

MUTTER- SCHUTZ

SCHUTZBESTIMMUNGEN
FÜR WERDENDE MÜTTER



**AK
INFORMIERT**
- ermöglicht durch
den gesetzlichen AK
Mitgliedsbeitrag



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

>BESSER INFORMIERT
Die Ratgeberreihe der AK Wien



Renate Anderl
AK PRÄSIDENTIN

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

MUTTER- SCHUTZ

SCHUTZBESTIMMUNGEN
FÜR WERDENDE MÜTTER

Sie sind schwanger? Ab dem Zeitpunkt Ihrer Meldung gilt für Sie das Mutterschutzgesetz.

Wie lange der Mutterschutz dauert, welche Arbeiten für werdende Mütter verboten sind und wie das Wochengeld geregelt ist – **das und weitere wichtige Informationen rund um den Mutterschutz finden Sie in dieser Broschüre.**

**WER SORGT FÜR
GERECHTIGKEIT?**



FRAG UNS.

Die AK App mit dem Lexikon des Arbeitsrechts, mit Bankenrechner, Brutto-Netto-Rechner, Zeitspeicher, Urlaubsplaner, AK-Cartoons und mehr. Kostenlos erhältlich im App Store und Google play.

apps.arbeiterkammer.at



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

Inhalt

1 Welche Meldepflichten müssen Sie beachten?	4
2 Welche Beschäftigungsverbote gibt es?	8
3 Wie ist das Wochengeld im Mutterschutz geregelt?	14
4 Sie wollen Ihr Baby stillen und gleichzeitig arbeiten?	17
5 Kündigungs- und Entlassungsschutz: Was ist wichtig?	19
Anhang	
Wichtige Adressen	28
Stichwortverzeichnis	28

Welche Meldepflichten müssen Sie beachten?

Bekanntgabe der Schwangerschaft

Ab dem Zeitpunkt Ihrer Meldung gilt für Sie das Mutterschutzgesetz. Lesen Sie hier, wann und wen Sie informieren müssen.

Schwangerschaft und Bewerbung

Bei Bewerbungsgesprächen sind Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft unzulässig.

Pflichten für die Arbeitgeberseite

Auch Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber muss nach Kenntnis Ihrer Schwangerschaft Meldepflichten einhalten.

1

HIER ERFAHREN SIE, WELCHE BESTIMMUNGEN MIT DEM
BEGINN EINER SCHWANGERSCHAFT EINHERGEHEN.

Bekanntgabe der Schwangerschaft

Melden Sie Ihre Schwangerschaft Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber, sobald Sie davon erfahren. Denn ab diesem Zeitpunkt gilt für Sie das Mutterschutzgesetz (MSchG) mit allen damit verbundenen arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen.

Geben Sie Ihre Schwangerschaft erst später bekannt, hat das keine rechtlichen Konsequenzen für Sie. Eine spätere Bekanntgabe verletzt weder den Arbeitsvertrag noch andere Verpflichtungen. Das MSchG gilt aber erst, wenn Sie Ihre Schwangerschaft gemeldet haben.



In der Probezeit gilt der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach dem MSchG nicht.

Wird das Arbeitsverhältnis aufgrund der Schwangerschaft aufgelöst, liegt eine Diskriminierung nach dem Gleichbehandlungsgesetz vor.

Achtung: Bei einer Bekämpfung der Auflösung nach dem Gleichbehandlungsgesetz sind kurze Fristen zu beachten. Wenden Sie sich daher in einem solchen Fall rasch an Ihre Arbeiterkammer oder Ihre Gewerkschaft.

Darf Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber eine ärztliche Bestätigung über das Bestehen der Schwangerschaft verlangen? Ja. In diesem Fall müssen Sie die entsprechende Bestätigung vorlegen.

Was müssen Sie sonst noch beachten?

- Auch das vorzeitige Ende einer Schwangerschaft müssen Sie Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber sofort melden
- Innerhalb der 4. Woche vor dem Beginn des absoluten Beschäftigungsverbot müssen Sie Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihren Arbeitgeber auf diesen Beginn aufmerksam machen

Mehr zum absoluten Beschäftigungsverbot finden Sie auf Seite 9.

Für wen gilt das Mutterschutzgesetz (MSchG)?

Befinden Sie sich in einem Arbeitsverhältnis, dann gelten für Sie im Fall einer Schwangerschaft grundsätzlich alle Schutzbestimmungen des MSchG.

Es gibt aber auch abweichende Sonderbestimmungen, z. B. für Landes- oder Gemeindebedienstete.



Haben Sie einen **Werkvertrag**, sind Sie vom MSchG ausgenommen. Für **freie Dienstnehmerinnen** wiederum gelten nur das absolute bzw. das individuelle Beschäftigungsverbot sowie ein Motivkündigungsschutz.

TIPP

Im AK Folder „Freier Dienstvertrag“ erfahren Sie, welche Regelungen in einem freien Dienstverhältnis gelten. Zum Beispiel während der Schwangerschaft.

Schwangerschaft und Bewerbung

Bei Bewerbungsgesprächen oder in Bewerbungsformularen sind folgende Fragen nicht erlaubt:

- Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft
- Fragen nach dem Stand der Familienplanung
- Fragen nach Verhütungsmethoden oder Ähnlichem

Derartige Fragen sind diskriminierend und verstoßen gegen das Gleichbehandlungsgesetz. Daher können Sie die Beantwortung solcher Fragen mit dem Hinweis auf ihre Unzulässigkeit ablehnen, oder diese wahrheitswidrig beantworten.

Pflichten für die Arbeitgeberseite

Die folgenden Punkte gelten, sobald Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber Kenntnis von Ihrer Schwangerschaft hat.

- Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber muss Ihre Schwangerschaft dem zuständigen Arbeitsinspektorat schriftlich melden. Gibt es eine betriebsärztliche Betreuung, muss auch deren Leitung informiert werden
- Am Arbeitsplatz muss für Sie eine Ruhemöglichkeit eingerichtet werden. Wie oft und wie lange Sie sich ausruhen, entscheiden Sie selbst

**KON
KRET**

Diese Ruhezeiten gelten als Arbeitszeiten. Deshalb sind sie zu bezahlen, außer die Ruhezeit fällt in eine unbezahlte Pause.

- Verrichten Sie an Ihrem Arbeitsplatz Tätigkeiten, die für Sie oder Ihr Kind schädlich sein können? Dann muss Ihnen Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber eine andere Arbeit zuteilen. Alle Informationen dazu und zu den Beschäftigungsverboten finden Sie im Kapitel 2

Welche Beschäftigungsverbote gibt es?

Beschäftigungsverbote, Arbeitsplatz-Wechsel, Freistellung

Jeweils 8 Wochen vor und nach der Entbindung besteht ein absolutes Beschäftigungsverbot. Was sonst noch gilt, lesen Sie hier.

Welche Arbeiten sind verboten?

Alle Arbeiten, die das Leben und die Gesundheit von Mutter und Kind gefährden. Die häufigsten Beispiele sind im Gesetz angegeben.

Arbeiten in der Nacht, an Sonn- und Feiertagen

Nachtarbeit zwischen 20 und 6 Uhr sowie Arbeiten an Sonn- und Feiertagen sind für Schwangere verboten. Es gibt aber Ausnahmen.

2

IN DIESEM KAPITEL FINDEN SIE SÄMTLICHE BESTIMMUNGEN
ZU DEN BESCHÄFTIGUNGSVERBOTEN.

Beschäftigungsverbote, Arbeitsplatz-Wechsel, Freistellung

Für werdende Mütter gibt es einige Beschäftigungsverbote. Dazu zählen:

- Das absolute Beschäftigungsverbot (Mutterschutz)
- Das individuelle Beschäftigungsverbot
- Das Verbot bestimmter Arbeiten

Die Arbeit darf weder Ihre Gesundheit noch die Ihres Kindes gefährden.

Ist dies der Fall, muss die Arbeitgeberseite Änderungen vornehmen. Sie muss dafür sorgen, dass Sie im Rahmen Ihres Arbeitsvertrages an einen anderen Arbeitsplatz wechseln können. Die Tätigkeit muss adäquat sein, also Ihrem Arbeitsvertrag entsprechen. Ein Betriebsrat kann hier helfend mitwirken.

Gibt es im Unternehmen keine andere Beschäftigungsmöglichkeit, können Sie auch ganz freigestellt werden. In diesem Fall bekommen Sie aber weiterhin Ihr Entgelt von Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber.

**KON
KRET**

Wechseln Sie den Arbeitsplatz, oder werden ganz freigestellt, bekommen Sie den Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen bezahlt.

Das absolute Beschäftigungsverbot (Mutterschutz)

**KON
KRET**

8 Wochen vor und 8 Wochen nach dem errechneten Geburtstermin bzw. der tatsächlichen Entbindung gilt ein absolutes Beschäftigungsverbot.

In dieser Zeit erhalten Sie das Wochengeld vom zuständigen Krankensichersträger. Mehr zum Wochengeld erfahren Sie im Kapitel 3.

Wann verlängert sich der Mutterschutz nach der Geburt?

- Bei Mehrlingsgeburten, Frühgeburten und Kaiserschnitt dürfen Sie mindestens 12 Wochen nach der Geburt nicht arbeiten

- Ihr Kind kommt früher als errechnet zur Welt und der 8-wöchige Mutterschutz vor der Geburt verkürzt sich? In diesem Fall verlängert sich der Mutterschutz nach der Geburt genau um diese Zeitspanne. Maximal jedoch auf 16 Wochen
- Ihr Kind kommt später als errechnet zur Welt? In diesem Fall beträgt der Mutterschutz 8 Wochen nach dem tatsächlichen Geburtstermin

Das individuelle Beschäftigungsverbot

Besteht bei Fortdauer der Beschäftigung – unabhängig von der Art der Beschäftigung – Gefahr für Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind, hat eine vorzeitige Dienstfreistellung zu erfolgen.

In der Regel dürfen Fachärztinnen bzw. -ärzte für Gynäkologie oder Innere Medizin ein individuelles Beschäftigungsverbot bescheinigen. Die zuständige Krankenkasse bezahlt dann ein vorgezogenes Wochengeld.

Welche Arbeiten sind verboten?

Unabhängig vom absoluten Beschäftigungsverbot sind einige Arbeiten bereits vor diesem Verbot bzw. auch bis zum Ablauf von 12 Wochen nach der Geburt nicht oder nur eingeschränkt erlaubt.

Dazu zählen:

- Arbeiten im Stehen – nach Ablauf der 20. Schwangerschaftswoche sind diese Arbeiten generell verboten, sofern sie länger als 4 Stunden verrichtet werden. (Die tägliche Arbeitszeit ist mit 9 Stunden begrenzt, die wöchentliche mit 40 Stunden)
- Arbeiten, die ständig im Sitzen verrichtet werden müssen – es sei denn, kurze Unterbrechungen sind möglich
- Heben und Tragen von schweren Lasten
- Arbeiten mit häufigen übermäßigem Strecken, Beugen, Hocken oder Bücken bzw. mit übermäßigen Erschütterungen

- Arbeiten bei Hitze, Kälte oder Nässe – bei denen ein Schaden für Mutter und Kind nicht ausgeschlossen werden kann
- Arbeiten mit gesundheitsgefährdenden Stoffen
- Arbeiten unter Zeit- und Leistungsdruck, wie Akkord- oder Fließbandarbeit – nach Ablauf der 20. Schwangerschaftswoche sind diese Arbeiten generell verboten
- Arbeiten mit Berufskrankheitsgefahr
- Arbeiten mit besonders belästigenden Gerüchen oder besonderen psychischen Belastungen – hier braucht es eine Bestätigung des Arbeitsinspektorats
- Arbeiten auf Beförderungsmitteln
- Arbeiten mit besonderer Unfallgefährdung
- Werdende Mütter dürfen keinem Tabakrauch ausgesetzt werden

Im Zweifel entscheidet das Arbeitsinspektorat, ob ein Beschäftigungsverbot vorliegt oder nicht. Sie können auch selbst mit dem Arbeitsinspektorat Kontakt aufnehmen und sich dahingehend informieren.

Arbeiten in der Nacht, an Sonn- und Feiertagen

Nachtarbeit

Nachtarbeit zwischen 20 und 6 Uhr ist für werdende Mütter generell verboten. Ausnahmen gelten bei folgenden Beschäftigungen:

- Im Verkehrswesen
- Bei Musikaufführungen
- Bei Theatervorstellungen, öffentl. Schaustellungen und Darbietungen
- Bei Lustbarkeiten

- Bei Filmaufnahmen und in Lichtspieltheatern
- Als Krankenpflegepersonal in Kranken-, Heil-, Pflege- oder Wohlfahrtsanstalten
- In mehrschichtigen Betrieben

Bei diesen Beschäftigungen dürfen Schwangere bis höchstens 22 Uhr arbeiten. Danach muss eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden folgen.

Weitere Ausnahmen

Darüber hinaus kann die Arbeitgeberseite in Einzelfällen beim Arbeitsinspektorat folgende Anträge stellen, um die Arbeitszeit auszuweiten: Im Gastgewerbe bis 22 Uhr, bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, öffentlichen Schausstellungen und Darbietungen, Lustbarkeiten und in Lichtspieltheatern bis 23 Uhr

Voraussetzung: Die Ausweitung der Arbeitszeit ist aus betrieblichen Gründen notwendig, und die Gesundheit der werdenden Mutter ist dadurch nicht gefährdet.

Die Bewilligung darf nur erteilt werden, wenn danach eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden sichergestellt ist.



Zuschläge für Nachtarbeit müssen bei einer Änderung der Arbeitszeit weiterbezahlt werden. Herangezogen wird der Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen vor Beginn des Nachtarbeitsverbotes.

Arbeiten an Sonn- und Feiertagen

Schwangere dürfen an Sonn- und Feiertagen generell nicht arbeiten. Ausnahmen gelten bei folgenden Beschäftigungen:

- Im Gastgewerbe
- In Betrieben, für die Sonn- zw. Feiertagsarbeit zugelassen ist, z. B. Bäder, Konditoreien
- In Betrieben mit ununterbrochenem Schichtwechsel im Rahmen der sonst zulässigen Sonn- und Feiertagsarbeiten

- In Kleinbetrieben mit bis zu 5 Angestellten unter bestimmten Voraussetzungen
- Bei Musikaufführungen oder Theatervorstellungen
- Bei öffentlichen Schaustellungen oder Darbietungen
- Bei Lustbarkeiten oder Filmaufnahmen
- Arbeitnehmerinnen, die vor der Schwangerschaftsmeldung ausschließlich an Samstagen, Sonntagen oder Feiertagen beschäftigt wurden

Auch in diesen Fällen kann die Arbeitgeberseite Anträge für weitergehende Ausnahmen beim Arbeitsinspektorat stellen. Für die Bewilligung maßgeblich sind: der Gesundheitszustand der werdenden Mutter und die absolute Notwendigkeit für den Betrieb

Nach geleisteter Sonntagsarbeit steht Ihnen eine Ruhezeit von mindestens 36 Wochenstunden in der darauffolgenden Kalenderwoche zu (= Wochenendruhe). Arbeiten Sie an einem Feiertag, haben Sie nach einer Nachtruhe Anspruch auf eine weitere Ruhezeit von 24 Stunden. Diese Ruhezeit muss einen ganzen Wochentag einschließen.

**ACH
TUNG**

Einkommensausfälle durch den Wegfall von Arbeiten an Sonn- und Feiertagen müssen von Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber nicht ausgeglichen werden!

Dürfen Sie Überstunden machen?

Überstunden sind für werdende Mütter nicht erlaubt. Keinesfalls dürfen Sie täglich mehr als 9 Stunden und wöchentlich mehr als 40 Stunden arbeiten.

Für entfallene Überstunden gibt es keinen Verdienstaussgleich!

Wie ist das Wochengeld im Mutterschutz geregelt?

Wann und wie viel Wochengeld Sie bekommen

Während des Beschäftigungsverbotes bekommen Sie Wochengeld. Lesen Sie hier, wie es berechnet wird.

Weitere Regelungen beim Wochengeld

Vorgezogenes Wochengeld, geringfügige Beschäftigung, freier Dienstvertrag und mehr.

3

IN DIESEM KAPITEL FINDEN SIE ANTWORTEN ZU FRAGEN
RUND UM DAS WOCHENGELD.

Wann und wie viel Wochengeld Sie bekommen

Im Mutterschutz, also während des absoluten und individuellen Beschäftigungsverbot, bekommen Sie von der Krankenversicherung Wochengeld. Dieses Wochengeld müssen Sie bei Ihrer zuständigen Krankenkasse beantragen.

Dazu brauchen Sie eine ärztliche Bestätigung sowie eine Arbeits- und Entgeltbestätigung von Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber.

Wie viel Wochengeld steht Ihnen zu?

Das Wochengeld errechnet sich aus dem durchschnittlichen Nettoeinkommen der letzten 3 vollen Kalendermonate vor Beginn des Mutterschutzes.

Dazu kommt ein Aufschlag für die Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld). Dieser Aufschlag beträgt 14 Prozent, wenn die Sonderzahlung einem Monatsentgelt pro Jahr entspricht. Bei 2 Monatsentgelten sind es 17 Prozent. Entsprechen die Sonderzahlungen mehr als 2 Monatsentgelten pro Jahr, beträgt der Aufschlag 21 Prozent.

Wochengeld und Überstunden

Wie oben erwähnt, wird das Wochengeld aus dem durchschnittlichen Nettoverdienst der letzten 3 vollen Kalendermonate vor dem Beginn des Mutterschutzes bemessen.

Ab Beginn bzw. Bekanntgabe der Schwangerschaft dürfen Sie allerdings weder Überstunden noch Sonn- und Feiertagsarbeit mehr leisten. Die Entgelte dafür fallen weg und Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber muss sie auch nicht ersetzen. Dies führte bisher auch zu Einkommensverlusten beim Wochengeld.



Der OGH hat nun aber entschieden: Regelmäßig geleistete Überstunden sowie Sonn- und Feiertagsentgelte vor Meldung der Schwangerschaft müssen für die Berechnung des Wochengeldes berücksichtigt werden.

Wochengeld und Kurzarbeit

Bei der Berechnung des Wochengeldes bleibt die Kurzarbeit unberücksichtigt. Außer, Sie hatten vor Beginn der Kurzarbeit keinen Arbeitsverdienst - z. B., weil Sie in Karenz ohne Bezüge bzw. ohne Bezug von Kinderbetreuungsgeld waren. In diesem Fall wird Ihr Arbeitsentgelt während der Kurzarbeit einschließlich der Kurzarbeitsunterstützung für die Berechnung des Wochengeldes herangezogen.

Weitere Regelungen beim Wochengeld

Arbeitslosigkeit und Wochengeld

Sie bekommen auch Wochengeld, wenn Sie zu Beginn des Mutter-schutzes Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe beziehen. Das Wochengeld errechnet sich in diesem Fall folgendermaßen: Der Leistungsbezug aus der Arbeitslosenversicherung wird um 80 Prozent erhöht.

Freier Dienstvertrag

Sind Sie freie Dienstnehmerin, haben Sie Anspruch auf ein Wochengeld. Als Berechnungsgrundlage dient der Nettoverdienst der letzten drei vollen Kalendermonate vor Beginn des Beschäftigungsverbotes.

Geringfügige Beschäftigung

Bei geringfügiger Beschäftigung bekommen Sie Wochengeld, wenn Sie selbst bei einer Kranken- und Pensionsversicherung einbezahlt haben (Selbstversicherung). Das Wochengeld beträgt in diesem Fall 9,61 Euro (2021) täglich.

Sie wollen Ihr Baby stillen und gleichzeitig arbeiten?

Regelungen für stillende Mütter

Wichtig ist die Meldung bei Wiedereintritt in den Job. Sonst gelten die Beschäftigungsverbote nicht.

4

HIER ERFAHREN SIE, WELCHE RECHTE SIE ALS
STILLENDE MUTTER AN IHRER ARBEITSSTELLE HABEN.

Regelungen für stillende Mütter

Ein Baby zu stillen, muss kein Hindernis für den Wiedereinstieg in den Job sein. Wenn Sie Ihr Kind während der Arbeit stillen wollen, müssen Sie das Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber bei Ihrem Wiedereintritt melden. Sonst gelten die Beschäftigungsverbote für stillende Mütter nicht.

Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber kann eine ärztliche Bestätigung oder eine Bestätigung einer Beratungsstelle verlangen.

Folgende Arbeiten dürfen stillende Mütter nicht verrichten:

- Heben und Tragen von schweren Lasten
- Arbeiten, bei denen die Gefahr einer Berufskrankheit besteht
- Arbeiten mit Zeit- und Leistungsdruck

Arbeiten unter Einwirkung von Hitze, Kälte oder Nässe, welche Mutter und Kind schaden könnten, sind ebenfalls verboten. Im Zweifel entscheidet das Arbeitsinspektorat über ein Beschäftigungsverbot.

Gibt es eine geregelte Stillzeit?

- Arbeiten Sie mehr als viereinhalb Stunden am Tag, beträgt die Ihnen zustehende Stillzeit 45 Minuten
- Arbeiten Sie 8 Stunden, dürfen Sie 2 Mal 45 Minuten stillen
- Ist in der Nähe Ihrer Arbeitsstelle keine Stillgelegenheit vorhanden, steht Ihnen eine Stillzeit von 90 Minuten zu



Durch die gewährte Stillzeit darf kein Verdienstentfall eintreten. Die Stillzeit darf auch nicht vor- oder nachgearbeitet werden. Es ist auch verboten, das Stillen auf die vorgesehenen Ruhezeiten anzurechnen.

Kündigungs- und Entlassungsschutz: Was ist wichtig?

Kündigungs- und Entlassungsschutz

Welche Bestimmungen für die Zeit der Schwangerschaft, der Elternkarenz und der Elternteilzeit gelten.

Beendigungen während des geschützten Zeitraumes

Welche Gründe müssen für eine Kündigung oder Entlassung vorliegen?
Und was müssen Sie bei einer einvernehmlichen Lösung beachten?

PS: Urlaubsanspruch

Gehen Sie nicht in Karenz, bleibt der Urlaubsanspruch bestehen, da für die Mutterschutz-Zeit keine Aliquotierung vorgesehen ist.

5

LESEN SIE HIER ALLES WICHTIGE RUND UM DEN
KÜNDIGUNGS- UND ENTLASSUNGSSCHUTZ.

Kündigungs- und Entlassungsschutz

Für werdende Mütter und Eltern in Karenz bzw. in Elternteilzeit besteht grundsätzlich ein Kündigungs- und Entlassungsschutz.

Wie lange gilt der Kündigungs- und Entlassungsschutz?

■ Schwangerschaft

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt, sobald Sie Ihre Schwangerschaft Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber gemeldet haben. Der Schutz dauert bis 4 Monate nach der Entbindung.

Bei einer **Fehlgeburt** endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz 4 Wochen danach. Werden Sie aufgrund einer Fehlgeburt gekündigt oder entlassen, ist eine Anfechtung oder die Geltendmachung von Schadenersatz nach dem Gleichbehandlungsgesetz möglich.

Bei einer **Totgeburt** endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz 4 Monate danach.



Sie haben Ihre Schwangerschaft noch nicht gemeldet und werden gekündigt?

In diesem Fall zählt schnelles Handeln: Melden Sie Ihre Schwangerschaft **innerhalb von 5 Tagen** nach Ausspruch der Kündigung mit der Vorlage einer ärztlichen Bestätigung. Sonst ist die Kündigung rechtswirksam.

Wussten Sie zum Zeitpunkt der Kündigung noch nichts von Ihrer bestehenden Schwangerschaft?

Dann müssen Sie die Schwangerschaft an dem Tag Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber melden, an dem Sie von der Schwangerschaft erfahren. Auch hier gilt: Legen Sie gleichzeitig eine ärztliche Bestätigung vor.

■ Karenz

Während der Karenz besteht ein Kündigungs- und Entlassungsschutz. Nehmen Sie Karenz in Anspruch, beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz ab Meldung der Karenz, frühestens jedoch 4 Monate vor Antritt. Geht der Vater in Karenz, beginnt der Kün-

digungs- und Entlassungsschutz aber nicht vor der Geburt des Kindes.

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet 4 Wochen nach dem Ende der Karenz, spätestens 4 Wochen nach Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes.

■ **Elternteilzeit**

Im Fall einer Elternteilzeit beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz ab dem Zeitpunkt der Meldung, frühestens jedoch 4 Monate vor Antritt der Elternteilzeit. Eine rechtzeitige schriftliche Meldung ist wichtig.

4 Wochen nach dem Ende der Elternteilzeit, spätestens aber 4 Wochen nach Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz.

Ausgesprochene Kündigungen und Entlassungen während der geschützten Zeiträume – sofern keine gerichtliche Zustimmung vorliegt – sind rechtsunwirksam. Sie gelten als nicht ausgesprochen und beenden das Arbeitsverhältnis nicht.

Zwischen dem 4. und dem 7. Lebensjahr des Kindes besteht ein Motivkündigungsschutz.

Mehr dazu finden Sie im AK Ratgeber „Elternteilzeit“.

Kündigungs- und Entlassungsschutz bei befristeten Arbeitsverhältnissen



Die Bekanntgabe einer Schwangerschaft hemmt den Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses bis zum Beginn des Mutterschutzes.

Das bedeutet, das Arbeitsverhältnis bleibt bis zum Beginn des Mutterschutzes aufrecht.

Ausgenommen von dieser Ablaufhemmung sind Arbeitsverhältnisse, in denen die Befristung gesetzlich vorgesehen ist oder aus sachlichen Gründen erfolgt.

Wann liegt eine sachliche Rechtfertigung vor?

- Wenn die Befristung im Interesse der Arbeitnehmerin ist
- Wenn das Arbeitsverhältnis für die Dauer einer Vertretung, zu Ausbildungszwecken oder für eine Saison abgeschlossen wurde
- Wenn das Arbeitsverhältnis zur Erprobung abgeschlossen wurde. Das gilt jedoch nur, wenn aufgrund der erforderlichen Qualifikation eine längere Erprobung als die gesetzliche oder kollektivvertragliche Probezeit notwendig ist

zB

Der befristete Arbeitsvertrag von Sarah Sorgsam läuft bis Ende August. Sie wird im Juli schwanger und informiert sofort ihre Arbeitgeberin. Der Ablauf ihres Arbeitsvertrages wird daraufhin bis zum Beginn des Mutterschutzes verlängert. Mit Beginn des Mutterschutzes ist das Arbeitsverhältnis dann beendet.

Wäre der Grund für die Befristung jedoch eine Karenzvertretung gewesen, hätte das Arbeitsverhältnis mit Ende der Befristung Ende August geendet.



Die befristete Behaltspflicht bei Lehrlingen nach ihrer Ausbildung stellt keine sachliche Rechtfertigung dar. Folglich verlängert sich das Arbeitsverhältnis bis zum Beginn des Mutterschutzes.

Eine diskriminierende Vorgangsweise ist, wenn ein befristetes Arbeitsverhältnis nur aufgrund der bestehenden Schwangerschaft in kein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt wird. In diesem Fall können Sie Ansprüche nach dem Gleichbehandlungsgesetz geltend machen. Mehr dazu finden Sie in der AK Broschüre „Gleichbehandlung“.

Beendigungen während des geschützten Zeitraumes

Kündigung während des Kündigungs- und Entlassungsschutzes

Eine Kündigung während des geschützten Zeitraumes ist nur mit Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichts möglich. Diese Zustimmung muss die Arbeitgeberseite vor dem Ausspruch der Kündigung einholen.

Das Gericht darf seine Zustimmung nur aus bestimmten Gründen erteilen:

Bis zum Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes

- Die Arbeitgeberseite muss die Stilllegung des Betriebes oder von Betriebsteilen nachweisen
- Das Gericht darf der Kündigung nur zustimmen, wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund der Stilllegung nicht aufrechterhalten werden kann. Oder, wenn sich die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer in der Tagsatzung zur mündlichen Gerichtsverhandlung mit der Kündigung einverstanden erklärt – nachdem eine Aufklärung über den Kündigungsschutz stattgefunden hat. Eine nachträgliche Zustimmung kann nicht eingeholt werden

Ab dem Beginn des 2. Lebensjahres des Kindes

- Die Arbeitgeberseite kann zusätzlich Umstände für eine Kündigung geltend machen, die mit der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer als Person zu tun haben. Sofern diese Umstände die betrieblichen Interessen nachteilig berühren.

Entlassung während des Kündigungs- und Entlassungsschutzes

Eine Entlassung während des geschützten Zeitraumes ist nur bei schwerwiegenden Verfehlungen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers möglich. Auch hier muss das Arbeits- und Sozialgericht der Entlassung zustimmen.

Diese Zustimmung muss die Arbeitgeberseite vor dem Ausspruch der Entlassung einholen.

Liegen besonders schwerwiegende Entlassungsgründe vor, kann die Arbeitgeberseite auch erst nach Ausspruch der Entlassung auf Zustimmung bei Gericht klagen. Besonders schwerwiegende Entlassungsgründe sind z. B. Tätlichkeiten, erhebliche Ehrverletzungen gegenüber der Arbeitgeberseite.

Das Gericht darf einer Entlassung nur zustimmen, wenn einer der im Mutterschutzgesetz genannten Entlassungsgründe vorliegt. Zum Beispiel gröbliche Pflichtverletzung, Untreue im Dienst, Verrat von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen.

Die Entlassungsgründe sind im Gesetz vollständig aufgezählt. Das bedeutet, dass das Arbeits- und Sozialgericht nur bei Vorliegen eines im Gesetz genannten Grundes eine Zustimmung erteilen kann.

Das Gericht muss bei der Entscheidung auch den durch die Schwangerschaft bzw. Entbindung bedingten außerordentlichen Gemütszustand der Arbeitnehmerin berücksichtigen.

Einvernehmliche Lösung während des Kündigungs- und Entlassungsschutzes

Sie wollen ein Arbeitsverhältnis während des geschützten Zeitraumes einvernehmlich lösen? Das ist jederzeit möglich. Voraussetzung ist die Schriftlichkeit, denn mündlich vereinbarte einvernehmliche Lösungen sind nicht rechtswirksam.

Sind Sie minderjährig, müssen Sie außerdem noch eine Bescheinigung des Gerichts oder der Arbeiterkammer vorlegen. Aus dieser Bescheinigung muss hervorgehen, dass Sie über Ihren besonderen Kündigungsschutz aufgeklärt wurden.

Wussten Sie zum Zeitpunkt der einvernehmlichen Lösung noch nichts von Ihrer bestehenden Schwangerschaft?

Dann gilt wie beim befristeten Arbeitsverhältnis die Ablaufhemmung. Ihr einvernehmlich gelöstes Arbeitsverhältnis verlängert sich bis zum Beginn des Mutterschutzes.

Vorausgesetzt, Sie melden Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber Ihre Schwangerschaft mit einer ärztlichen Bestätigung an dem Tag, an dem Sie von der Schwangerschaft erfahren.

PS: Urlaubsanspruch

Der gesetzliche Urlaubsanspruch liegt bei 30 Werktagen bzw. 25 Arbeitstagen und entsteht mit Beginn eines jeden Arbeitsjahres. Gehen Sie nicht in Karenz, bleibt der Urlaubsanspruch bestehen, da für die Zeit des Mutterschutzes keine Aliquotierung vorgesehen ist.

Ihr Urlaubsanspruch wird nur dann gekürzt, wenn Sie den Urlaub vor Beginn der Karenz nicht vollständig verbraucht haben.

Gehen Sie in Karenz, verkürzt sich der Anspruch auf den laufenden Urlaub, wenn dieser noch nicht verbraucht ist, um die Zeit der Karenz im laufenden Urlaubsjahr. In diesem Fall wird der Urlaub bis Ende des Mutterschutzes aliquotiert.

Der Urlaub, der Ihnen zusteht, wird dann folgendermaßen berechnet:



30 Werktage (25 Arbeitstage) ÷ 52 Wochen (365 Tage) × Anzahl der Wochen (Tage) bis zum Ende des Beschäftigungsverbotes nach der Geburt = **Anzahl der zustehenden Urlaubstage**

Das Urlaubsjahr von Frau Vorfreude beginnt am 1. März. Sie hat in diesem Arbeitsjahr noch keine Urlaubstage verbraucht.

Ihr Kind kommt im Herbst desselben Jahres auf die Welt, ihr Mutterschutz endet mit 30. Oktober.

Ihr Urlaubsanspruch beträgt somit bis Ende des Mutterschutzes:

$30 \div 52 \times 35 \text{ Wochen (1. März bis 30. Oktober)} = 20 \text{ Werktage}$

Antritt und Dauer des Urlaubs müssen Sie mit Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber vereinbaren. Sie können Ihren Urlaub nicht einseitig antreten. Die Arbeitgeberseite kann Ihnen den Urlaub aber auch nicht vorschreiben.

Die Abgeltung von Urlaub in Geld ist bei einem aufrechten Arbeitsverhältnis verboten.

In der Praxis nehmen viele Beschäftigte Ihren Resturlaub vor oder direkt nach dem Mutterschutz bzw. direkt nach der Karenz in Anspruch. Konsumieren Sie den Urlaub direkt im Anschluss an die Karenz, hat dies den Vorteil, dass Sie den Urlaub zum ursprünglichen Ausmaß konsumieren können – wenn Sie eine etwaige Elternteilzeit erst nach dem Urlaub in Anspruch nehmen.

**ACH
TUNG**

Wenn Sie Ihren Urlaub direkt im Anschluss an den Mutterschutz verbrauchen, beachten Sie die Zuverdienstgrenze zum Kinderbetreuungsgeld!

TIPP

Mehr zum Thema Elternkarenz finden Sie in den AK Ratgebern „Elternkarenz“ und „Kinderbetreuungsgeld“.

Anhang

IM ANHANG FINDEN SIE WICHTIGE ADRESSEN
UND EIN STICHWORTVERZEICHNIS.

Wichtige Adressen

- **Arbeiterkammer Wien**
wien.arbeiterkammer.at/berufundfamilie
- **Bürgerservice:**
0800 240262
- **Infoline Kinderbetreuungsgeld**
0800 240014

Stichwortverzeichnis

Beschäftigungsverbot, absolutes.....	9	Mutterschutz	9
Beschäftigungsverbote	9	Mutterschutzgesetz	6
Beschäftigungsverbot, individuelles	10	Nachtarbeit, Schwangerschaft	11
Beschäftigungsverbot, Tabakgesetz	11	Sonn- und Feiertagsarbeit, Schwangerschaft.....	12
Bewerbung und Schwangerschaft.....	6	Stillen am Arbeitsplatz	18
Einvernehmliche Lösung	24	Überstunden, Schwangerschaft.....	13
Entlassung.....	23	Urlaubsanspruch.....	25
Entlassungsschutz	20	Verbotene Arbeiten, Schwangerschaft.....	10
Entlassungsschutz, befristete Arbeitsverhältnisse .	21	Wohngeld.....	15
Kündigung	23	Wohngeld, Arbeitslosigkeit.....	16
Kündigungsschutz	20	Wohngeld, Freier Dienstvertrag	16
Kündigungsschutz, befristete Arbeitsverhältnisse .	21	Wohngeld, Geringfügige Beschäftigung	16
Meldepflichten, Arbeitgeberseite	7	Wohngeld und Kurzarbeit	16
Meldepflichten, Arbeitnehmerseite	5		

Wichtig

Selbstverständlich erarbeiten wir alle Inhalte unserer Ratgeber sorgfältig. Dennoch können wir nicht garantieren, dass alles vollständig und aktuell ist bzw. sich seit dem Druck keine Gesetzesänderung ergeben hat.

Unsere Ratgeber dienen Ihnen als Erstinformation. Sie enthalten die häufigsten Fragen, viele anschauliche Beispiele, Hinweise auf Stolpersteine und einen Überblick über die wichtigsten gesetzlichen Regelungen. Bei individuellen Fragen steht Ihnen unsere Hotline zur Verfügung: (01) 501 65 0

Weitere Informationen finden Sie auch im Internet:
www.arbeiterkammer.at

Alle aktuellen AK Publikationen stehen zum Download für Sie bereit: wien.arbeiterkammer.at/publikationen

Weitere Bestellmöglichkeiten:

- E-Mail: mitgliederservice@akwien.at
- Bestelltelefon: (01) 501 65 1401

Artikelnummer **519**
10. überarbeitete Druckauflage, Jänner 2021

Impressum

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
Titelfoto: © santypan – Adobe Stock
Weitere Abbildungen: U2 © Sebastian Philipp
Grafik: www.typofactory.at
Druck: Bösmüller Print Management, 2000 Stockerau

Stand: Jänner 2021



Das Zukunftsprogramm
der AK Wien.

150 Millionen Euro mehr für AK Mitglieder:

- › Digi-Bonus
- › Digi-Winner
- › Bildungsnavi
- › Internet- und Datenschutzberatung
- › Digitalisierungsfonds Arbeit 4.0
- › Wohnrechtsberatung
- › Pflegegeld-Beratung
- › Gesundheitsberuferegister

wien.arbeiterkammer.at/zukunftsprogramm



WIEN