

Information zu Schwangerschaft, Kurzarbeit und Covid19

Liebe Kollegin, lieber Kollege,
ein Kind zu bekommen ist eine besonders schöne Zeit. Allerdings ergeben sich für werdende Eltern in Zeiten von Covid19, Veränderungen am Arbeitsplatz durch Kurzarbeit, Sorge um die Gesundheit, aber auch mit den Ansprüchen, die sich aus der Elternschaft ergeben, viele Fragen, auf die wir versuchen, hier eine Antwort zu geben.

Schwangerschaft & Corona – Informationen zu Schutzbestimmungen des Arbeitsinspektorates

lt Arbeitsinspektorat gibt es keine Hinweise darauf, dass Corona auf das Kind im Mutterleib übertragbar ist. Eine Übertragung auf das neugeborene Kind ist über den engen Kontakt und eine Tröpfcheninfektion möglich, bisher gibt es jedoch keine Nachweise des Virus in der Muttermilch.

Die Erkenntnisse dazu können sich aber noch verändern. Die Datenlage ist derzeit aber noch nicht ausreichend, um diese und andere Fragen Corona in der Schwangerschaft sicher zu beantworten.

Welche Schutzmaßnahmen gelten lt Arbeitsinspektorat für schwangere Arbeitnehmerinnen?

- In Bereichen der unmittelbaren Betreuung wie im Gesundheitsbereich – dort wo Schutzmasken getragen werden müssen – dürfen Schwangere nicht arbeiten. Das Tragen von Atemschutzmasken erschwert die Atmung und ist daher für Schwangere verboten.
- In anderen Bereichen, wo erhöhter Kundenkontakt herrscht, wie in Supermärkten oder Apotheken, sollten Schwangere möglichst aus dem direkten Kundenkontakt abgezogen werden und anderweitig im Betrieb eingesetzt werden. Sollte dies aus organisatorischen Gründen nicht möglich sein, so müssen unbedingt die Hygienemaßnahmen eingehalten werden, wie eine gute Händehygiene und das Einhalten eines Mindestabstandes von 1-2 Metern und keine Berührungen des eigenen Gesichtes. Es ist organisatorisch zu gewährleisten, dass der Abstand auch eingehalten wird.

- Ein Recht, mit Blick auf die Schwangerschaft die Arbeit zu verweigern gibt es leider nicht. Im Zweifel bitte um Kontaktaufnahme an die Arbeitsmedizin im Betrieb bzw. an das zuständige Arbeitsinspektorat. (www.arbeitsinspektion.gv.at)

Welche Rechte haben Schwangere, wenn sie wegen Corona gekündigt werden?

- Schwangere ArbeitnehmerInnen haben einen Kündigungs- und Entlassungsschutz. Das heißt eine Kündigung oder Entlassung kann nur nach vorheriger Zustimmung durch das Arbeits- Und Sozialgericht (ASG) ausgesprochen werden. Ohne Zustimmung des Gerichtes ist die Kündigung rechtsunwirksam.
- Das ASG stimmt einer Kündigung während des 1. Karenzjahres nur zu, wenn der Betrieb bzw. einzelne Betriebsabteilungen auf Dauer stillgelegt oder eingeschränkt werden und dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung wirtschaftlich nicht zumutbar ist.
- Im Falle einer rechtsunwirksamen Kündigung haben Sie das Recht auf Weiterbeschäftigung. Sie sollten den Arbeitgeber auf die Rechtsunwirksamkeit aufmerksam machen und sich arbeitsbereit erklären.
- Aufpassen bei einvernehmlichen Lösungen, die vom Arbeitgeber angeboten werden. Unbedingt vorher die Beratung durch AK oder Fachgewerkschaft in Anspruch nehmen!

Mutter-Kind-Pass-Untersuchungen

Während der Schwangerschaft und kurz nach der Geburt müssen verpflichtend Mutter-Kind-Pass Untersuchungen durchgeführt werden, um einerseits den Schutz und die Gesundheit von Mutter und Kind zu gewährleisten, aber auch um den vollen Anspruch auf das Kinderbetreuungsgeld zu erhalten.

Es kann in dieser aktuellen Situation aber möglich sein, dass ein Arztbesuch aufgrund behördlicher Ausgangssperren nicht möglich ist.

Klarstellung

Kann eine Mutter-Kind-Pass Untersuchung aufgrund aktueller behördlicher Regelungen nicht durchgeführt werden, so erfolgt keine Minderung des Kinderbetreuungsgeldes!

Wir empfehlen jedoch in diesem Falle die rechtzeitige telefonische Kontaktaufnahme mit dem behandelnden Gynäkologen bzw. der behandelnden Gynäkologin!

Wochengeld und Kurzarbeit: Kurzarbeit wirkt sich nicht auf die Berechnung des Wochengeldes aus

Das Wochengeld, das die Arbeitnehmerin während des Beschäftigungsverbotes erhält, wird aus dem Nettoarbeitsverdienst der Elternteilzeiten 13 Wochen vor Eintritt in den Mutterschutz berechnet.

Fallen jedoch in den für die Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsverdienstes maßgebenden Zeitraum Zeiten, während derer die Versicherte infolge Krankheit, eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbotes oder Kurzarbeit nicht das volle Entgelt bezogen hat, so bleiben diese Zeiten bei der Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsverdienstes außer Betracht.

Das Wochengeld wird bei Kurzarbeit von den Einkünften vor der Kurzarbeit berechnet. Damit ist gewährleistet, dass keine Minderung erfolgt und auch das Wochengeld als Basis für das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld herangezogen werden kann.

Einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld und Kurzarbeit

Die Erfüllung des Erwerbstätigkeitserfordernisses für das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld (einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld) Elternteilzeit die Ausübung einer kranken- und pensionsversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit voraus. Hinsichtlich des zeitlichen Ausmaßes dieser Tätigkeit - Vollzeit, Teilzeit oder Kurzarbeit - bestehen keinerlei Einschränkungen.

Daher kann ein Anspruch auf einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld grundsätzlich auch mittels Kurzarbeit erworben werden.

Hinsichtlich der Berechnung des einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeldes ergeben sich aus der Kurzarbeit keine Änderungen.

Elternteilzeit und Kurzarbeit:

Grundsätzlich sind auch ArbeitnehmerInnen in Elternteilzeit von der Kurzarbeitsregelung miterfasst. Die Sozialpartner-Vereinbarung zur Kurzarbeit (sowohl BV als auch Einzelvereinbarung) kennt hier mehrere Optionen:

- ArbeitnehmerInnen bis zu einem Arbeitszeitausmaß von 40% können von der Kurzarbeit ausgenommen werden – das macht dann Sinn, wenn nur auf dieses Ausmaß hin reduziert wird und nicht auf 0 (= 10%)

Für alle anderen Fälle, inklusive einer kompletten Reduzierung gilt Punkt IV/3 der Sozialpartnervereinbarung:

- „Die Arbeitszeit der in die Kurzarbeit einbezogenen ... (Ausfüllhilfe: Hier ist die Anzahl einzutragen) Teilzeit-Beschäftigten wird im selben Prozentausmaß gekürzt wie die der vergleichbaren Vollzeit-Beschäftigten.“
- Probleme für Teilzeitbeschäftigte kann auch die in der Vereinbarung festzulegende Lage der Arbeitszeit bereiten. Hierzu ist ohnedies eine betriebsspezifische Lösung in der Vereinbarung zu treffen, Punkt IV/1 beinhaltet dazu zahlreiche Optionen. Sollte ein/e ArbeitnehmerIn im Zuge der Kurzarbeit zustimmen, zu einer anderen Lage als der in der Elternteilzeit-Vereinbarung festgelegten zu arbeiten, empfehlen wir, schriftlich festzuhalten, dass dies auf Wunsch des Arbeitgebers geschieht, damit das einmalige Änderungsrecht im Rahmen der Elternteilzeit nicht verloren geht.