



Vorwort

*Sie erwarten ein Baby – und freuen sich darauf.
Wir freuen uns mit Ihnen und wünschen Ihnen alles Gute.
Sie stehen jetzt als werdende Mutter unter dem Schutz
eines besonderen Gesetzes: dem Mutterschutzgesetz.
Mit diesem Faltblatt möchten wir Ihnen wichtige Informa-
tionen rund um dieses Thema geben.*

*Es ist ein Unterschied, ob Sie während der Schwanger-
schaft in einem Arbeitsverhältnis stehen, ob Sie in der
Privatwirtschaft oder in der lokalen Verwaltung tätig sind,
selbständig erwerbstätig oder arbeitslos.*

*Dies ist das zweite Faltblatt, mit dem wir uns als Arbeits-
gruppe „Frau und Arbeit“ des Landesbeirates für Chancen-
gleichheit an Sie wenden, um Ihnen eine Orientierungshilfe
zu bieten. Bei Fragen wenden Sie sich bitte an das Amt für
Sozialen Arbeitsschutz in der Abteilung Arbeit des Landes
oder an eine Gewerkschaft.*

*Die Patronate sind Ihnen beim Ausfüllen von Anträgen
beihilflich.*

Arbeitsgruppe „Frau und Arbeit“
des Landesbeirates für Chancengleichheit zwischen
Frau und Mann

Ulrike Egger, Maria Federspiel, Gabriella Kustatscher,
Annemarie Marchetti, Christine Staffler, Franca Toffol,
Silvia Vogliotti

Der Text wurde von Ulrike Egger zusammengestellt.
© 02/2007

Mutterschutz und Elternzeit

Mutterschutzgesetz
Dieses Gesetz schützt Sie als werdende Mutter vom
Beginn der Schwangerschaft an vor Gesundheitsgefahr-
en, die durch die Arbeitsbedingungen während dieser
Zeit gegeben sein können. Deshalb sollten Sie im eigenen
Interesse und im Interesse des Kindes den Arbeitgeber/die
Arbeitgeberin über die bestehende Schwangerschaft und
den voraussichtlichen Geburtstermin unterrichten.

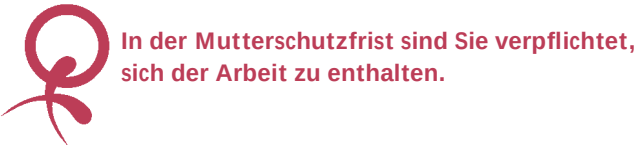
Das Gesetz sieht allerdings keinen Termin vor, innerhalb
welchem der Betrieb über die bestehende Schwangerschaft
informiert werden muss. Sie allein entscheiden, wann Sie
den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin von der Schwanger-
schaft in Kenntnis setzen wollen.

Als werdende Mutter haben Sie Anrecht auf:
Bezahlte Freistellungen für die Vorsorgeuntersuchungen,
wenn Sie diese nicht außerhalb der Arbeitszeit machen
können. Dafür muss eine Bestätigung über die erfolgte
Visite beim Arbeitgeber oder bei der Arbeitgeberin abge-
geben werden.

- Verboten sind Arbeiten, bei denen Sie:**
- schädlichen Stoffen, Gasen, Dämpfen, Strahlen ausge-
setzt sind
 - Hitze, Kälte, Nässe, Lärm oder Erschütterungen zu
ertragen haben
 - Lasten über 4,5 bis 5 kg (Richtwert!) ohne mechanische
Hilfsmittel heben
 - laut Risikobewertung des Betriebes einer erhöhten
Unfallgefahr ausgesetzt sind – z.B. durch Ausgleiten,
Fallen oder Abstürzen
 - mit Maschinen zu tun haben, bei deren Bedienung oder
Antrieb der Fuß stark beansprucht wird
 - Psychisch Kranke oder Menschen mit geistiger Behinde-
rung innerhalb einer Struktur betreuen
 - in einer Abteilung für Infektionskrankheiten arbeiten
 - gewöhnlich in der Nacht arbeiten.

Die Mutterschutzfrist vorziehen können Sie:
Falls die Ärztin oder der Arzt die Belastungen der ausge-
übten Tätigkeit als bedenklich ansieht und Sie der Betrieb
im Fall einer erhöhten Unfallgefahr nicht von Ihrer Tätigkeit
entbinden oder Ihnen eine passende Arbeitsstelle anbieten

kann, sollten sie beim Amt für sozialen Arbeitsschutz um
vorzeitigen Mutterschaftsurlaub ansuchen, um sich und
Ihrem Kind nicht Schaden zuzufügen. Dies gilt auch bei
Komplikationen während der Schwangerschaft.



**In der Mutterschutzfrist sind Sie verpflichtet,
sich der Arbeit zu enthalten.**

Der Mutterschutz beginnt in der Regel zwei Monate vor
und endet drei Monate nach der Geburt des Kindes. Falls
Sie sich fühlen und es die Arbeitsbedingungen zulassen,
können Sie diese Frist auf einen Monat vor und vier Mona-
te nach der Geburt des Kindes verschieben. Dafür ist das
Zeugnis der Frauenärztin oder des Frauenarztes erforder-
lich. In Unternehmen, in denen eine arbeitsmedizinische
Kontrolle vorgesehen ist, benötigen Sie zusätzlich eine
entsprechende Zustimmung.
Bei Frühgeburt bleibt Ihnen das Recht auf insgesamt fünf
Monate Schutzfrist erhalten. Bei Fehlgeburt steht Ihnen
keine Mutterschutzfrist zu. Daher muss die Abwesenheit
vom Arbeitsplatz mit einem Krankenschein belegt werden.

Entlohnung während der Schutzfrist
Das Mutterschaftsgeld, das während der verpflichtenden
Arbeitsenthaltung gezahlt wird, beträgt zwischen 80%
und 100% des Lohnes und wird über den Arbeitgeber/die
Arbeitgeberin ausbezahlt. Dieses steht Ihnen auch für die
Zeit zwischen dem voraussichtlichen Geburtstermin und
der effektiven Geburt zu, sofern diese später erfolgt.
Die Beitragsleistung für die Rente beträgt 100%.

Nach der Schutzfrist können Sie Elternzeit beanspruchen
Dabei gibt es große Unterschiede je nachdem ob Sie in der
Privatwirtschaft und im Staatsdienst oder in der lokalen
öffentlichen Verwaltung beschäftigt sind.*

* In der Privatwirtschaft und im Staatsdienst gilt die staatliche Gesetz-
gebung. Für die Beschäftigten der lokalen öffentlichen Verwaltung hat
das Land Südtirol gemeinsam mit den Gewerkschaften eigene Rege-
lungen getroffen.

Privatwirtschaft und Staatsdienst

In der Privatwirtschaft bzw. im Staatsdienst
haben Sie und der Vater bis zum 8. Lebensjahr des Kindes
Anspruch auf einen Wartestand. Dieser beträgt 6 Monate
pro Elternteil, gemeinsam jedoch höchstens 10 Monate.
Nimmt der Vater 3 Monate davon, so erhöht sich sein An-
teil auf 7 und die Gesamtfreistellung auf 11 Monate.
Alleinerzieherinnen* haben Anspruch auf 10 Monate
Freistellung.
Die Elternzeit kann in beliebig viele Perioden aufgeteilt
werden.

Während des Wartestandes werden bis zur Vollendung des
3. Lebensjahres des Kindes 30% des Lohnes für höchstens
6 Monate bezahlt. Zwischen dem 3. und dem 8. Lebensjahr
wird der Wartestand nur entlohnt, wenn Ihr Einkommen
nicht den vom NISF/INPS festgesetzten Betrag übersteigt.

Die Beitragsleistung für die Rente beträgt für 6 Monate
100%. Die Beitragsleistung für die restliche Zeit ist bis zu
einem Höchstbetrag (200% des Sozialgeldes) abgedeckt.
Die Differenzbeträge können entweder nachgekauft
(riscatto) oder freiwillig eingezahlt werden.

* Als allein erziehend gelten Sie, wenn Sie in Abwesenheit des anderen
Elternteils mit dem Kind leben. Setzen Sie sich zur Wehr, falls Ihnen
dieser Status nicht anerkannt wird!

Lokale öffentliche Verwaltung

**... Anders in der lokalen öffentlichen Verwaltung
(Land, Gemeinden, Bezirksgemeinschaften, Sanität)**
Hier gibt es für Sie mehrere Möglichkeiten:

Elternzeit
Bis zum 8. Lebensjahr des Kindes haben Sie und der Vater
Anrecht auf 11 Monate Elternzeit. Ein Elternteil kann max.
8 Monate davon beanspruchen. Die verbleibenden 3 Mo-
nate sind dem anderen Elternteil vorbehalten. Die Elternzeit
kann in max. 6 Abschnitten genutzt werden. 8 der 11 Mo-
nate werden mit 30% des Gehalts entlohnt, die restlichen
3 Monate mit 20%.
Ausnahmen bei AlleinerzieherInnen und bei Mehrlings-
geburt: in diesen Fällen haben Sie Anspruch auf 11 Monate
zu 30% des Gehalts, wobei Sie als Alleinerziehende diese
Zeit in max. 5 Abschnitte teilen können.
Die Beitragsleistung für die Rente beträgt für 6 Monate
100%, die weiteren Monate werden mit 30% abgedeckt.

Wartestand für Personal mit Kindern
Bis zum 8. Lebensjahr des Kindes haben Sie Anrecht auf
einen unbezahlten Wartestand von max. 24 Monaten.
Bei Mehrlingsgeburt stehen Ihnen für jedes weitere Kind
nach dem ersten 12 Monate zusätzlich zu. Dieser kann in
maximal 2 Abschnitten beansprucht werden. Alternativ zu
diesem unbezahlten Wartestand können Sie entscheiden,
mindestens 50% Teilzeit zu arbeiten. Der Vorteil liegt darin,
dass Ihnen trotz Teilzeit die Rentenbeiträge der Vollzeit
anerkannt werden. Die Beitragsleistung für die Rente
beträgt für den gesamten unbezahlten Wartestand 100%.
Elternzeit und Wartestand für Personal mit Kindern können
miteinander kombiniert werden und dürfen zusammen
nicht 31 Monate überschreiten

Freistellung aus Erziehungsgründen
Alternativ zur Elternzeit können Sie 24 Monate unmittelbar
nach Beendigung der verpflichtenden Arbeitsenthaltung
beanspruchen. Bei Mehrlingsgeburt kommen für jedes
weitere Kind nach dem ersten 12 Monate hinzu. Diese Frei-
stellung kann nicht in mehreren Abschnitten beansprucht
werden. Die Entlohnung beträgt 30% des Gehalts.
Die Beitragsleistung für die Rente beträgt für 6 Monate
100%, die weiteren Monate sind mit 30% abgedeckt.

Adoption und Pflege

**Wenn Sie ein Kind adoptiert haben bzw. ein Pflege-
kind betreuen und in der Privatwirtschaft tätig sind**
gelten mit einigen Ausnahmen die gleichen Rechte wie
nach der Geburt eines eigenen Kindes. Sie haben ab dem
Zeitpunkt der Eingliederung des Kindes in die Familie
Anrecht auf 3 Monate Schutzfrist innerhalb des sechsten
Lebensjahres des Kindes. Bei internationalen Adoptionen
hingegen kann diese Mutterschutzfrist bis zum Erreichen
der Volljährigkeit des Kindes in Anspruch genommen
werden. Die Schutzfrist wird gleich entlohnt wie bei natür-
lichen Eltern.
Zusätzlich haben Sie Anrecht auf einen unbezahlten Warte-
stand für die Dauer des Aufenthalts im Herkunftsland des
Kindes.

Elternzeit können Sie während der ersten 8 Lebensjahre des
Kindes beanspruchen. Diese Zeit wird in der gleichen Weise
entlohnt wie für natürliche Eltern und kann für Kinder
zwischen dem 8. und 12. Lebensjahr innerhalb der ersten
3 Jahre nach der Eingliederung in die Familie beansprucht
werden.

Während die Entlohnung dieses Wartestandes bei natür-
lichen Eltern nur bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres
garantiert ist, beträgt die Altersgrenze bei Adoptionen und
Pflege 6 Jahre.

In der lokalen öffentlichen Verwaltung
gelten für die Mutterschutzfrist und die Elternzeit die
selben Regelungen wie in der Privatwirtschaft.
Der Wartestand für Personal mit Kindern muss innerhalb
der ersten 8 Jahre ab Eintritt des/der Minderjährigen in die
Familie beansprucht werden bzw. innerhalb des 15. Lebens-
jahres des Kindes.
Die Freistellung aus Erziehungsgründen unterliegt den
selben Regelungen wie bei natürlichen Eltern.

Nützliche Adressen

Abteilung Arbeit
Amt für Sozialen Arbeitsschutz
Leonardo da Vinci Straße 7, 39100 Bozen
Tel. 0471 412750 – Fax 0471 412747
sozialer-arbeitsschutz@provinz.bz.it
www.provinz.bz.it/arbeit

Gleichstellungsrätin
Leonardo da Vinci Straße 7, 39100 Bozen
Tel. 0471 412797 – Fax 0471 412747
für Vormerkungen: 0471 412750
in der Sprechstunde, jeden Donnerstag 14.30 – 17.00 Uhr
gleichstellungsraetin@provinz.bz.it
www.provinz.bz.it/arbeit/gleichstellungsraetin–d.htm

ASGB (Patronat SBR)
Bindergasse 30, 39100 Bozen
Tel. 0471 308200 – Fax 0471 308201
info@asgb.org – www.asgb.org

CGIL/AGB (Patronat Inca)
Romstrasse 79, 39100 Bozen
Tel. 0471 926411 – Fax 0471 926449
altoadige@cgil-agb.it – www.cgil.it/altoadige

SGBC/SL (Patronat Inas)
Siemensstrasse 23, 39100 Bozen
Tel. 0471 568400 – Fax 0471 568435
info@sgbcisl.it – www.sgbcisl.it

UIL/SGK (Patronat ITAL)
Romstrasse 84/c, 39100 Bozen
Tel. 0471 245611 – Fax 0471934537
uilbz@uilaltoadige.it – www.uilaltoadige.it

KVVW/ACLI (Patronat)
Südtirolerstrasse 28, 39100 Bozen
Tel. 0471 978677 – Fax 0471 973806 – patronat@kvw.org

Amt für Vorsorge und Sozialversicherung
Freiheitstrasse 23, 39100 Bozen
Tel. 0471 411660/661 – Fax 0471 411669
sozialwesen@provinz.bz.it – www.provinz.bz.it/sozial-
wesen/

Nisf – Nationalinstitut für Soziale Fürsorge
Büro für Sonderverwaltung
Dominikanerplatz 30, 39100 Bozen
Tel. 0471 996611 – Fax 0471 996730
www.inps.it

www.socompiere.com

Autonome Provinz Bozen-Südtirol, Abteilung Arbeit



Ruhepausen und Krankheit des Kindes

Wenn Sie Ihre Arbeit wieder aufnehmen, können Sie die täglichen Ruhepausen (Stillpausen) nehmen:

Bis Ihr Kind 1 Jahr alt ist, haben Sie Anspruch auf 2 bezahlte Freistellungen pro Tag zu je einer Stunde, die Sie auch zusammenlegen können und somit Ihre tägliche Arbeitszeit reduzieren. Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin muss Ihnen diese vorgesehenen Stillpausen freigeben. Bei einer Arbeitszeit von weniger als 6 Stunden täglich, steht Ihnen 1 bezahlte Stunde Freistellung zu. Bei Mehrlingsgeburt verdoppeln sich die Freistunden.

Auch der Vater kann die Stillpausen beanspruchen, wenn

- die arbeitende Mutter darauf verzichtet
- die Mutter selbständig erwerbstätig ist
- der Vater das alleinige Sorgerecht für das Kind hat*
- eine Mehrlingsgeburt vorliegt

Zusätzliche Regelung im lokalen öffentlichen Dienst für Väter:
Der Vater hat Anspruch auf 1 Stunde Freistellung, wenn die Mutter des Kindes nicht erwerbstätig ist, mindestens 3 Kinder vorhanden und 2 davon unter 10 Jahre alt sind.

Wird Ihr Kind krank,

so haben Sie in der Privatswirtschaft Anrecht dieses bis zum 3. Lebensjahr zu betreuen. Vom 3. bis zum 8. Lebensjahr sind es jeweils 5 Arbeitstage pro Jahr und Elternteil. Die Abwesenheit muss immer durch ein ärztliches Zeugnis bestätigt werden und wird nicht entlohnt. Sollte für ihr Kind während des Urlaubs ein Krankenhaus-aufenthalt notwendig sein, wird der Urlaub unterbrochen; diese Tage werden nicht entlohnt.

In der lokalen öffentlichen Verwaltung

Bis Ihr Kind 8 Jahre alt ist, haben Sie Anrecht auf einen bezahlten Sonderurlaub von insgesamt 60 Arbeitstagen, der in Stunden teilbar ist. Bei schwerer Krankheit des Kindes können beide Eltern den Sonderurlaub auch gleichzeitig beanspruchen. Bei Einlieferung des Kindes in ein Krankenhaus wird der laufende Urlaub unterbrochen. In allen Fällen ist ein Antrag an die Verwaltung zu stellen.

* 2006 ist ein neues Gesetz verabschiedet worden, das das gemeinsame Sorgerecht als den Normalfall ansieht. Das Mutterschaftsgesetz bedarf einer Anpassung. Anspruchsberechtigt müsste daher jener Elternteil sein, der mit dem Kind lebt.

Haben Sie ein Kind mit Behinderung

... so können Sie die Elternzeit bis zum 3. Lebensjahr des Kindes verlängern. Dieser Wartestand wird mit 30% des Gehalts entlohnt. Alternativ dazu können Sie die tägliche Arbeitszeit um 2 Stunden bzw. 1 Stunde bei Teilzeit verkürzen, um sich Ihrem Kind zu widmen. Nach dem 3. Lebensjahr des Kindes stehen Ihnen zum Zwecke der Betreuung 3 bezahlte Tage pro Monat zur Verfügung, die auch in Halbtagesabschnitte aufgeteilt werden können. Zusätzlich besteht die Möglichkeit, einen bezahlten Wartestand von insgesamt 2 Jahren zu beanspruchen, wenn Ihr Kind nicht in einer Struktur untergebracht ist. Die Beitragsleistung für die Rente beträgt in allen Fällen 100%.

Entlassungsschutz

Während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von einem Jahr nach der Geburt ihres Kindes darf der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin Sie nicht ohne einen schwerwiegenden Grund entlassen. Erfolgt die Entlassung trotzdem, so wenden Sie sich sofort an eine Gewerkschaft. Denselben Schutz genießt der Vater, wenn dieser die Elternzeit beansprucht.

Wenn Sie das Arbeitsverhältnis auflösen müssen oder wollen:

- so teilen Sie dies schriftlich dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin und dem Amt für sozialen Arbeitsschutz mit. Die ansonsten vorgesehene Kündigungsfrist im Falle der Auflösung des Arbeitsverhältnisses muss nicht eingehalten werden. Das bedeutet, dass Sie das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen können. Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin ist jedoch verpflichtet Ihnen den Betrag, der der Kündigungsfrist entspricht, auszus zahlen.
- haben Sie die Möglichkeit freiwillig Ihre Rentenbeiträge beim NISF/INPS weiter einzuzahlen. Für 1 Jahr bezuschusst die Region die freiwillige Einzahlung mit einem fixen Beitrag. Für Mütter oder Väter, die nach der Mutter/Vaterschaft Teilzeit arbeiten, wird ebenfalls ein Beitrag zur freiwilligen Weiterversicherung gewährt.
- haben Sie die Verpflichtung, sich in die Unfallversicherung für im Haushalt Tätige einzutragen.

Selbständig Erwerbstätige

Sind Sie selbständig als Handwerkerin, Kauffrau, Landwirtin, Pächterin oder Halbpächterin tätig, so haben Sie Anrecht auf ein Mutterschaftsgeld für die Mutterschutzfrist (5 Monate). Der Antrag um die Auszahlung muss direkt an das NISF/INPS gestellt werden. Die Höhe des Mutterschaftsgeldes errechnet sich aufgrund von Tagessätzen des Konventionallohnes und beträgt 80% desselben. Ebenso besteht für selbständig erwerbstätige Eltern Anrecht auf Elternzeit. Diese beträgt 3 Monate und muss innerhalb des 1. Lebensjahres des Kindes beansprucht werden. Die finanzielle Vergütung beläuft sich auf 30% der Konventional-Entlohnung.

Sind Sie als freie Mitarbeiterin tätig,

so haben Sie Anspruch auf die Mutterschutzfrist für zwei Monate vor und drei Monate nach der Geburt. Die Auszahlung des Mutterschaftsgeldes können Sie direkt beim NISF/INPS beantragen und richtet sich nach der Höhe der eingezahlten Beiträge. Mutterschaftsgeld erhalten Sie jedoch nur, wenn Sie für mindestens 3 Monate Sozialbeiträge in den 12 Monaten vor dem 7. Schwangerschaftsmonat in die entsprechende Sonderverwaltung beim NISF/INPS eingezahlt haben.

5 Monate Mutterschutzfrist pro Kind werden Ihnen als Rentenzeit anerkannt, auch wenn die Geburt außerhalb des Arbeitsverhältnisses stattfindet. Dafür müssen Sie einen entsprechenden Antrag an das NISF/INPS stellen.

Die Anerkennung der Mutterschutzfrist kann auch für lange zurückliegende Geburten erfolgen.



Sonderfälle

Stehen Sie in keinem versicherten Arbeitsverhältnis...

- haben Sie trotzdem Recht auf Mutterschaftsgeld, wenn Sie im Zeitraum zwischen dem 18. und dem 9. Monat vor der Geburt des Kindes mindestens 3 Monate gearbeitet haben (3 Beitragsmonate beim NISF/INPS).
- Sie können keine versicherten Zeiten nachweisen. Dann haben Sie zwar auch Anrecht auf eine Mutterschaftszulage. Die Auszahlung dieser Zulage ist jedoch vom Einkommen und vom Vermögen der Familie abhängig. Der Antrag ist jeweils innerhalb von 6 Monaten zu stellen.

Haben Sie einen befristeten Arbeitsvertrag...

haben Sie trotzdem Anrecht auf das Mutterschaftsgeld. Befristete Arbeitsverträge werden durch die Schwangerschaft nicht immer verlängert und enden mit Fristablauf. In diesem Fall ist ein Antrag um Auszahlung des Mutterschaftsgeldes an das NISF/INPS direkt zu stellen.

Befinden Sie sich in einer Lehre...

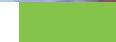
ist das Lehrverhältnis als ein befristetes Arbeitsverhältnis zu betrachten. Fällt die Mutterschutzfrist (2 vor und 3 Monate nach der Geburt) in die Zeit der Lehre, unterbricht sich diese und Sie können die Lehre im Anschluss daran weiterführen. Sie haben auch die Möglichkeit, die Elternzeit während der Lehre zu beanspruchen.

Sind Sie Hausangestellte, Saisonbeschäftigte oder arbeitslos....

- haben Sie Anspruch auf Mutterschaftsgeld, wenn Sie einen Antrag an das NISF/INPS stellen.
- Als Hausangestellte können Sie nach der Mutterschutzfrist (2 vor und 3 Monate nach der Geburt) entlassen werden. Elternzeit steht Ihnen nicht zu.
 - Haben Sie ein saisonales Arbeitsverhältnis und die Mutterschutzfrist (2 vor und 3 Monate nach der Geburt) fällt in die Zeit außerhalb der Arbeitsperiode, so müssen Sie einen Antrag um die Auszahlung des Mutterschaftsgeldes direkt an das NISF/INPS stellen.
 - Bei Arbeitslosigkeit haben Sie nur Anspruch auf das Mutterschaftsgeld, wenn Sie Arbeitslosengeld beziehen (6 Monate) und einen Antrag an das NISF/INPS stellen. Die Höhe des Mutterschaftsgeldes wird nach dem Einkommen des letzten Arbeitsverhältnisses berechnet.

Frau und Arbeit



-  **Privatswirtschaft/Staat**
-  **Lokale Öffentliche Verwaltung**
-  **Adoption und Pflege**
-  **Ruhepausen**
-  **Kind mit Behinderung**
-  **Entlassungsschutz**
-  **Selbständig Erwerbstätige**
-  **Sonderfälle**

Eine Informationsreihe des
Landesbeirates für Chancengleichheit-Frauenbüro

