

Schwangerschaft & Beruf

Auflagen bei Schwangerschaft von Angestellten

Die Dienstnehmerin ist verpflichtet, eine ihr bekannt gewordene Schwangerschaft **unverzüglich** ihrem Dienstgeber (Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung über den voraussichtlichen Entbindungstermin) zu melden. Diese Mitteilung muss sofort an die zuständige Personalverrechnung weitergeleitet werden, damit diese dem zuständigen Arbeitsinspektorat die vorgesehene schriftliche Meldung erstatten kann. Eine Kopie dieser Meldung wird an den Betrieb rückübermittelt und ist der Dienstnehmerin zu übergeben.

8 Wochen vor und 8 Wochen nach der Geburt (bzw. 12 Wochen in Komplikationsfällen) besteht ein **absolutes Beschäftigungsverbot**, das jedoch der Dienstnehmerin als vollwertige Dienstzeit angerechnet wird und wofür auch die Beiträge zur Mitarbeitervorsorgekasse weiter bezahlt werden müssen. Während der Schwangerschaft tritt ein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz der Dienstnehmerin in Kraft, welcher bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung dauert.

Der **Dienstgeber ist zur Mutterschutzevaluierung verpflichtet**. Dies betrifft Schaffung einer Ruhemöglichkeit, Beurteilung und Verhinderung von Gefahren sowie das Verbot bestimmter Arbeiten laut Mutterschutzgesetz, insbesondere das Verbot von Tätigkeiten im Strahlenbereich sowie im Umgang mit gefährlichen bzw. infektiösen Substanzen.

In diesem Zusammenhang hat das Finanzministerium klargestellt, dass aufgrund der Beschäftigungseinschränkungen allfällige ausbezahlte Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen, auch wenn diese aufgrund von Kollektivverträgen ausbezahlt werden müssen, nicht mehr steuerbegünstigt abgerechnet werden dürfen. Das bedeutet, dass je nach steuerlicher Situation der Dienstnehmerin während der Schwangerschaft ein etwas niedriger Nettobetrag (bei gleichbleibendem Bruttobezug) zur Auszahlung gelangt.

Weiters besteht ein Verbot für die Leistungen von Überstunden, Nachtarbeit, sowie Sonn- und Feiertagsarbeit. Eine bezahlte Freistellung für Vorsorgeuntersuchungen hat dann zu erfolgen, wenn die Durchführung von diesen außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich oder unzumutbar ist. Wird ein Karenzurlaub in Anspruch genommen, so verlängert sich der Kündigungsschutz und endet 4 Wochen nach Ende der Karenz. ■

Mag. Wolfgang Leonhart

Leonhart + Leonhart - Steuerberatung für Ärzte
1070 Wien, Mariahilfer Straße 74 a
www.leonhart.at

