

SCHWANGERSCHAFT

1. RECHTLICHE INFORMATION

- 1.1 Schwangerschaft - Was wann melden?
 - 1.2 Kündigungs- und Entlassungsschutz
 - 1.3 Befristete Arbeitsverhältnisse und andere Auflösungsarten
 - 1.4 Beschäftigungsbeschränkungen
 - 1.5 Verwendungsbeschränkungen im Detail
-

2. MUSTERVORLAGEN

Mitteilung an das Arbeitsinspektorat
Befristungsverlängerung bis zum Mutterschutz

3. LEITFADEN

Karenzgespräch

1.1 SCHWANGERSCHAFT WAS WANN MELDEN?

Wird eine Arbeitnehmerin schwanger, haben die Arbeitnehmerin und der Arbeitgeber verschiedene Meldepflichten.

MELDEPFLICHT DER ARBEITNEHMERIN

Sobald eine Arbeitnehmerin von ihrer Schwangerschaft weiß, hat sie ihrem Arbeitgeber den voraussichtlichen Geburtstermin mitzuteilen.

Ebenso muss sie ihm ein vorzeitiges Ende der Schwangerschaft melden.

Sollte es der Arbeitgeber verlangen, muss ihm die Arbeitnehmerin eine ärztliche Bescheinigung über die Schwangerschaft und den voraussichtlichen Geburtstermin vorlegen. Eventuelle Kosten dafür trägt die Arbeitnehmerin.

MELDEPFLICHT DES ARBEITGEBERS

Sobald der Arbeitgeber von der Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin erfährt, muss er das zuständige Arbeitsinspektorat schriftlich darüber informieren. Zu nennen sind:

- der Name der Arbeitnehmerin,
- ihr Alter,
- ihr Arbeitsplatz und
- der voraussichtliche Geburtstermin.

Eine Kopie dieser Meldung ist der Arbeitnehmerin auszuhändigen. Gibt es einen Betriebsarzt, ist dieser über die Schwangerschaft zu informieren

Verletzt der Arbeitgeber diese Meldepflicht, droht ihm eine Geldstrafe

MELDEPFLICHT UND KÜNDIGUNG

Sobald eine schwangere Arbeitnehmerin ihren Arbeitgeber über die Schwangerschaft informiert hat, genießt sie einen besonderen Kündigungsschutz.

Eine Kündigung ist rechtsunwirksam, wenn die Arbeitnehmerin zum Zeitpunkt des Kündigungsausspruches bereits schwanger war und

- die Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber binnen fünf Arbeitstagen nach Ausspruch der Kündigung die Schwangerschaft schriftlich oder mündlich bekannt gibt **und**
- eine ärztliche Bestätigung über die Schwangerschaft vorlegt.

Versäumt die Arbeitnehmerin die Meldung, verliert sie ihren Kündigungsschutz, sofern das Versäumnis in ihrer Verantwortung liegt. Kann sie die Schwangerschaft aus anderen Gründen nicht innerhalb von fünf Arbeitstagen nach der Kündigung melden, gilt eine sofort nachgeholte Meldung als rechtzeitig.



Poststempel genügt:
Die Meldung an den Arbeitgeber ist rechtzeitig, wenn zwischen der Kenntnisnahme der Schwangerschaft und dem Datum des Poststempels höchstens fünf Arbeitstage liegen.

1.2 KÜNDIGUNGS- UND ENTLASSUNGSSCHUTZ

SCHWANGERSCHAFT

Ab dem Beginn der Schwangerschaft bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung genießen Arbeitnehmerinnen den Kündigungs- und Entlassungsschutz des Mutterschutzgesetzes. Bei einer Fehlgeburt endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach 4 Wochen.

KARENZ

Nimmt die Mutter oder der Vater Karenz in Anspruch (im Anschluss an die Schutzfrist nach der Entbindung), endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz 4 Wochen nach Ende der Karenz.

ELTERNTEILZEIT

Nehmen die Eltern Elternteilzeit in Anspruch (im Anschluss an die Schutzfrist nach der Entbindung oder nach der Karenz), endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz 4 Wochen nach Ende der Teilzeitbeschäftigung. Dieser gilt längstens bis 4 Wochen nach dem Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes.

IN ALLEN FÄLLEN GILT

Ohne Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichts ist sowohl eine Kündigung als auch eine Entlassung rechtsunwirksam. Eine solche Kündigung oder Entlassung beendet das Arbeitsverhältnis also nicht.

Vor Ausspruch einer Kündigung oder Entlassung ist die Zustimmung des Arbeitsgerichtes einzuholen. Das Arbeitsgericht kann einer Kündigung oder Entlassung nur aus Gründen zustimmen, die im Mutterschutzgesetz und nachstehend angeführt sind. Ausnahme: Nach einer dauerhaften Betriebsstilllegung ist eine Zustimmung des Arbeitsgerichts zur Kündigung nicht erforderlich.

ENTLASSUNG:

Das Arbeitsgericht darf der Entlassung nur zustimmen, wenn die Arbeitnehmerin

1. die ihr auf Grund des Arbeitsverhältnisses obliegenden Pflichten schuldhaft gröblich verletzt, insbesondere wenn sie für einen erheblichen Zeitraum die Arbeitsleistung unterlässt;



Eine Kündigung ohne Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes ist erst nach Ende des Kündigungs- und Entlassungsschutzes möglich.

2. im Dienst untreu ist oder sich in ihrer Tätigkeit ohne Wissen des Arbeitgebers von dritten Personen unberechtigt Vorteile zuwenden lässt;
3. ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis verrät oder ohne Einwilligung des Arbeitgebers ein Nebengeschäft betreibt;
4. sich Tätlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Arbeitgeber oder andere im Betrieb tätige Personen zuschulden kommen lässt;
5. unter Vorsatz eine Straftat begeht, die mit einer mehr als einjährigen Freiheitsstrafe bedroht ist, oder mit Bereicherungsvorsatz eine gerichtlich strafbare Handlung begeht.

Nur bei den in Ziffer 4 und 5 angeführten Tatbeständen ist eine nachträgliche Zustimmung möglich. Begründet der Arbeitgeber seine Klage auf Zustimmung zur Entlassung mit gröblicher Pflichtverletzung oder erheblicher Ehrverletzung, hat das Gericht den durch die Schwangerschaft bedingten außerordentlichen Gemütszustand der Arbeitnehmerin zu berücksichtigen.

KÜNDIGUNG

Eine Kündigung während des Kündigungsschutzes ist nur rechtswirksam, wenn das Arbeitsgericht zuvor zugestimmt hat. Das Gericht darf gemäß Mutterschutzgesetz einer Kündigung nur in besonderen Gründen zustimmen:

- bei Einschränkung oder Stilllegung des Betriebes oder einzelner Betriebsteile, wenn der Arbeitgeber das Dienstverhältnis nicht ohne Schaden für den Betrieb weiter aufrechterhalten kann;
- wenn die Arbeitnehmerin in der mündlichen Verhandlung nach Rechtsbelehrung über den Kündigungsschutz sich mit der Kündigung einverstanden erklärt.

Nach Stilllegung des Betriebs bedarf es keiner Zustimmung zur Kündigung durch das Gericht.

SONDERFALL PERSÖNLICHE GRÜNDE

Bei besonderen persönlichen Gründen kann das Gericht einer Kündigung auch bei Karenz ab dem zweiten Jahr der Karenz zustimmen. Der Arbeitgeber muss dazu nachweisen,

- dass die Kündigung in der Person der Arbeitnehmerin begründet ist, indem betriebliche Interessen nachteilig berührt sind oder betriebliche Erfordernisse der Weiterbeschäftigung entgegenstehen
- und dass es dem Arbeitgeber nicht zuzumuten ist, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen.

Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber nach Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes auf Zustimmung zur Kündigung klagt.

SONDERFALL FEHLGEBURT

Eine Kündigung ist bis zum Ablauf von vier Wochen nach einer erfolgten Fehlgeburt rechtsunwirksam. Auf Verlangen hat die Dienstnehmerin eine ärztliche Bescheinigung über die Fehlgeburt vorzulegen. Auch eine Entlassung darf bis zum Ablauf von vier Wochen nach einer erfolgten Fehlgeburt nur nach vorheriger Zustimmung des Gerichts erfolgen.

1.3 BEFRISTETE ARBEITSVERHÄLTNISSE UND ANDERE AUFLÖSUNGSARTEN

BEFRISTUNGEN

Endet ein befristetes Arbeitsverhältnis vor Beginn des Beschäftigungsverbotes und liegt keine sachliche Rechtfertigung vor, verlängert sich das befristete Arbeitsverhältnis bis zum Tag vor Beginn des absoluten Beschäftigungsverbotes.

Ist die Befristung sachlich gerechtfertigt, endet das Dienstverhältnis mit Ende der vereinbarten Vertragsdauer.

Sachliche Gründe, die ein befristetes Arbeitsverhältnis rechtfertigen, liegen vor bei Befristung

- im Interesse der Arbeitnehmerin oder zu Ausbildungszwecken (z.B. Ferialarbeitnehmerin),
- für die Dauer der Vertretung eines an der Arbeitsleistung verhinderten Arbeitnehmers (z.B. Karenzvertretung),
- für einen vorübergehenden Arbeitsbedarf (z.B. Abdeckung einer Arbeitsspitze, Saison),
- zur weiteren Erprobung, wenn die übliche Probezeit wegen der besonderen Qualifikationserfordernisse des Arbeitsplatzes nicht ausreicht.

PROBEZEIT

Grundsätzlich kann ein Arbeitsverhältnis auf Probe auch bei Schwangerschaft jederzeit grundlos aufgelöst werden. Allerdings gibt es hier einen besonderen Diskriminierungsschutz, welcher im Gleichbehandlungsgesetz verankert ist.

Arbeitgeberseitige Probezeitaufösungen wegen einer Schwangerschaft verstoßen gegen das Verbot der Diskriminierung nach dem Geschlecht. Die werdende Mutter kann diese Auflösung gerichtlich anfechten.

Wird erst nach der Probezeitauflösung die Schwangerschaft mitgeteilt, ist die Probezeitauflösung gültig.



Sie sollten die Arbeitnehmerin möglichst schriftlich darauf hinweisen, dass diese Verlängerung nur aufgrund des Mutterschutzes erfolgt und das Arbeitsverhältnis nicht etwa unbefristet andauert. Bis zum Ablauf der Verlängerung ist die Arbeitnehmerin arbeits- und der Arbeitgeber entgeltspflichtig.

EINVERNEHMLICHE AUFLÖSUNG

Eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses ist auch während einer Schwangerschaft jederzeit zulässig. Sie bedarf zur Rechtswirksamkeit der Schriftform. Mündliche einvernehmliche Auflösungen sind wirkungslos.

Die einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses wird rückwirkend zum vereinbarten Termin rechtsunwirksam, wenn die Arbeitnehmerin bei Abschluss der Auflösungsvereinbarung nicht wusste, dass sie schwanger ist. Sie muss den Arbeitgeber jedoch unverzüglich nach Kenntnis über ihre Schwangerschaft informieren und ihm eine ärztliche Bestätigung vorlegen.

Das Dienstverhältnis verlängert sich bis zum Beginn des generellen oder individuellen Beschäftigungsverbots. Mit Beginn des Beschäftigungsverbotes endet das Dienstverhältnis. Die übrigen Teile der einvernehmlichen Auflösungsvereinbarung bleiben bestehen.



Bei minderjährigen Arbeitnehmerinnen ist überdies eine Bescheinigung des Arbeits- und Sozialgerichtes oder der Arbeiterkammer notwendig, dass die Arbeitnehmerin über ihren besonderen Schutz nach dem Mutterschutzgesetz belehrt wurde.

1.4 BESCHÄFTIGUNGS- BESCHRÄNKUNGEN

Werdende Mütter dürfen bestimmte Arbeiten nicht mehr bzw. nur eingeschränkt ausüben. Ebenso gelten hinsichtlich der Arbeitszeit und der Arbeitsruhe gewisse Einschränkungen. Während des absoluten Beschäftigungsverbotes ist die Beschäftigung der Arbeitnehmerin generell verboten.

Eine Verletzung der Beschäftigungsbeschränkungen und des Beschäftigungsverbotes durch den Arbeitgeber ist mit Geldstrafe bedroht.

VERWENDUNGSBESCHRÄNKUNGEN

Mit Beginn der Schwangerschaft darf die Arbeitnehmerin keine Tätigkeiten mehr ausüben, die nach Art des Arbeitsvorganges oder der verwendeten Arbeitsstoffe oder Geräte für die Gesundheit des Kindes und der Mutter schädlich sind.

Solche verbotenen Tätigkeiten sind insbesondere Arbeiten mit gesundheitsgefährdenden Stoffen, Arbeiten unter Erschütterungen, Nässe, Kälte oder Hitze, das regelmäßige Heben von Lasten von mehr als 5 Kilogramm sowie Arbeiten auf Beförderungsmitteln (siehe dazu 1.5).

Nichtraucherinnen dürfen, soweit es die Art des Betriebes gestattet – zum Beispiel durch räumliche Trennung –, am Arbeitsplatz nicht mit Tabakrauch in Berührung kommen.

Gemäß Tabakgesetz besteht in der Gastronomie in Räumen, in denen Schwangere der Einwirkung von Tabakrauch ausgesetzt sind, ein Beschäftigungsverbot. Das gilt unabhängig davon, ob die werdende Mutter selbst Raucherin ist. Greift dieses Verbot, besteht Anspruch auf vorgezogenes Wochengeld.

RUHEMÖGLICHKEIT

Der Arbeitgeber muss werdenden und stillenden Müttern die Möglichkeit geben, sich unter geeigneten Bedingungen hinzulegen und auszuruhen. Nicht erforderlich ist es, gesonderte Liegeräume einzurichten.



Im Zweifel entscheidet das Arbeitsinspektorat. Dieses kann im Einzelfall mit Bescheid auch weitere Verwendungsbeschränkungen vorschreiben.

ÜBERSTUNDENVERBOT

Der Arbeitgeber darf werdende und stillende Mütter nicht zu Überstunden heranziehen. Die tägliche Arbeitszeit darf 9 Stunden, die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden nicht übersteigen. Von dieser Regel gibt es keine Ausnahmen.

NACHTARBEITSVERBOT

Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Arbeitnehmerin in der Zeit von 20 bis 6 Uhr grundsätzlich nicht beschäftigen.

Ausnahmen:

- Für Arbeitnehmerinnen in Verkehrsbetrieben, in Betrieben der Unterhaltungsbranche wie Theatern oder Kinos, in Betrieben mit Schichtarbeit sowie für Krankenpflegepersonal sind Ausnahmen bis 22 Uhr vorgesehen. Voraussetzung für die Ausnahme ist, dass die Schwangere oder Stillende im Anschluss an die Nachtarbeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden hat.
- Das Arbeitsinspektorat kann auf Antrag des Arbeitgebers die Beschäftigung einer schwangeren Arbeitnehmerin im Gastgewerbe bis 22 Uhr, in Betrieben der Unterhaltungsbranche bis 23 Uhr, zulassen, wenn dies aus betrieblichen Gründen notwendig ist und es der Gesundheitszustand der Arbeitnehmerin erlaubt.

VERBOT DER SONN- UND FEIERTAGSARBEIT

Arbeitgeber dürfen werdende und stillende Arbeitnehmerinnen an Sonn- und Feiertagen grundsätzlich nicht beschäftigen. Ausnahmen gelten unter anderem im Gastgewerbe, in Betrieben der Unterhaltungsbranche wie Theatern und Kinos sowie bei durchgehendem Schichtbetrieb.



Bei Beschäftigungsverboten oder Beschäftigungsbeschränkungen hat die Arbeitnehmerin weiterhin Anspruch auf ihren Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen vor dieser Änderung. Überstunden fallen aufgrund des Überstundenverbotes weg – diese muss der Arbeitgeber nicht weiterbezahlen.

1.5 VERWENDUNGSBESCHRÄNKUNGEN IM DETAIL

Mit Beginn der Schwangerschaft darf die Arbeitnehmerin keine Tätigkeiten mehr ausüben, die für die Gesundheit des Kindes und/oder der Mutter schädlich sind. Das Mutterschutzgesetz zählt beispielhaft eine große Anzahl an solchen verbotenen Tätigkeiten auf. Im Folgenden sind die wichtigsten dargestellt.

Eine Beschäftigung von werdenden Müttern mit nachfolgenden verbotenen Tätigkeiten beziehungsweise in Raucherzonen ist mit Geldstrafe bedroht.

ARBEITEN MIT LASTEN

Verboten sind Arbeiten, bei denen die schwangere Arbeitnehmerin regelmäßig Lasten von mehr als 5 Kilogramm oder fallweise Lasten von mehr als 10 Kilogramm ohne mechanische Hilfsmittel von Hand hebt.

Verboten sind weiters Arbeiten, bei denen die schwangere Arbeitnehmerin regelmäßig Lasten von mehr als 8 Kilogramm oder fallweise Lasten von mehr als 15 Kilogramm ohne mechanische Hilfsmittel von Hand schiebt oder zieht.

ARBEITEN IM STEHEN

Verboten sind Arbeiten, die werdende Mütter überwiegend im Stehen verrichten. Dieses Verbot gilt nicht, wenn Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen zur Verfügung stehen.

Nach Ablauf der 20. Schwangerschaftswoche dürfen werdende Mütter keine Arbeiten mehr überwiegend im Stehen verrichten, sofern sie länger als vier Stunden dauern. Dieses Verbot gilt auch dann, wenn Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen zur Verfügung stehen.

ARBEITEN IM SITZEN

Verboten sind Arbeiten, die werdende Müttern ständig im Sitzen verrichten, es sei denn, dass sie Gelegenheit zu kurzen Unterbrechungen ihrer Arbeit haben.



Hebt, bewegt oder befördert eine schwangere Arbeitnehmerin größere Lasten mit mechanischen Hilfsmitteln, darf die körperliche Beanspruchung nicht größer sein als bei den oben angeführten Arbeiten.

BEISPIEL:

Ermöglicht der Arbeitgeber in Bürobetrieben werdenden Müttern das kurze Aufstehen und Vertreten der Beine, ist ihre Beschäftigung auf Computerarbeitsplätzen erlaubt.



Der Arbeitgeber kann die schwangere Mitarbeiterin anderweitig einsetzen, wenn dies arbeitsvertraglich gedeckt ist oder er mit der schwangeren Mitarbeiterin eine neue und erlaubte Tätigkeit für die Zeit ihrer Schwangerschaft vereinbart.

ARBEITEN MIT VERSCHIEDENEN ANDEREN KÖRPERLICHEN BELASTUNGEN

Das Arbeitsinspektorat kann auf Antrag der werdenden Mutter oder von Amts wegen Arbeiten verbieten, bei denen werdende Mütter

- sich häufig übermäßig strecken, beugen, hocken oder gebückt halten,
- übermäßigen Erschütterungen ausgesetzt sind oder
- besonders belästigenden Gerüchen oder besonderen psychischen Belastungen ausgesetzt sind.

AKKORDARBEITEN

Verboten sind Akkordarbeiten, akkordähnliche Arbeiten, Fließ(band)arbeiten mit vorgeschriebenem Arbeitstempo oder leistungsbezogene Prämienarbeiten, wenn die damit verbundene durchschnittliche Arbeitsleistung die Kräfte der werdenden Mutter übersteigt. Nach Ablauf der 20. Schwangerschaftswoche sind solche Arbeiten in jedem Fall untersagt.

RAUCHERZONEN - BESCHÄFTIGUNGSVERBOT FÜR WERDENDEN MÜTTER

Werdende Mütter dürfen in Räumen, in denen sie der Einwirkung von Tabakrauch ausgesetzt sind, ab Kenntnis der Schwangerschaft nicht arbeiten.

In Betrieben mit getrenntem Raucher- und Nichtraucherbereich dürfen werdende Mütter nur mehr im Nichtraucherbereich arbeiten.

Werdende Mütter haben im Fall eines Beschäftigungsverbotes für diese Zeit Anspruch auf Wochengeld.

ARBEITEN AUF BEFÖRDERUNGSMITTELN

Verboten ist die Beschäftigung von werdenden Müttern auf Beförderungsmitteln wie beispielsweise Taxis, Bussen, Bahnen oder Flugzeugen.