

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: 1. Juli 2021

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
Übersicht	3
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
Handelt es sich um ein Beschäftigungsverbot?	5
Was ist unter Arbeiten mit Körperkontakt zu verstehen?.....	5
Ab wann hat man einen Anspruch auf Freistellung und wie lang dauert dieser?	5
Welche Verpflichtungen trifft die freigestellte schwangere Arbeitnehmerin?	6
Was müssen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber tun, wenn eine schwangere Arbeitnehmerin Arbeiten mit Körperkontakt ausübt?	6
Kann sich durch eine Änderung der Beschäftigung ein niedrigeres Entgelt ergeben?.....	6
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?	7
Welche Arbeitgeberkosten werden ersetzt?	7
Haben alle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Anspruch auf Ersatz des fortgezählten Entgelts?	8
Für welche Arbeitnehmerinnen gilt diese Regelung?	8
Haben auch Lehrerinnen einen Freistellungsanspruch?.....	8
Welche Berufe werden in der Praxis von diesem Anspruch erfasst sein?.....	9
Was gilt bei Tätigkeiten, bei denen kein Körperkontakt erforderlich ist?	9
Welche Auswirkung hat der Eintritt des vollen Impfschutzes der Schwangeren während der Sonderfreistellung?	9
Besteht aufgrund der Sonderfreistellung eine Impfpflicht der Schwangeren?	10
Wann tritt der Anspruch in Kraft und wie lange gilt der Freistellungsanspruch?	10

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 gibt es seit 1. Jänner 2021 einen Freistellungsanspruch für werdende Mütter. 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 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?

Ab 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 ab 1. Juli 2021 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),

- 15 Tage nach der Impfung mit Janssen (Johnson & Johnson).

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 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.

Ab dem 1. Juli 2021 endet ein Sonderfreistellungsanspruch auch dann, wenn der volle Impfschutz eingetreten ist, unabhängig davon, ob die Freistellung bereits vor oder erst nach dem 1. Juli 2021 begonnen hat.

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 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 der Mindestabstand eingehalten und 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 ab dem 1. Juli 2021 nur dann, wenn die Schwangere noch 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 ab dem 1. Juli 2021 nur dann, wenn die Schwangere noch 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. Ab dem 1. Juli haben die Arbeitgeberinnen bzw. die Arbeitgeber zusätzlich schriftlich zu bestätigen, dass die Schwangere keinen vollen Impfschutz besitzt.

Welche Arbeitgeberkosten werden ersetzt?

Neben dem Entgelt, das Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber fortzahlen, werden ersetzt

- Steuern und Abgaben
- Sozialversicherungsbeiträge
- Arbeitslosenversicherungsbeiträge

- sonstigen Beiträge

Die Kosten werden bis zur ASVG-Höchstbeitragsgrundlage von 5.550 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.
- 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?

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.

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.

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 gilt bis 30. September 2021

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

Bundesministerium für Arbeit

Taborsstraße 1-3, 1020 Wien

+43 1 711 00-0

[bma.gv.at](https://www.bma.gv.at)