

COVID-19: Freistellung von Schwangeren

Häufig gestellte Fragen

Eine Information des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend

Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:

Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend, Untere Donaustraße 13-15, 1020 Wien

Stand: 27. November 2020

Copyright und Haftung:

Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig.

Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend ausgeschlossen ist. Rechtsausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorinnen und Autoren dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

Übersicht

Impressum	2
Übersicht	3
Was bedeutet die neue Sonderfreistellung COVID-19 für Schwangere?	4
Handelt es sich um ein Beschäftigungsverbot?	4
Was ist unter Arbeiten mit Körperkontakt zu verstehen?	4
Ab wann hat man einen Anspruch auf Freistellung und wie lang dauert dieser?	5
Was müssen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber tun, wenn eine schwangere Arbeitnehmerin Arbeiten mit Körperkontakt ausübt?	5
Kann sich durch eine Änderung der Beschäftigung ein niedrigeres Entgelt ergeben?	5
Was passiert, wenn eine Änderung der Beschäftigung nicht möglich ist?	6
Wie kommen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu einem Ersatz des Entgelts, dass sie bei einer Freistellung weiterzahlen müssen?	6
Welche Arbeitgeberkosten werden ersetzt?	6
Haben alle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Anspruch auf Ersatz des fortgezählten Entgelts?	7
Für welche Arbeitnehmerinnen gilt diese Regelung?	7
Haben auch Lehrerinnen einen Freistellungsanspruch?	7
Was gilt bei Tätigkeiten, bei denen kein Körperkontakt erforderlich ist?	8
Wann tritt der Anspruch in Kraft und wie lange gilt der Freistellungsanspruch?	8

Was bedeutet die neue Sonderfreistellung COVID-19 für Schwangere?

Ab Beginn der 14. Schwangerschaftswoche besteht vermehrt die Gefahr eines schwereren Krankheitsverlaufes bei einer Infektion mit COVID-19.

Daher soll es einen Freistellungsanspruch für werdende Mütter geben. Das betrifft Schwangere ab der 14. Schwangerschaftswoche mit Arbeiten, bei denen ein physischer Körperkontakt mit anderen Personen erforderlich ist. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Schwangere sind ab diesem Zeitpunkt angehalten durch Änderung der Arbeitsbedingungen oder Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz eine Gefährdung zu vermeiden. Auch die Möglichkeit von Homeoffice muss dabei geprüft werden.

Ist das nicht möglich, hat die schwangere Arbeitnehmerin Anspruch auf Freistellung mit Entgeltfortzahlung.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bekommen die Kosten vom Krankenversicherungsträger ersetzt.

Handelt es sich um ein Beschäftigungsverbot?

Es handelt sich um kein absolutes Beschäftigungsverbot, weil ausdrücklich festgelegt wird, dass die Arbeitnehmerin einen Anspruch auf Freistellung hat. Die betroffene Person kann also selbst bestimmen, ob sie freigestellt wird.

Wenn die schwangere Arbeitnehmerin dieses Recht nicht in Anspruch nimmt, darf sie dennoch nicht völlig ungeschützt mit Körperkontakt arbeiten. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen alle erforderlichen Schutzmaßnahmen treffen, die eine Infektionsgefahr ausschließen.

Was ist unter Arbeiten mit Körperkontakt zu verstehen?

Es ist ein physischer Kontakt mit einer anderen Person erforderlich. Hautkontakt wird aber nicht gefordert. Ein Körperkontakt liegt daher z.B. auch beim Tragen von Handschuhen oder Berühren einer bekleideten Person vor.

Ab wann hat man einen Anspruch auf Freistellung und wie lang dauert dieser?

Ein Anspruch besteht ab Beginn der 14. Schwangerschaftswoche und endet mit dem Beginn eines Beschäftigungsverbot vor der Geburt. Dies ist entweder das allgemeine Beschäftigungsverbot ab 8 Wochen vor den voraussichtlichen Geburtstermin oder ein vorzeitiges Beschäftigungsverbot.

Was müssen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber tun, wenn eine schwangere Arbeitnehmerin Arbeiten mit Körperkontakt ausübt?

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sollten generell darauf achten, dass der Mindestabstand eingehalten und das Infektionsrisiko im Betrieb so weit wie möglich durch geeignete Schutzmaßnahmen für alle Beschäftigten gesenkt wird.

Bei Schwangeren muss der Arbeitgeber jedenfalls ab der 14. Schwangerschaftswoche zunächst versuchen durch Änderung der Arbeitsbedingungen diese Gefahren auszuschließen. Eine solche Änderung wäre zum Beispiel auch Arbeit in Homeoffice.

Wenn dies nicht möglich ist, muss geprüft werden, ob die schwangere Arbeitnehmerin auf einen anderen Arbeitsplatz versetzt werden kann. Voraussetzung dafür ist, dass eine solche Versetzung nach dem Arbeitsvertrag zulässig ist oder die Arbeitnehmerin zustimmt.

Nur wenn solche Änderungen nicht möglich sind, besteht ein Anspruch der Arbeitnehmerin auf Freistellung.

Kann sich durch eine Änderung der Beschäftigung ein niedrigeres Entgelt ergeben?

Nein, es ist zumindest das bisherige Entgelt fortzuzahlen.

Was passiert, wenn eine Änderung der Beschäftigung nicht möglich ist?

In diesem Fall hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf Freistellung. Macht sie von diesem Anspruch Gebrauch, hat die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber weiterhin das volle Entgelt zu zahlen.

Wenn die schwangere Arbeitnehmerin dieses Recht nicht in Anspruch nimmt, darf sie dennoch nicht völlig ungeschützt mit Körperkontakt arbeiten. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen alle erforderlichen Schutzmaßnahmen treffen, die eine Infektionsgefahr soweit wie möglich ausschließen.

Wie kommen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu einem Ersatz des Entgelts, dass sie bei einer Freistellung weiterzahlen müssen?

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bringen ihre Anträge bei zuständigen Krankenversicherungsträger ein. Nur in der Land- und Forstwirtschaft ist der Antrag an das Amt der Landesregierung zu richten.

Dabei müssen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber schriftlich bestätigen, dass eine Änderung der Arbeitsbedingungen oder die Beschäftigung an einem anderen Arbeitsplatz aus objektiven Gründen nicht möglich war.

Welche Arbeitgeberkosten werden ersetzt?

Im Neben dem Entgelt, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber fortzahlen, werden ersetzt

- Steuern und Abgaben
- Sozialversicherungsbeiträge
- Arbeitslosenversicherungsbeiträge
- sonstigen Beiträge

Die Kosten werden bis zur ASVG-Höchstbeitragsgrundlage von 5.370 Euro ersetzt.

Haben alle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Anspruch auf Ersatz des fortgezahlten Entgelts?

Keinen Anspruch haben neben dem Bund auch politische Parteien und sonstige juristische Personen öffentlichen Rechts, ausgenommen jene, die wesentliche Teile ihrer Kosten über Leistungsentgelte finanzieren und am Wirtschaftsleben teilnehmen.

Für welche Arbeitnehmerinnen gilt diese Regelung?

Die Regelung gilt für alle Arbeitnehmerinnen in der Privatwirtschaft einschließlich der Land- und Forstwirtschaft.

Sie gilt weiters für alle Bundesbediensteten. Von den Landes- und Gemeindebediensteten sind hingegen nur bestimmte Lehrkräfte erfasst (siehe nächste Frage).

Haben auch Lehrerinnen einen Freistellungsanspruch?

Wenn ein physischer Körperkontakt erforderlich ist, gilt die Regelung für folgende Lehrerinnen

- Bundeslehrerinnen, also Lehrerinnen an allgemeinbildenden höheren und berufsbildenden mittleren und höheren Schule (Gymnasium, HTL, Handelsakademie, höhere land- und forstwirtschaftliche Lehranstalten etc.)
- Landeslehrerinnen in Pflichtschulen, also Volksschulen, Sonderschulen, Mittelschulen, Polytechnische Lehrgängen und Berufsschulen
- Lehrerinnen an land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen.

Welche Berufe werden in der Praxis von diesem Anspruch erfasst sein?

Demonstrativ sind vom Freistellungsanspruch folgende Berufe umfasst:

- Friseurinnen
- Stylistinnen

- Kosmetikerinnen
- Piercerinnen und Tätowiererinnen
- Masseurinnen
- Physiotherapeutinnen
- Kindergärtnerinnen
- Lehrerinnen mit notwendigem Körperkontakt

Was gilt bei Tätigkeiten, bei denen kein Körperkontakt erforderlich ist?

Wenn kein Körperkontakt erforderlich ist (z.B. Handel, Gastronomie) sind für Schwangere entsprechende Schutzmaßnahmen gegen eine Ansteckung zu treffen, also insbesondere die Einhaltung des Mindestabstandes sicherzustellen und wenn dies nicht möglich ist, andere Maßnahmen zu setzen.

Wann tritt der Anspruch in Kraft und wie lange gilt der Freistellungsanspruch?

Der Freistellungsanspruch wurde am 26.11. im Sozialausschuss beschlossen. Nach einer Beschlussfassung im Nationalrat und Bundesrat Mitte Dezember, tritt das Gesetz mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft. Die neue Regelung wird vorerst bis März 2021 gelten.

Im ersten Quartal 2021 wird die COVID-Lage erneut evaluiert.

Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend

Untere Donaustraße 13-15, 1020 Wien

+43 1 711 00-0

bmafj.gv.at