CHECKLISTE FÜR UNTERNEHMEN

SCHWANGERSCHAFT UND MUTTERSCHAFTSURLAUB

Diese Checkliste zeigt auf, wozu Sie gesetzlich verpflichtet sind, aber auch, was Sie zusätzlich tun können (siehe die „Tipps"), um Ihr Unternehmen familienfreundlicher zu gestalten. Natürlich müssen Sie auch berücksichtigen, was in Ihrem Unternehmen notwendig und möglich ist. Diese Checkliste ist nicht erschöpfend, aber sie bietet einen ersten Ansatz.

☑ **Beglückwünschen Sie die Arbeitnehmerin!**[1]

☑ Informieren Sie die Arbeitnehmerin über die **Risikoanalyse**.

Informieren Sie sie insbesondere über die mit ihrer konkreten Funktion verbundenen Risikofaktoren und Gefahren und übr die Maßnahmen, die Sie diesbezüglich ergreifen werden.

☑ Suchen Sie gemeinsam mit der Arbeitnehmerin und dem Arbeitsarzt einen **alternativen Arbeitsinhalt** oder eine **Versetzung** in eine andere (ungefährliche) Funktion oder beginnen Sie ein Verfahren zur **Fernhaltung von der Arbeit**, wenn keine alternative Funktion angeboten werden kann.

Wenn eine Arbeitnehmerin während der Zeit des Mutterschutzes eine angepasste Arbeit ausführt, zahlt die Krankenkasse eine Entschädigung, die berechnet wird anhand der Regelungen zum gleichzeitigen Bezug von Entschädigung und Einkommen aus der angepassten Arbeit. In diesem Fall melden Sie als Arbeitgeber das Einkommen, das im vergangenen Monat bezogen wurde (Bruttobetrag, ohne Abzug der Sozialversicherungsbeiträge zulasten der Arbeitnehmerin). Füllen Sie dazu das Online-Formula der Soziale Sicherheit aus.

1 In dieser Checkliste verwenden wir geschlechtsneutrale Bezeichnungen, um alle Personen einzuschließen, die schwanger werden können.

PARENTS @ WORK

Dieses Projekt wird durch das Programm Rechte, Gleichheit und Unionsbürgerschaft (2014-2020) der Europäischen Union finanziert.

Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern

.be

Wenn keine Alternative angeboten werden kann, kann (zum Schutz der Arbeitnehmerin) beschlossen werden, sie während der Schwangerschaft von der Arbeit fern zu halten. Als Arbeitgeber erklären Sie die Maßnahme zum Mutterschutz, die für die Arbeitnehmerin ergriffen wird, und fügen Sie eine Kopie des vom Arbeitsarzt ausgefüllten medizinischen Untersuchungsbogens bei. Als Arbeitgeber müssen Sie keinen Lohn zahlen. Die Krankenkasse wird der Arbeitnehmerin eine Entschädigung zahlen. Füllen Sie dazu das Online-Formular der Soziale Sicherheit aus.

☑ **Verbieten** Sie der schwangeren Arbeitnehmerin **Nachtarbeit oder Überstunden** und **überarbeiten Sie gegebenenfalls das Arbeitsschema** der Arbeitnehmerin während der Schwangerschaft.

Schwangere Arbeitnehmerinnen dürfen nicht länger als 9 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche arbeiten. Nachtarbeit (zwischen 20 Uhr und 6 Uhr) ist innerhalb von 8 Wochen vor dem Geburtstermin bis höchstens 4 Wochen nach dem Mutterschaftsurlaub streng verboten. Wenn Ihre schwangere Arbeitnehmerin ein ärztliches Attest vorlegen kann, aus dem hervorgeht, dass diese Art von Arbeit aufgrund ihrer Gesundheit oder der ihres Babys verboten ist, gilt dies auch für den restlichen Zeitraum der Schwangerschaft (vor 8 Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin).

Als Arbeitgeber müssen Sie die schwangere Arbeitnehmerin in die Tagschicht versetzen oder, wenn dies nicht möglich ist, sie von der Arbeit fernhalten (siehe dazu die oben beschriebene Regelung).

Besprechen Sie dies auch im Team der Arbeitnehmerin und betrachten Sie, wie Aufgaben und eine eventuelle Übertragung am besten organisiert werden können.

TIPP Besprechen Sie mit Ihrer Arbeitnehmerin, ob sie unabhängig von der Risikoanalyse **zusätzliche Maßnahmen** wünscht, um die Arbeitsbelastung erträglicher zu machen.

Erlauben Sie der Arbeitnehmerin beispielsweise, häufiger zu Hause zu arbeiten (beispielsweise als Erleichterung bei einer großen Entfernung zwischen Wohn- und Arbeitsort) oder die Anfangs- und Endzeiten ihrer Arbeitstage anzupassen (beispielsweise als Erleichterung bei Morgenübelkeit). Sie können auch einen Parkplatz für schwangere Arbeitnehmerinnen in der Nähe des Eingangs reservieren.

☑ **Entlassen Sie die Arbeitnehmerin nicht** aufgrund der Schwangerschaft!

Das Recht zur Entlassung einer Arbeitnehmerin wird eingeschränkt, sobald Sie als Arbeitgeber über die Schwangerschaft informiert wurden und bis zu dem auf das Ende des postnatalen Urlaubs folgenden Monat (siehe Arbeitsrechtsvorschriften).

Während des geschützten Zeitraums dürfen Sie die Arbeitnehmerin nur aus Gründen entlassen, die nicht mit ihrer Schwangerschaft oder der Geburt in Zusammenhang stehen. Sie als Arbeitgeber müssen die Gründe, aus denen Sie eine Entlassung rechtfertigen, beweisen.

Dasselbe gilt für die Nichtverlängerung eines Arbeitsvertrags, die aufgrund einer Schwangerschaft ebenfalls nicht zulässig ist.

☑ Geben Sie der Arbeitnehmerin **Zeit für pränatale Untersuchungen**.

Die Arbeitnehmerin hat den (gesetzlichen) Anspruch zur Abwesenheit für pränatale Untersuchungen, wenn diese nicht außerhalb der Arbeitszeit stattfinden können. Für einen Lohnanspruch muss die Arbeitnehmerin Sie als Arbeitgeber im Voraus über diese Konsultationen informieren und anschließend ein ärztliches Attest vorlegen.

TIPP Lassen Sie die Arbeitnehmerin am Tag der pränatalen Untersuchung **zu Hause arbeiten**. Auf diese Weise können Reisezeiten (zu Ihren Gunsten) eingespart werden und kann sie Beruf und Privatleben besser kombinieren.

☑ **Sprechen Sie mit der Arbeitnehmerin und planen Sie ihren Mutterschaftsurlaub.** Besprechen Sie auch ihre eventuelle Vertretung.

Wie viele Wochen pränatalen Urlaub möchte die Arbeitnehmerin nehmen? Wie können ihre Aufgaben während des Schwangerschaftsurlaubs aufgefangen werden?

Die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf **15 Wochen Schwangerschaftsruhe**. 6 Wochen können vor der Geburt genommen werden, wobei 1 Woche vor der Geburt verpflichtend ist, und 9 Wochen (bis maximal 14 Wochen) nach der Geburt. Anschließend kann die Arbeitnehmerin zusätzlichen Elternschaftsurlaub nehmen (siehe Checkliste 7).

Es ist wichtig, gut vorbereitet zu sein. Schieben Sie dieses Gespräch also nicht zu lange auf.

☑ Markieren Sie einige **wichtige Daten** für **Verwaltungsaufgaben** im Terminkalender.

Die Stichtage können mithilfe von Online-Tools berechnet werden. Hierzu können Sie sich an Ihr Sozialsekretariat wenden. Weitere Informationen finden Sie auf der Website des LIKIV.

- **(Spätestens) 7 Wochen vor dem berechneten Geburtstermin** legt die Arbeitnehmerin ein ärztliches Attest vor, aus dem dieses Datum hervorgeht. Sie leiten dieses Attest auch an die Krankenkasse weiter, worauf sie einen Beschreibungsbogen erhält, der online von Ihnen ausgefüllt werden muss. Auf der Grundlage dieses Formulars berechnet die Krankenkasse die Entschädigung für die schwangere Arbeitnehmerin. Tatsächlich kostet eine schwangere Arbeitnehmerin das Unternehmen während des Mutterschaftsurlaubs nichts, denn die Krankenkasse zahlt ihr eine Entschädigung.
- **Ab 6 Wochen vor dem berechneten Geburtstermin** kann die Arbeitnehmerin pränatalen Urlaub nehmen. Die ersten 5 Wochen sind fakultativ und können auf den Zeitraum nach der Geburt (postnataler Urlaub) übertragen werden.
- **Ab 7 Kalendertagen vor dem berechneten Geburtstermin** muss die schwangere Arbeitnehmerin zu Hause bleiben.
  Wenn die Geburt **vor dem berechneten Geburtsdatum** stattfindet, gehen die Tage, die sie von der obligatorischen Woche der Schwangerschaftsruhe nicht aufgenommen hat, verloren.
  Wenn die Geburt **nach dem berechneten Geburtsdatum** stattfindet, wird der postnatale Urlaub verlängert und von den für den pränatalen Urlaub vorgesehenen 6 Wochen abgezogen (wenn diese noch nicht aufgenommen wurden).
- **Während der ersten 9 Wochen nach der Geburt** darf die Arbeitnehmerin nicht arbeiten und ist sie zur Mutterschaftsruhe oder zum postnatalen Urlaub verpflichtet.
  Diese(r) kann um 5 Wochen verlängert werden, wenn die Zeit nicht vor der Geburt aufgenommen wurde.
- **Maximal 8 Kalendertage, nachdem die Arbeitnehmerin an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt ist**, muss sie dies der Krankenkasse melden. Hierzu müssen Sie als Arbeitgeber das Online-Formular der Soziale Sicherheit ausfüllen.

TIPP Gewähren Sie eine **Lohnzulage** für die Arbeitnehmerin während der Mutterschaftsruhe.
Während der Mutterschaftsruhe erhält die schwangere Arbeitnehmerin Mutterschaftsgeld. Hierdurch verliert sie allerdings einen Teil ihres Lohns (die Entschädigung liegt bei 82 % des Bruttolohns und nach 30 Tagen bei nur noch 75 %). Und das in einer Zeit, in der die Familie größer wird und die Kosten steigen. Eine Lohnzulage während (eines Teils) der Mutterschaftsruhe kann deshalb willkommen sein.

Die vorstehenden Angaben ändern sich, wenn die Arbeitnehmerin eine Mehrlingsgeburt erwartet oder das Kind nach der Geburt erkrankt.

☑ Treffen Sie Vereinbarungen mit der schwangeren Arbeitnehmerin über die **Kommunikation während des postnatalen Urlaubs**.

Beschränken Sie den Kontakt während des Mutterschaftsurlaubs. Es ist eine besondere Zeit, in der sich die Familie in aller Ruhe an die neue Situation gewöhnen und das neue Familienmitglied genießen soll.

Nehmen Sie einige Tage vor der Wiederaufnahme der Arbeit Kontakt zur Arbeitnehmerin auf, um sich bezüglich ihrer Rückkehr und die Planung für den ersten Arbeitstag/die erste Arbeitswoche abzustimmen.

☑ Wenn die Arbeitnehmerin aus der Mutterschaftsruhe **zurückkehrt**, geben Sie ihr **dieselbe oder eine gleichwertige Arbeit** wie vorher.

Wenn sich allerdings aus der Risikoanalyse ergibt, dass die Funktion Risiken für die Stillzeit beinhaltet (bis maximal 5 Monate nach der Geburt), kann auch hier im Interesse der Arbeitnehmerin ein alternativer Arbeitsinhalt gefunden oder eine Versetzung in eine andere (ungefährliche) Funktion oder die Fernhaltung von der Arbeit erwogen werden. In letzterem Fall sprechen wir von **Stillurlaub**. Die Arbeitnehmerin erhält dann eine Entschädigung von der Krankenkasse. Ihnen als Arbeitgeber entstehen keine Kosten.

Nehmen Sie hierzu Kontakt zum Betriebsarzt auf. Die Arbeitnehmerin beantragt ein Formular bei ihrer Krankenkasse, das auch Sie als Arbeitgeber teilweise ausfüllen müssen.

Diskriminieren Sie Arbeitnehmerinnen während der Schwangerschaft und nach der Entbindung nicht.

Schwangerschaft und Entbindung sind als geschützte Kriterien in das Gleichstellungsgesetz vom 10. Mai 2007 aufgenommen. Arbeitnehmerinnen dürfen aufgrund ihrer Schwangerschaft oder der Entbindung nicht benachteiligt werden.

Diskriminierung am Arbeitsplatz kann unterschiedliche Formen annehmen, beispielsweise eine ungleiche Behandlung, Mobbing, Übergehen bei einer Beförderung, Ablehnung einer Bewerberin aufgrund einer (möglichen) Schwangerschaft, Entlassung wegen langfristiger Abwesenheit während des Mutterschaftsurlaubs usw. Als Arbeitgeber können Sie Ihre Arbeitnehmer/-innen präventiv informieren und ihnen aufzeigen, wie sie Vorurteile und Diskriminierung erkennen.

Weitere Informationen finden Sie in der Broschüre „Schwanger am Arbeitsplatz. Leitfaden für Arbeitnehmerinnen und Arbeitgeber für einen nicht diskriminierenden Umgang“.

Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern

Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern
Place Victor Horta 40, 1060 Brüssel — +32 2 233 44 00
egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be — https://igvm-iefh.belgium.be

Der Inhalt dieses Dokuments stellt ausschließlich die Meinung des/der Autor(s)(in) dar und liegt in seiner/ihrer alleinigen Verantwortung. Die Europäische Kommission übernimmt keine Haftung in Bezug auf die Verwendung der hierin enthaltenen Informationen.