut Gesetz, sobald ihnen die Schwangerschaft bekannt ist, dem/der ArbeitgeberIn unter Bekanntgabe des voraussichtlichen Geburtstermins Mitteilung machen. Eine spätere Bekanntgabe der Schwangerschaft verletzt weder den Arbeitsvertrag noch andere Verpflichtungen und zieht keine Sanktionen nach sich. Auf Verlangen haben werdende Mütter eine ärztliche Bestätigung über das Bestehen der Schwangerschaft und den voraussichtlichen Zeitpunkt ihrer Entbindung vorzulegen. Auch bei einem vorzeitigen Ende der Schwangerschaft ist der/die ArbeitgeberIn sofort zu verständigen. Werdende Mütter sind auch verpflichtet, innerhalb der vierten Woche vor dem Beginn des absoluten Beschäftigungsverbots den/die ArbeitgeberIn auf dessen Beginn aufmerksam zu machen.

## **Schwangerschaft und Bewerbung**

Bei Bewerbungsgesprächen oder in Bewerbungsformularen sind Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft, nach dem Stand der Familienplanung, nach Verhütungsmethoden oder Ähnlichem unzulässig, weil sie unter anderem das Verbot der geschlechtsspezifischen Diskriminierung (Gleichbehandlungsgesetz) verletzen. Die Beantwortung solcher Fragen kann wahrheitswidrig erfolgen und auch unter Hinweis auf ihre Unzulässigkeit abgelehnt werden.

## **Meldepflicht für ArbeitgeberInnen**

ArbeitgeberInnen sind verpflichtet, unverzüglich nach Kenntnis der Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin oder, wenn eine ärztliche Bescheinigung verlangt worden ist, unverzüglich nach Vorlage dieser Bescheinigung dem zuständigen Arbeitsinspektorat schriftlich Mitteilung über Name, Alter, Tätigkeit und Arbeitsplatz der werdenden Mutter sowie den voraussichtlichen Geburtstermin zu machen. Ist in einem Betrieb eine eigene betriebsärztliche Betreuung eingerichtet, so hat der/die ArbeitgeberIn auch die Leitung der betriebsärztlichen Betreuung über die Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin zu informieren.

# **Beschäftigungsverbote für werdende und stillende Mütter**

## **Allgemeines**

Alle Arbeitsplätze, an denen Frauen beschäftigt werden, müssen von dem/der ArbeitgeberIn 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.

ArbeitgeberInnen haben dafür zu sorgen, dass Frauen von jenen Arbeiten abgezogen werden, die für sie oder das Kind schädlich sein können. In Betrieben, in denen ein Betriebsrat errichtet wurde, hat dieser ein Mitwirkungsrecht. Bei einem Wechsel auf einen anderen, weniger gefährlichen Arbeitsplatz ist der Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen bzw. letzten drei Monate von dem/der ArbeitgeberIn 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 bzw. tatsächlichen Entbindung (sog. Schutzfrist oder Mutterschutz). Bei Mehrlingsgeburten, Frühgeburten und Kaiserschnitt beträgt das Beschäftigungsverbot nach der Geburt mindestens 12 Wochen. Ist eine Verkürzung der Achtwochenfrist vor der Entbindung eingetreten, so verlängert sich das Beschäftigungsverbot nach der Entbindung im Ausmaß dieser Verkürzung, höchstens jedoch auf 16 Wochen. Während des Beschäftigungsverbots haben Arbeitnehmerinnen und freie Dienstnehmerinnen grundsätzlich einen Anspruch auf Wochenlohn (Näheres siehe unter Wochengeld).

## **Individuelles Beschäftigungsverbot**

Besteht unabhängig von der Art der Beschäftigung Gefahr für Leben und/oder Gesundheit von Mutter und/oder Kind bei Fortdauer der Beschäfti-

gung, kann unter Vorlage einer fachärztlichen Bestätigung vom Arzt/von der Ärztin der Arbeitsinspektion bzw. vom Amtsarzt/von der Amtsärztin 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 z. B. folgende Arbeiten:**

- Werdende Mütter in der Gastronomie dürfen in Räumen, in denen sie der Einwirkung von Tabakrauch ausgesetzt sind, nicht arbeiten.
- Werdende Mütter in anderen Branchen, die selbst nicht rauchen, dürfen nicht Tabakrauch ausgesetzt werden. Es ist eine räumliche Trennung vorzunehmen, bzw. können auch Rauchverbote ausgesprochen werden. Dieser Schutz ist aber insoweit eingeschränkt, als die Art des Betriebes solche Maßnahmen auch zulassen muss.
- Heben und Tragen schwerer Lasten
- Arbeiten, die überwiegend im Stehen zu verrichten sind (diese Arbeiten sind nach Ablauf 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, Fließband; verboten ab der zwanzigsten Schwangerschaftswoche)
- 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, wenn das Arbeitsinspektorat entscheidet, dass diese Arbeiten für den Organismus der werdenden Mutter oder des Kindes schädlich sind
- 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. Die Arbeitnehmerin kann auch selbst einen entsprechenden Antrag beim Arbeitsinspektorat stellen.

## **Meldepflicht für stillende Mütter**

Stillende Mütter sind verpflichtet, dem/der ArbeitgeberIn bei Wiederantritt der Arbeit mitzuteilen, dass sie stillen, ansonsten gelten die Beschäftigungsverbote nicht. Stillenden Müttern sind Arbeiten mit Heben und Tragen schwerer Lasten, Arbeiten, bei denen die Gefahr einer Berufskrankheit besteht, Arbeiten unter Einwirkung von Hitze, Kälte oder Nässe, bei denen eine Schädigung nicht ausgeschlossen werden kann, sowie Arbeiten unter Zeit- und Leistungsdruck untersagt.

Darüber hinaus entscheidet im Zweifel das Arbeitsinspektorat, ob ein Beschäftigungsverbot vorliegt. Die Beschäftigungsverbote gelten zeitlich unbeschränkt, solange die Mutter stillt. Auf Verlangen ist darüber eine Bestätigung (von Arzt/Ärztin oder Mütterberatungsstelle) vorzulegen.

## **Stillzeit**

Stillenden Müttern ist auf ihr Verlangen die zum Stillen ihrer Kinder erforderliche Zeit freizugeben. Die Stillzeit hat an Tagen, an denen die Arbeitnehmerin mehr als viereinhalb Stunden arbeitet, 45 Minuten oder wenn die Arbeitszeit acht und mehr Stunden beträgt, zweimal 45 Minuten zu betragen. Ist jedoch in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden, so ist einmal eine Stillzeit von 90 Minuten zu gewähren. Durch die Gewährung der Stillzeit darf kein Verdienstausschlag eintreten, und die Stillzeit darf nicht vor- oder nachgearbeitet und auch nicht auf die vorgesehenen Ruhezeiten angerechnet werden.

## **Verbot der Nacharbeit**

Werdende und stillende Mütter dürfen – abgesehen von bestimmten Ausnahmen, die im Mutterschutzgesetz ausdrücklich geregelt sind – von 20 Uhr bis 6 Uhr nicht beschäftigt werden.

Zulässige Ausnahmen sind geregelt für werdende und stillende Mütter, die

- im Verkehrswesen
- bei Musikaufführungen
- bei Theatervorstellungen, öffentlichen Schaustellungen und Darbietungen
- bei Lustbarkeiten
- bei Filmaufnahmen und in Lichtspieltheatern
- als Krankenpflegepersonal in Kranken-, Heil-, Pflege- oder Wohlfahrtsanstalten oder
- in mehrschichtigen Betrieben

beschäftigt sind. Diese dürfen bis höchstens 22 Uhr beschäftigt werden, wenn im Anschluss an die Nacharbeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden gewährt wird.

Auf Antrag des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin kann das Arbeitsinspektorat im Einzelfall die Beschäftigung werdender und stillender Mütter im Gastgewerbe bis 22 Uhr, bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, öffentlichen Schaustellungen, Darbietungen, Lustbarkeiten und in Lichtspieltheatern bis 23 Uhr bewilligen, wenn dies aus betrieblichen Gründen notwendig ist und es der Gesundheitszustand der Arbeitnehmerin erlaubt.

Die Bewilligung darf nur erteilt werden, wenn der Arbeitnehmerin im Anschluss an die Nachtarbeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden gesichert ist.

Zuschläge für Nachtarbeit müssen bei einer Änderung der Arbeitszeit im Durchschnitt der letzten 13 Wochen bzw. der letzten drei Monate vor Beginn des Nachtarbeitsverbotes weiterbezahlt werden (Näheres siehe unter Beschäftigungsverbot und Entgelt).

## **Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit**

Werdende und stillende Mütter dürfen – abgesehen von einigen Ausnahmen – an Sonn- oder gesetzlichen Feiertagen nicht beschäftigt werden.

Das Verbot gilt nicht für Arbeitnehmerinnen, die

- im Gastgewerbe
- in Betrieben, für die Sonn- und Feiertagsarbeit zugelassen ist (z. B. Bäder, Konditoreien)
- in Betrieben mit ununterbrochenem Schichtwechsel im Rahmen der sonst zulässigen Sonn- und Feiertagsarbeit
- in Kleinbetrieben mit bis zu 5 ArbeitnehmerInnen unter bestimmten Voraussetzungen
- bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen
- bei öffentlichen Schaustellungen, Darbietungen
- bei Lustbarkeiten, Filmaufnahmen

beschäftigt sind.

Auf Antrag des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin kann das Arbeitsinspektorat im Einzelfall weitere Ausnahmen vom Sonn- und Feiertagsarbeitsverbot bewilligen, wenn dies aus betrieblichen Gründen unerlässlich ist und es der Gesundheitszustand der Arbeitnehmerin erlaubt.

Nach der geleisteten Sonntagsarbeit muss der Arbeitnehmerin in der darauffolgenden Kalenderwoche eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 36 Stunden (Wochenruhe) gewährt werden. In der Woche nach der geleisteten Feiertagsarbeit hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf eine mindestens 24 Stunden dauernde ununterbrochene Ruhezeit im Anschluss an eine Nachtruhe, wobei diese Ruhezeit einen ganzen Wochentag einschließen muss. Während dieser Ruhezeit darf die werdende oder stillende Mutter nicht beschäftigt werden. Einkommensausfälle durch den Wegfall von Arbeiten an Sonn- und Feiertagen müssen nicht ausgeglichen werden.

## **Verbot der Leistung von Überstunden**

Werdende und stillende Mütter dürfen über die gesetzliche oder in einem Kollektivvertrag festgesetzte tägliche Normalarbeitszeit hinaus nicht beschäftigt werden. Keinesfalls darf die tägliche Arbeitszeit neun Stunden, die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden übersteigen. Im Gegensatz zu anderen Beschäftigungsverboten, bei denen der eingetretene Verdienstaufschlag ausgeglichen werden muss (vgl. z. B. Verbot der Nachtarbeit), erhält die Arbeitnehmerin für entfallene Überstunden keinen Verdienstaufschlag, weil der Wegfall von Überstunden keine Beschäftigungsveränderung darstellt.

## **Ruhemöglichkeit**

Der/die ArbeitgeberIn muss werdenden und stillenden Müttern die Möglichkeit geben, sich unter geeigneten Bedingungen hinzulegen und auszuweichen. Wie oft und wie lange sich eine schwangere oder stillende Mutter während der Arbeitszeit ausruht, liegt in ihrem Befinden.

Diese Ruhezeiten gelten als Arbeitszeit und sind daher zu bezahlen, außer die Ruhezeit fällt in eine unbezahlte Pause.

## **Freistellungsanspruch für Vorsorgeuntersuchungen**

Für schwangerschaftsbedingte Vorsorgeuntersuchungen bestehen ein Freistellungsanspruch und Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts, soweit die Untersuchungen nicht außerhalb der Arbeitszeit möglich oder zumutbar sind.

# KÜNDIGUNGS- UND ENTLASSUNGSSCHUTZ

## Allgemeines

Für werdende Mütter und Eltern in Karenz bzw. Elternteilzeit besteht ein Kündigungs- und Entlassungsschutz. Der Schutz beginnt mit Bekanntgabe der Schwangerschaft bzw. bei Meldung der Karenz/Elternteilzeit, frühestens vier Monate vor dem Beginn der Karenz/Elternteilzeit, und dauert bis vier Monate nach der Entbindung bzw. bis vier Wochen nach dem Ende einer Karenz. Bei einer Karenz endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz spätestens vier Wochen nach dem zweiten Geburtstag des Kindes, bei Elternteilzeit spätestens vier Wochen nach dem vierten Geburtstag des Kindes.

Ausgesprochene Kündigungen/Entlassungen während des geschützten Zeitraumes, für die keine gerichtliche Zustimmung vorliegt, sind rechtsunwirksam, sie gelten als nicht ausgesprochen und beenden das Arbeitsverhältnis nicht.

**ACHTUNG:** Wird vor Bekanntgabe der Schwangerschaft eine Kündigung durch den/die Arbeitgeber/in ausgesprochen, muss die Schwangerschaft innerhalb von **5 Tagen** nach Ausspruch der Kündigung unter Vorlage einer ärztlichen Bestätigung bekannt gegeben werden, sonst ist die Kündigung rechtswirksam. War die Schwangerschaft zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung der Arbeitnehmerin **noch nicht bekannt**, muss sie, wenn sie von der Schwangerschaft erfährt, diese **unverzüglich** unter Vorlage einer ärztlichen Bestätigung dem Arbeitgeber bekannt geben.

## Kündigungsschutz

Eine Kündigung während des geschützten Zeitraumes ist nur mit Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichts möglich, die der/die ArbeitgeberIn vor dem Ausspruch einholen muss. Das Gericht darf seine Zustimmung nur aus bestimmten Gründen erteilen. Bis zum Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes muss der/die ArbeitgeberIn die Stilllegung des Betriebes oder von Betriebsteilen nachweisen und vor Ausspruch die Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichts zur beabsichtigten Kündigung einholen. Das Gericht hat der Kündigung nur zuzustimmen, wenn der/die

ArbeitgeberIn das Arbeitsverhältnis wegen einer Einschränkung oder Stilllegung des Betriebes oder der Stilllegung einzelner Betriebsabteilungen nicht aufrechterhalten kann, oder wenn sich die Arbeitnehmerin in der Tagsatzung zur mündlichen Streitverhandlung nach Aufklärung über den Kündigungsschutz mit der Kündigung einverstanden erklärt. Eine nachträgliche Zustimmung kann nicht eingeholt werden.

Ab dem zweiten Lebensjahr des Kindes kann der/die ArbeitgeberIn zusätzlich Umstände geltend machen, die in der Person der Arbeitnehmerin gelegen sind, wenn diese die betrieblichen Interessen nachteilig berühren.

## **Entlassungsschutz**

Eine Entlassung ist im genannten Zeitraum nur bei schwerwiegenden Verfehlungen der Arbeitnehmerin und nur mit Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichts möglich.

Diese muss grundsätzlich vor dem Ausspruch der Entlassung eingeholt werden; liegen besonders schwerwiegende Entlassungsgründe vor (Tätlichkeiten, erhebliche Ehrverletzungen gegen den/die ArbeitgeberIn u. Ä. bzw. bei bestimmten gerichtlich strafbaren Handlungen), kann von dem/der ArbeitgeberIn auch erst nach Ausspruch der Entlassung auf Zustimmung bei Gericht geklagt werden. Das Gericht darf die Zustimmung zur Entlassung nur erteilen, wenn einer der im Mutterschutzgesetz genannten Entlassungsgründe vorliegt, z. B. gröbliche Pflichtverletzung, Untreue im Dienst, Verrat von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen u. Ä. Die Entlassungsgründe sind taxativ (abschließend) aufgezählt, sodass nur bei Vorliegen eines im Gesetz genannten Grundes eine Zustimmung erteilt werden kann. Das Gericht muss bei der Entscheidung den durch die Schwangerschaft bzw. Entbindung bedingten außerordentlichen Gemütszustand der Frau berücksichtigen.

## **Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes**

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz besteht bis vier Monate nach der Entbindung bzw. bis vier Wochen nach dem Ende einer Karenz oder Elternteilzeit. Der Kündigungsschutz endet mit Fehlgeburt sofort (aber möglicherweise Anfechtung oder Schadenersatz nach Gleichbehandlungsgesetz). Bei Totgeburt endet der Kündigungsschutz vier Monate danach. Nimmt ein stillgelegter Betrieb innerhalb von vier Monaten nach der Entbindung der Arbeitnehmerin seine Tätigkeit wieder auf, so ist die Kün-

digung rechtsunwirksam und die Arbeitnehmerin kann eine Fortsetzung ihres Arbeitsverhältnisses bei dem/der ArbeitgeberIn beantragen. Ein solcher Antrag muss innerhalb von zwei Monaten nach Wiederaufnahme der Tätigkeit des Betriebes gestellt werden. Nur nach einer endgültigen Stilllegung des Betriebes ist eine Kündigung auch ohne gerichtliche Zustimmung möglich.

## **Kündigungs- und Entlassungsschutz bei befristetem Arbeitsverhältnis**

Die Bekanntgabe einer Schwangerschaft hemmt den Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses bis zum Beginn der achtwöchigen Schutzfrist oder bis zu einer vorher auf Dauer ausgesprochenen Freistellung (individuelles Beschäftigungsverbot) – das bedeutet, das Dienstverhältnis bleibt bis dahin aufrecht. Ausgenommen von dieser Ablaufhemmung sind Arbeitsverhältnisse, in denen die Befristung gesetzlich vorgesehen ist oder aus sachlichen Gründen erfolgt. Eine sachliche Rechtfertigung liegt nur vor,

- wenn die Befristung im Interesse der Arbeitnehmerin liegt oder
- wenn das Arbeitsverhältnis für die Dauer einer Vertretung, zu Ausbildungszwecken, für die Zeit der Saison oder zur Erprobung (das gilt jedoch nur, wenn aufgrund der in der vorgesehenen Verwendung erforderlichen Qualifikation eine längere als die gesetzliche oder kollektivvertragliche Probezeit notwendig ist)

abgeschlossen wurde. Die Behaltspflicht nach dem Berufsausbildungsgesetz (BAG) stellt für sich allein weder einen sachlich gerechtfertigten Grund für den Fall der Ablaufhemmung dar, noch besteht eine gesetzliche Vorschrift für eine Befristung.

## **Einvernehmliche Lösung und Kündigungs- und Entlassungsschutz**

Im Einvernehmen kann auch ein unter Kündigungs- und Entlassungsschutz stehendes Arbeitsverhältnis jederzeit gelöst werden. Voraussetzung ist die Schriftlichkeit. Mündlich vereinbarte einvernehmliche Lösungen sind nicht rechtswirksam. Minderjährige ArbeitnehmerInnen müssen überdies noch eine Bescheinigung des Gerichtes oder der Arbeiterkammer beischließen, aus der hervorgeht, dass sie über den besonderen Kündigungsschutz belehrt wurden.

Wurde eine einvernehmliche Lösung des Arbeitsverhältnisses zu einem Zeitpunkt vereinbart, zu dem die Arbeitnehmerin zwar schon schwanger war, von dieser Schwangerschaft aber keine Kenntnis hatte, kommt ebenfalls die Ablaufhemmung (Verlängerung des Dienstverhältnisses bis zum Beginn des Beschäftigungsverbotes) zum Tragen.

Voraussetzung ist, dass die Schwangerschaft unmittelbar nach Bekanntwerden im Betrieb unter Vorlage der ärztlichen Bestätigung gemeldet wird.

## **Ausschluss des Kündigungs- und Entlassungsschutzes**

Kein Kündigungs- und Entlassungsschutz besteht

- bei einem Probearbeitsverhältnis (Ausnahme siehe unten)
- bei einem Arbeitsverhältnis von AusländerInnen ohne Beschäftigungsbewilligung
- nach endgültiger Stilllegung des Betriebes

## **Auflösung während der Probezeit**

Kommt es zu einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen der Schwangerschaft in der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Probezeit und kann der/die ArbeitgeberIn keinen wahrscheinlicheren Lösungsgrund als den der Schwangerschaft beweisen, ist eine solche Auflösung nach dem Gleichbehandlungsgesetz unzulässig und kann beim Arbeits- und Sozialgericht innerhalb von 14 Tagen ab dem Lösungszeitpunkt angefochten werden oder Schadenersatzansprüche nach sich ziehen.

## **Ablaufhemmung der Beschäftigungserlaubnis von Ausländerinnen**

Bei Ausländerinnen wird der Ablauf der Beschäftigungsbewilligung, der Arbeitserlaubnis oder des Befreiungsscheines bis zur rechtsgültigen Beendigung des Dienstverhältnisses gehemmt.

Bei aufrechtem Arbeitsverhältnis zählen Zeiten einer Karenz (auch einer frei vereinbarten Karenz nach dem zweiten Geburtstag des Kindes) als Dienstzeiten, die zum Erwerb einer Arbeitserlaubnis bzw. eines Befreiungsscheines nötig sind. Der Ablauf einer Beschäftigungsbewilligung, einer Arbeitserlaubnis oder eines Befreiungsscheines wird aber nur bis zum zweiten Geburtstag des Kindes gehemmt.

## Urlaub

Der gesetzliche Urlaubsanspruch beträgt 30 Werktage (25 Arbeitstage) und entsteht mit Beginn eines jeden Arbeitsjahres bzw. Kalenderjahres. Dieser Anspruch wird nur dann gekürzt, wenn der Urlaub vor Beginn der Karenz nicht vollständig verbraucht wird. Wird keine Karenz konsumiert, bleibt der Urlaubsanspruch bestehen, da für die Zeit des Mutterschutzes keine Aliquotierung vorgesehen ist.

Wird eine Karenz angetreten, verkürzt sich der Anspruch auf Urlaub, wenn dieser noch nicht verbraucht ist, um die Zeit der Karenz im Urlaubsjahr.

Der zustehende Urlaub wird in diesem Fall folgendermaßen berechnet:

30 Werktage (25 Arbeitstage) : 52 Wochen (365 Tage) x Anzahl der Wochen (Tage) bis zum Ende des Beschäftigungsverbots nach der Geburt = Anzahl der zustehenden Urlaubstage. Bruchteile von Tagen werden auf ganze Tage aufgerundet.

Der Antritt und die Dauer von Urlauben müssen zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn vereinbart werden. Sowohl einseitiger Antritt des Urlaubes als auch arbeitgeberseitiges Aufzwingen des Urlaubes ist nicht zulässig. Bei einem aufrechten Arbeitsverhältnis ist die Abgeltung von Urlaub in Geld verboten.

Zwischen dem Ende des Mutterschutzes und dem Beginn einer Karenz kann ein Urlaubsverbrauch vereinbart werden (Achtung: Zuverdienstgrenze beim Kinderbetreuungsgeld).

## **Beschäftigungsverbot und Entgelt**

### **Sonderzahlungen**

Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration sind Entgeltbestandteile, die jeweils für ein Kalenderjahr zustehen und im Kollektivvertrag (im Gesetz für Beamte und Vertragsbedienstete oder teilweise auch im Arbeitsvertrag) geregelt sind. Sie betragen üblicherweise je einen Monatsbezug (Kollektivvertrag bzw. Betriebsvereinbarung können anderes vorsehen). Für die Dauer des Beschäftigungsverbots stehen keine Sonderzahlungen zu (aber siehe Ausführungen zur Höhe des Wochengeldes). Beginnt das Beschäftigungsverbot in der zweiten Jahreshälfte und wurde der Urlaubszuschuss bereits zur Gänze ausbezahlt, so kann der „zu viel“ bezahlte Teil von der noch ausstehenden aliquoten Weihnachtsremuneration abgezogen werden. Die Fälligkeitstermine laut Kollektivvertrag zur Auszahlung der Sonderzahlungen bleiben aufrecht.

### **Änderung der Beschäftigung**

Bei einer Änderung der Beschäftigung im Betrieb, die aufgrund eines Beschäftigungsverbotes notwendig wird, ist das Entgelt im Durchschnitt der letzten 13 Wochen bzw. drei Kalendermonate vor der Änderung weiterzuzahlen. Dies gilt nicht für Sonn- und Feiertagszuschläge sowie für entfallende Überstundenentgelte.

## WOCHENGELD

Während des Beschäftigungsverbots erhalten Arbeitnehmerinnen ein Wochengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung. Die Höhe des Wochengeldes ergibt sich aus dem durchschnittlichen Nettoeinkommen der letzten 13 Wochen (bzw. der letzten drei vollen Kalendermonate) vor Beginn der Schutzfrist zuzüglich eines prozentuellen Aufschlags für die Sonderzahlungen und wird in Tagsätzen berechnet. Der Aufschlag ist abhängig vom Anspruch auf Sonderzahlungen. (Er beträgt 14%, wenn die Sonderzahlung einem Monatsentgelt pro Jahr entspricht, 17% bei zwei Monatsentgelten und 21%, wenn Sonderzahlungen von mehr als zwei Monatsentgelten pro Jahr gebühren.)

Das Wochengeld muss bei der zuständigen Krankenkasse unter Vorlage einer ärztlichen Bestätigung und einer Arbeits- und Entgeltbestätigung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin beantragt werden.

### **Vorgezogenes Wochengeld wegen individuellen Beschäftigungsverbots**

Wenn bei Fortdauer der Beschäftigung Gefahr für Leben und/oder Gesundheit von Mutter und/oder Kind besteht, kann Arbeitsinspektion oder Amtsarzt/Amtsärztin nach Vorlage einer fachärztlichen Bestätigung eine völlige oder befristete Dienstfreistellung auch schon vor Beginn der regulären Schutzfrist verfügen. Für die Zeit einer solchen Freistellung wird von der Krankenkasse ein „vorgezogenes Wochengeld“ bezahlt. Die Berechnung ist dieselbe wie beim regulären Wochengeld.

Für Schwangere, die zu Beginn der regulären oder der vorgezogenen Schutzfrist eine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung erhalten, gebührt der um 80% erhöhte Leistungsbezug als Wochengeld.

Kommt es zu einem Arbeitsverbot/zu einer Arbeitseinschränkung aufgrund der Art der Tätigkeit, ist weiterhin ein Anspruch auf Entgelt gegenüber dem Betrieb gegeben und es gebührt in dieser Zeit kein Wochengeld (vgl. Änderung der Beschäftigung).

### **Wochengeld in besonderen Fällen**

Arbeitnehmerinnen, die während eines Arbeitsverhältnisses oder während eines Leistungsbezuges aus der Arbeitslosenversicherung schwanger

werden, erhalten ein Wochengeld, wenn die Pflichtversicherung vor Beginn der Schutzfrist endet und mindestens drei volle Kalendermonate ununterbrochen gedauert hat. Das Arbeitsverhältnis darf allerdings nicht von der Arbeitnehmerin selbst gekündigt worden sein oder durch unberechtigten vorzeitigen Austritt, verschuldete Entlassung oder einvernehmliche Lösung geendet haben. Die Voraussetzung der Mindestdauer von drei Kalendermonaten entfällt, wenn die Schwangere in den letzten drei Jahren vor Ende des Arbeitsverhältnisses bzw. des Leistungsbezuges zwölf Monate Pflichtversicherung aufweisen kann.

## **Wochengeld bei geringfügiger Beschäftigung**

Geringfügig beschäftigte Arbeitnehmerinnen haben nur dann einen Anspruch auf Wochengeld, wenn sie von der Möglichkeit der Selbstversicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung Gebrauch machen. Das Wochengeld beträgt 8,80 Euro täglich.

## **Wochengeld für freie Dienstnehmerinnen**

Seit 1.1.2008 haben auch freie Dienstnehmerinnen einen Anspruch auf ein einkommensabhängiges Wochengeld.

## **Wochengeld nach dem Tabakgesetz**

Fällt eine Dienstnehmerin unter das Beschäftigungsverbot nach dem Tabakgesetz, besteht ab Bekanntgabe der Schwangerschaft Anspruch auf Wochengeld. Für die Beantragung des Wochengeldes ist dem Krankenversicherungsträger ein vom Dienstgeber ausgefülltes Formular vorzulegen.

## **Wochengeld und Abfertigung neu**

Wenn der Arbeitsvertrag während des Beschäftigungsverbotes weiter besteht, muss der/die ArbeitgeberIn im Fall der Abfertigung „neu“ auch während des Beschäftigungsverbotes den Beitrag (1,53% vom letzten Bruttogehalt vor Beginn der Schutzfrist) an die zuständige Mitarbeitervorsorgekasse leisten. Bei der Abfertigung „alt“ werden Zeiten des Mutterschutzes (absolutes und individuelles Beschäftigungsverbot) für die Dauer des Arbeitsverhältnisses mitgezählt.

# WICHTIGE INFO

Liebe Leserin, lieber Leser,

bitte bedenken Sie, dass die in dieser Broschüre erklärten Ausführungen lediglich die gesetzlichen Regelungen darstellen und der allgemeinen Information dienen. Die konkrete Rechtslage in Ihrem Fall kann nur nach eingehender Betrachtung festgestellt werden.

Sämtliche Inhalte unserer Druckwerke werden sorgfältig geprüft. Dennoch kann keine Garantie für Vollständigkeit und Aktualität der Angaben übernommen werden. Achten Sie bitte deshalb auf das Erscheinungsdatum dieser Broschüre im Impressum.

Manchmal reicht das Lesen einer Broschüre nicht aus, weil sie nicht auf jede Einzelheit eingehen kann.

Wenn die Komplexität Ihres Falles über die geschilderten Regelungen hinausgeht, rufen Sie bitte unsere Hotline +43 (1) 50165 0 an.

Unter Umständen finden Sie zu Ihrer Fragestellung auch weiterreichende Hinweise im Internet: [wien.arbeiterkammer.at](http://wien.arbeiterkammer.at).

Alle aktuellen AK Broschüren finden Sie im Internet zum Bestellen und Download

- [wien.arbeiterkammer.at/publikationen](http://wien.arbeiterkammer.at/publikationen)

## **Weitere Bestellmöglichkeiten**

- Bestelltelefon: (01) 501 65 401
- E-Mail: [bestellservice@akwien.at](mailto:bestellservice@akwien.at)

Artikelnummer **519**

Diese Broschüre erhalten Sie unter (01) 310 00 10 519

# RAT.INFO.SERVICE.RECHT

3. korrigierte Auflage, Februar 2015

Medieninhaber: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien,  
Prinz Eugen Straße 20-22, 1040 Wien, Telefon: (01) 501 65 0  
Offenlegung gem. § 25 MedienG: siehe [wien.arbeiterkammer.at/impressum](http://wien.arbeiterkammer.at/impressum)  
AK Wien Zulassungsnummer: 02Z34648 M  
Autorin: Mag.<sup>a</sup> Bernadette Pöcheim, Mag.<sup>a</sup> Birgit Klöckl, AK Steiermark  
Grafik: W. Löffler  
Titelfoto: © Fotolia.com  
Hersteller: WallaDruck GmbH & Co. KG, 1050 Wien

# BBB

BERUF BABY BILDUNG

## Die Messe für ArbeitnehmerInnen in Elternkarenz

TIPPS - INFOS - BERATUNG

- Beruflicher Wiedereinstieg
- Kinderbetreuungseinrichtungen
- Arbeits- und sozialrechtliche Fragen
- Kinderbetreuungsgeld
- Steuertipps für Familien
- Kurse und Workshops auf der Messe
- Kinderbetreuung während der Veranstaltung

Weitere Infos zur Messe und den jährlichen Termin finden Sie im Internet unter <http://wien.arbeiterkammer.at/berufundfamilie>

EINE VERANSTALTUNG DER AK WIEN - JEDES JAHR IM FRÜHJAHR.



**GERECHTIGKEIT MUSS SEIN**

