

COVID-19: Freistellung von Schwangeren

Häufig gestellte Fragen

Eine Information des Bundesministeriums für Arbeit

Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:

Bundesministerium für Arbeit, Taborstraße 1-3, 1020 Wien

Stand: 11. Jänner 2022

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 ausgeschlossen ist. Rechtsausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorinnen und Autoren dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

Übersicht

Impressum	2
Was bedeutet die neue Sonderfreistellung COVID-19 für Schwangere?	4
Gilt dieser Sonderfreistellungsanspruch für alle schwangeren Arbeitnehmerinnen bei Arbeiten mit Körperkontakt?	4
Ab wann ist ein voller Impfschutz gegeben?.....	4
Wie lange liegt ein voller Impfschutz vor?	5
Handelt es sich um ein Beschäftigungsverbot?	5
Was ist unter Arbeiten mit Körperkontakt zu verstehen?	6
Ab wann hat man einen Anspruch auf Freistellung und wie lang dauert dieser?.....	6
Welche Verpflichtungen trifft die freigestellte schwangere Arbeitnehmerin?	6
Was müssen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber tun, wenn eine schwangere Arbeitnehmerin Arbeiten mit Körperkontakt ausübt?	7
Kann sich durch eine Änderung der Beschäftigung ein niedrigeres Entgelt ergeben?.....	7
Was passiert, wenn eine Änderung der Beschäftigung nicht möglich ist?	7
Wie kommen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu einem Ersatz des Entgelts, dass sie bei einer Freistellung weiterzahlen müssen?	8
Welche Arbeitgeberkosten werden ersetzt?	8
Haben alle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Anspruch auf Ersatz des fortgezählten Entgelts?	8
Für welche Arbeitnehmerinnen gilt diese Regelung?	9
Haben auch Lehrerinnen einen Freistellungsanspruch?.....	9
Welche Berufe werden in der Praxis von diesem Anspruch erfasst sein?.....	9
Was gilt bei Tätigkeiten, bei denen kein Körperkontakt erforderlich ist?	10
Welche Auswirkung hat der Eintritt des vollen Impfschutzes der Schwangeren während der Sonderfreistellung?	10
Welche Auswirkung hat der Ablauf des vollen Impfschutzes der Schwangeren nach der 14. Schwangerschaftswoche?	10
Besteht aufgrund der Sonderfreistellung eine Impfpflicht der Schwangeren?.....	10
Wann tritt der Anspruch in Kraft und wie lange gilt der Freistellungsanspruch?	11

Was bedeutet die neue Sonderfreistellung COVID-19 für Schwangere?

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

Daher gibt es einen Freistellungsanspruch für werdende Mütter ohne vollständigen Impfschutz. Das betrifft Schwangere (ab der 14. Schwangerschaftswoche) mit Arbeiten, bei denen ein physischer Körperkontakt mit anderen Personen erforderlich ist. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber 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 ohne vollständigen Impfschutz Anspruch auf Freistellung mit Entgeltfortzahlung.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bekommen die Kosten vom Krankenversicherungsträger ersetzt.

Gilt dieser Sonderfreistellungsanspruch für alle schwangeren Arbeitnehmerinnen bei Arbeiten mit Körperkontakt?

Seit dem 1. Juli 2021 sind COVID-Impfungen bei der Freistellung zu berücksichtigen, auch für jene werdenden Mütter, die schon vor dem 30.6.2021 freigestellt wurden. Der Anspruch gilt damit seit dem 1. Juli 2021 nur mehr für all jene Schwangere, die keinen vollen Impfschutz gegen Sars-CoV-2 haben.

Ab wann ist ein voller Impfschutz gegeben?

Ein ausreichender Impfschutz ist nach derzeitigen Erkenntnissen gegeben:

- 8 Tage nach der 2. Impfung mit Comirnaty (Pfizer),
- 14 Tage nach der 2. Impfung mit Moderna,

- 15 Tage nach der 2. Impfung mit Vaxzevria (Astra Zeneca),
- bei Erstimpfung mit Janssen (Johnson & Johnson) abhängig vom Impfstoff, mit dem die Zweitimpfung durchgeführt wurde,
- bei Genesenen, die zumindest eine Impfung erhalten haben.

Wie lange liegt ein voller Impfschutz vor?

Nach den derzeitigen Erkenntnissen auf Basis der aktuellen Empfehlungen des Nationalen Impfgremiums liegt ein vollständiger Impfschutz bei allen Impfstoffen für 4 Monate ab dem 2. Stich vor.

Sollten die 4 Monate ablaufen, ohne dass davor eine Boosterimpfung (3. Stich) erfolgt ist, liegt kein vollständiger Impfschutz mehr vor und die schwangere und grundsätzlich geimpfte Arbeitnehmerin hat Anspruch auf die Sonderfreistellung.

Nach der Boosterimpfung (3. Stich) liegt der vollständige Impfschutz nach den derzeitigen Erkenntnissen auf Basis der aktuellen Empfehlungen des Nationalen Impfgremiums für mindestens 9 Monate vor.

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 für Schwangere, die keinen vollen Impfschutz gegen Sars-CoV-2 haben, frühestens ab Beginn der 14. Schwangerschaftswoche oder ab Ablauf des vollständigen Impfschutzes und endet spätestens mit dem Beginn eines Beschäftigungsverbotes vor der Geburt. Dies ist entweder das allgemeine Beschäftigungsverbot ab 8 Wochen vor den voraussichtlichen Geburtstermin oder ein vorzeitiges Beschäftigungsverbot.

Seit dem 1. Juli 2021 endet ein Sonderfreistellungsanspruch auch dann, wenn der volle Impfschutz eingetreten ist.

Welche Verpflichtungen trifft die freigestellte schwangere Arbeitnehmerin?

Die Arbeitnehmerin trifft eine gesetzliche Verpflichtung, ihrer Arbeitgeberin bzw. ihrem Arbeitgeber 14 Kalendertage im Vorhinein mitzuteilen, wann der vollständige Impfschutz eintritt.

Kommt die Arbeitnehmerin dieser Verpflichtung nicht nach und bleibt sie deswegen weiter freigestellt, dann kann dies zu einer Rückforderung des Entgelts durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber führen.

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

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

Bei Schwangeren muss die Arbeitgeberin bzw. 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 diese 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 eine Sonderfreistellung COVID-19.

Diese Grundsätze gelten seit dem 1. Juli 2021 nur dann, wenn die Schwangere keinen vollen Impfschutz hat.

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 Sonderfreistellung. Macht sie von diesem Anspruch Gebrauch, hat die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber weiterhin das volle Entgelt zu zahlen. Dies gilt seit dem 1. Juli 2021 nur dann, wenn die Schwangere keinen vollen Impfschutz hat.

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 beim 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. Seit dem 1. Juli 2021 haben die Arbeitgeberinnen bzw. die Arbeitgeber zusätzlich schriftlich zu bestätigen, dass die Schwangere keinen vollen Impfschutz besitzt.

Welche Arbeitgeberkosten werden ersetzt?

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 5.670 Euro ersetzt.

Haben alle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Anspruch auf Ersatz des fortgezählten 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.
- Lehrerinnen, die direkt bei einer Privatschule angestellt sind und auch direkt von dieser bezahlt werden.

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

Vom Freistellungsanspruch sind beispielsweise 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 und - wenn dies nicht möglich ist - andere Maßnahmen zu setzen.

Welche Auswirkung hat der Eintritt des vollen Impfschutzes der Schwangeren während der Sonderfreistellung?

Mit Eintritt des vollen Impfschutzes endet der Anspruch auf Sonderfreistellung der Schwangeren und damit die Möglichkeit der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers, ab diesem Zeitpunkt Ersatz des Entgelts zu erhalten.

Welche Auswirkung hat der Ablauf des vollen Impfschutzes der Schwangeren nach der 14. Schwangerschaftswoche?

Läuft der vollständige Impfschutz nach der 14. Schwangerschaftswoche ab, so hat die Schwangere ab diesem Zeitpunkt Anspruch auf Sonderfreistellung. Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat ab diesem Zeitpunkt die Möglichkeit Ersatz des Entgelts zu erhalten.

Besteht aufgrund der Sonderfreistellung eine Impfpflicht der Schwangeren?

Es besteht keine Impfverpflichtung einer schwangeren Arbeitnehmerin. Die schwangere Arbeitnehmerin kann sich nach einer individuellen Nutzen-Risiko-Evaluierung entscheiden, ob sie sich impfen lässt.

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

Der Freistellungsanspruch wurde vom Parlament beschlossen, ist am 1. Jänner 2021 in Kraft getreten und galt zunächst bis 31. Dezember 2021. Der Anspruch wurde allerdings bis zum 31. März 2022 verlängert.

Seit dem 1. Juli 2021 sind in jedem Falle COVID-Impfungen und eine damit zusammenhängende Immunisierung zu berücksichtigen.

Bundesministerium für Arbeit

Taborstraße 1-3, 1020 Wien

+43 1 711 00-0

bma.gv.at