



Meine Mitarbeiterin wird Mutter – was ist zu beachten?

Eine meiner Mitarbeiterinnen hat mich informiert, dass sie ihr erstes Kind erwartet. Ich freue mich für sie, habe aber noch nie eine schwangere Arbeitnehmerin beschäftigt. Was muss ich als Arbeitgeberin nun beachten?

Julia E., OÖ

„Liebe Frau E., aufgrund der Schwangerschaft Ihrer Mitarbeiterin sind Sie zunächst verpflichtet, das zuständige Arbeitsinspektorat schriftlich zu informieren; eine Kopie der Meldung ist auch der Arbeitnehmerin selbst zu übergeben. Außerdem müssen Sie mit fortschreitender Schwangerschaft eine „Arbeits- und Entgeltbestätigung für Wochengeld“ ausfüllen. Das Formular ist in ELDA bzw der jeweiligen Lohnver-

rechnungssoftware integriert. Neben diesen formalen Aspekten sind folgende Themen zentral.

Gefahrenewaluierung

Sie müssen evaluieren, ob es in Ihrem Betrieb Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit von werdenden Müttern gibt. Diese Pflicht besteht bereits ab dem Zeitpunkt, ab dem ein bestimmter Arbeitsplatz von einer Frau besetzt wird. Sie sollen nämlich in der Lage sein, unmittelbar nach Meldung einer Schwangerschaft die notwendigen Maßnahmen zur Gefahrenverhütung zu setzen. Als solche Maßnahme kommt z. B. die Änderung der Beschäftigung, die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen oder der Wechsel des Arbeitsplatzes in Betracht.

Alle diese Änderungen müssen sich aber immer im Rahmen des Dienstvertrags bewegen – andernfalls müsste sie die Mitarbeiterin nicht akzeptieren. Das Ergebnis der Evaluierung sowie allenfalls zu ergreifende Maßnahmen sind schriftlich in den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten festzuhalten. Im Übrigen muss es der Mitarbeiterin ermöglicht werden, sich unter geeigneten Bedingungen hinzulegen und auszuruhen. Gibt es in ihrem Unternehmen keinen geeigneten Arbeitsplatz, so wäre die Schwangere freizustellen.

Arbeitsverbote

Schwangere dürfen grundsätzlich zu keinen schweren körperlichen oder zu schädlichen Arbeiten herangezogen wer-

den (das wären z. B. Arbeiten mit schweren Lasten oder besonderer Unfallgefahr). Verboten sind außerdem Nachtarbeit (von 20 bis 6 Uhr), Sonn- und Feiertagsarbeit sowie die Leistung von Überstunden.

Ihre schwangere Mitarbeiterin darf maximal neun Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich arbeiten. Das gilt unter anderem auch bei kollektivvertraglichen Durchrechnungsmodellen oder Gleitzeitvereinbarungen, die eine Normalarbeitszeit von zehn Stunden vorsehen würden – eine zehnte Stunde ist nicht mehr erlaubt.

Da Überstunden aufgrund des gesetzlichen Verbotes nicht mehr geleistet werden dürfen, kann auch eine allfällige Überstundenpauschale entfallen.

Achtung: Auch wenn die Schwangere auf eigenen Wunsch arbeiten möchte, ist das – bei Vorliegen eines der oben genannten Verbote – nicht erlaubt.

Abschließend ist festzuhalten, dass schwangere Mitarbeiterinnen einen besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz genießen. Dieser beginnt mit der Schwangerschaft und endet vier Monate nach der Entbindung; wenn Karenz oder Elternteilzeit in Anspruch genommen wird, vier Wochen nach dem Ende der Karenz oder Elternteilzeit.

Mag. Lisa Kulmer ist Counsel und Expertin im Arbeitsrecht bei DORDA.

rechtpraktisch@kurier.at

