

234 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XVI. GP

Regierungsvorlage

Bundesgesetz vom XXXXX 1984, mit dem das Mutterschutzgesetz 1979 geändert wird

Der Nationalrat hat beschlossen:

Artikel I

Das Mutterschutzgesetz 1979, BGBl. Nr. 221, in der Fassung der Kundmachungen BGBl. Nr. 409/1980 und 577/1980 wird wie folgt geändert:

1. Im § 6 Abs. 3 erster Satz sind die Worte „Gast- und Schankgewerbe und im Beherbergungswesen“ durch das Wort „Gastgewerbe“ zu ersetzen.

2. § 7 Abs. 2 bis 4 haben zu lauten:

„(2) Das Verbot nach Abs. 1 gilt nicht

1. für die Beschäftigung bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, öffentlichen Schaustellungen, Darbietungen, Lustbarkeiten, Filmaufnahmen, im Gastgewerbe und in Betrieben, in denen ununterbrochen mit Schichtwechsel gearbeitet wird, im Rahmen der sonst zulässigen Sonn- und Feiertagsarbeit;
2. für die Beschäftigung in Betrieben, für die Sonn- und Feiertagsarbeit zugelassen ist, wenn die wöchentliche Ruhezeit für die gesamte Belegschaft auf einen bestimmten Werktag fällt;
3. für die Beschäftigung in Betrieben, für die Sonn- und Feiertagsarbeit zugelassen ist,

wenn im Betrieb insgesamt nicht mehr als fünf Dienstnehmer regelmäßig beschäftigt sind und außer der werdenden oder stillenden Mutter nur noch ein Dienstnehmer beschäftigt ist, der eine gleichartige Beschäftigung ausüben kann.

(3) Auf Antrag des Dienstgebers kann das Arbeitsinspektorat im Einzelfall weitere Ausnahmen bewilligen, wenn dies aus betrieblichen Gründen unerlässlich ist.

(4) Die Dienstnehmerin hat in der auf die Sonntagsarbeit folgenden Kalenderwoche Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 36 Stunden (Wochenruhe), in der auf die Feiertagsarbeit folgenden Woche Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden im Anschluß an eine Nachtruhe. Die Ruhezeit hat einen ganzen Wochentag einzuschließen. Während dieser Ruhezeit darf die Dienstnehmerin nicht beschäftigt werden.“

3. Der bisherige Abs. 4 des § 7 erhält die Bezeichnung Abs. 5.

Artikel II

Inkrafttreten und Vollziehung

(1) Dieses Bundesgesetz tritt mit 1. Juli 1984 in Kraft.

(2) Die Zuständigkeit zur Vollziehung dieses Bundesgesetzes richtet sich nach § 39.

VORBLATT

Problem und Ziel:

Anpassung der Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes über die Ruhezeit bei Sonn- und Feiertagsarbeit an das Arbeitsruhegesetz.

Inhalt:

Der vorliegende Entwurf einer Novelle zum Mutterschutzgesetz sieht eine mindestens 36stündige wöchentliche Ruhezeit bei Sonntagsarbeit und eine ununterbrochene Ruhezeit von 24 Stunden bei Feiertagsarbeit vor.

Alternativen:

Keine.

Kosten:

Die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes über Sonn- und Feiertagsarbeit gelten auch für Bundesbedienstete. Die vorgesehenen Regelungen über die Ruhezeit bei ausnahmsweise gestatteter Sonn- und Feiertagsarbeit können zwar in Einzelfällen eine Änderung der Diensterteilung erforderlich machen, dem Bund erwachsen jedoch aus dieser Regelung keine Kosten.

Erläuterungen

I. Allgemeiner Teil

Das Arbeitsruhegesetz, BGBl. Nr. 144/1983, sieht eine 36stündige Wochenendruhe vor, in die der Sonntag zu fallen hat. Wird während des Wochenendes Arbeit geleistet, so tritt an Stelle der Wochenendruhe eine 36stündige Wochenruhe.

Das Mutterschutzgesetz verbietet die Beschäftigung werdender und stillender Mütter an Sonn- und Feiertagen. Ausnahmen sind nur gestattet, soweit sie sich aus § 7 Abs. 2 und 3 ergeben. Weitergehende Ausnahmen anderer Gesetze, etwa des Arbeitsruhegesetzes, sind daher auf werdende und stillende Mütter nicht anwendbar, einschränkende Ausnahmen anderer Gesetze werden nicht berührt (§ 7 Abs. 4 alt).

Der vorliegende Gesetzentwurf paßt die Bestimmungen über die Ruhezeit bei ausnahmsweise gestatteter Sonn- und Feiertagsarbeit den Vorschriften des Arbeitsruhegesetzes an. Der Dienstnehmerin ist in der der Sonntagsarbeit folgenden Kalenderwoche eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 36 Stunden und in der der Feiertagsarbeit folgenden Woche eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden im Anschluß an eine Nachruhe zu gewähren. Diese Regelung gilt auch für jene Dienstnehmerinnen, die nicht vom Geltungsbereich des Arbeitsruhegesetzes erfaßt sind.

Außerdem verbietet der vorliegende Entwurf die Heranziehung der Dienstnehmerin zu Arbeiten während der Ruhezeit. Die vorliegende Novelle zum Mutterschutzgesetz soll gleichzeitig mit dem Arbeitsruhegesetz am 1. Juli 1984 in Kraft treten.

Die Zuständigkeit des Bundes ergibt sich aus Art. 10 Abs. 1 Z 11 und 16, Art. 14 Abs. 2, Art. 14 a Abs. 3 lit. b und Art. 21 Abs. 2 B-VG.

II. Besonderer Teil

Zu Z 1 (§ 6 Abs. 3):

Diese Bestimmung enthält eine terminologische Anpassung an die Gewerbeordnung.

Zu Z 2 (§ 7 Abs. 2 bis 4):

§ 7 Abs. 2 sieht generelle Ausnahmen vom Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit vor, und zwar

für bestimmte Beschäftigungen und Betriebe (Z 1) und für jene Betriebe mit höchstens fünf Beschäftigten, für die Sonn- und Feiertagsarbeit zugelassen ist (zB nach dem Arbeitsruhegesetz), wenn höchstens ein anderer Dienstnehmer die geschützte Dienstnehmerin ersetzen kann (Z 3). Z 2 sieht wie bisher eine Ausnahme für Betriebe vor, für die Sonn- und Feiertagsarbeit zugelassen ist, wenn deren wöchentliche Ruhezeit für die gesamte Belegschaft auf einen bestimmten Werktag fällt. Solche Betriebe, die regelmäßig an Sonntagen arbeiten, dafür aber regelmäßig an einem bestimmten Werktag geschlossen halten, sind ua. Konditoreien — soweit sie nicht unter Z 1 fallen —, Saunen, Bäder und ähnliches.

Der vorliegende Entwurf sieht keine Änderung hinsichtlich des Umfanges dieser Ausnahmen vor.

In § 7 Abs. 2 Z 1 wird ebenfalls in Anpassung an die Gewerbeordnung der Begriff „Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe“ durch „Gastgewerbe“ ersetzt.

In Z 2 wird der Begriff „Ersatzruhetag“ durch „wöchentliche Ruhezeit“ ersetzt, um klarzustellen, daß darunter nicht die Ersatzruhe im Sinne des § 6 ARG zu verstehen ist. Wird die Dienstnehmerin in Betrieben im Sinne der Z 2 an Sonntagen beschäftigt, hat sie gem. § 7 Abs. 4 Anspruch auf eine mindestens 36stündige ununterbrochene Ruhezeit in der der Sonntagsarbeit folgenden Kalenderwoche.

Nach der derzeit geltenden Regelung werden die Ausnahmen gemäß § 7 Abs. 2 Z 1 und 3 sowie Abs. 3 nur wirksam, wenn in der der Sonn- und Feiertagsarbeit folgenden Woche eine Ruhezeit gewährt wird. Der vorliegende Entwurf geht von dieser im nachhinein zu erfüllenden Bedingung für die Zulässigkeit von Sonn- und Feiertagsarbeit ab und normiert in Anpassung an das System des Arbeitsruhegesetzes im nunmehrigen § 7 Abs. 4 einen Anspruch der Dienstnehmerin auf Ruhezeit.

§ 7 Abs. 3 enthält weiterhin eine individuelle Ausnahme vom Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit für bestimmte Beschäftigungen und Betriebe durch vorherige Bewilligung des Arbeitsinspektors.

§ 7 Abs. 4 legt einen Anspruch auf ununterbrochene Ruhezeit fest. Die Ruhezeit gebührt bei

Sonn- und Feiertagsarbeit nach § 7 Abs. 2 Z 1 bis 3 und nach § 7 Abs. 3. Die derzeit geltende Regelung des § 7 Abs. 2 und 3 unterscheidet nicht zwischen den Voraussetzungen von Sonn- und Feiertagsarbeit. Die generellen Ausnahmen nach Abs. 2 Z 1 und 3 setzen voraus, daß der Dienstnehmerin in der der Sonn- und Feiertagsarbeit folgenden Woche eine ununterbrochene Ruhezeit von 24 Stunden im Anschluß an eine Nachruhe gewährt wird. Da die Nachruhe gemäß § 6 MSchG zumindest 11 Stunden dauern muß, ergibt sich eine Gesamtruhezeit von mindestens 35 Stunden. In Anpassung an das Arbeitsruhegesetz sieht Abs. 4 Satz 1 des Entwurfes eine Unterscheidung zwischen den Ruhezeiten bei Sonntagsarbeit und bei Feiertagsarbeit vor.

Das ARG legt bei Sonntagsarbeit eine mindestens 36stündige ununterbrochene Ruhezeit fest. Der 1. Halbsatz des § 7 Abs. 4 sieht vor, daß der Dienstnehmerin eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 36 Stunden gewährt werden muß. Dies entspricht der Wochenruhe des ARG (§ 2 Abs. 1 Z 2 ARG).

Das Arbeitsruhegesetz sieht die Möglichkeit vor, für Arbeit an Feiertagen Zeitausgleich zu vereinbaren. Der Zeitausgleich muß mindestens einen Kalendertag oder 36 Stunden umfassen (§ 7 Abs. 6 ARG). Das Mutterschutzgesetz hat schon bisher einen Zeitausgleich bei Feiertagsarbeit zwingend vorgeschrieben (eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden im Anschluß an eine Nachruhe). Diese Regelung wird beibehalten. Der

für Feiertagsarbeit gebührende Zeitausgleich ist in der der Feiertagsarbeit folgenden Woche zu gewähren. Als Woche gilt nicht die Kalenderwoche, sondern der Zeitraum von 7 aufeinanderfolgenden Tagen.

Der **2. Satz des Abs. 4** bestimmt, daß die Ruhezeit einen ganzen Wochentag einschließen muß. Diese Bestimmung entspricht § 4 letzter Satz des Arbeitsruhegesetzes. Da werdende und stillende Mütter in der Zeit von 20 Uhr (in Ausnahmefällen: 22 Uhr bzw. 23 Uhr) bis 6 Uhr nicht beschäftigt werden dürfen, umfaßt die nach der derzeit geltenden Regelung gebührende Ruhezeit immer einen ganzen Wochentag (Zeitraum von 0 Uhr bis 24 Uhr). Die vorgeschlagene Bestimmung soll sicherstellen, daß dies künftig auch bei der 36stündigen wöchentlichen Ruhezeit der Fall ist.

§ 7 Abs. 4 Satz 3 enthält eine Neuerung gegenüber der geltenden Rechtslage. Das Arbeitsruhegesetz gestattet in gewissen Fällen die Beschäftigung des Arbeitnehmers während seiner Wochenruhe. Das besondere Schutzbedürfnis schwangerer und stillender Mütter rechtfertigt eine das Arbeitsruhegesetz einschränkende Regelung. Der Entwurf sieht vor, daß werdende und stillende Mütter während der Wochenruhe bzw. des Zeitausgleiches für Feiertagsarbeit nicht zu Arbeiten herangezogen werden dürfen.

Z 3 des Entwurfes enthält die durch die Neueinfügung des Abs. 4 erforderliche Umnummerierung.

Textgegenüberstellung

Entwurf

§ 6 Abs. 3

(3) Auf Antrag des Dienstgebers kann das Arbeitsinspektorat im Einzelfall die Beschäftigung werdender und stillender Mütter im Gastgewerbe bis zweiundzwanzig Uhr, bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, öffentlichen Schaustellungen, Darbietungen, Lustbarkeiten und in Lichtspieltheatern bis dreiundzwanzig Uhr bewilligen, wenn dies aus betrieblichen Gründen notwendig ist und es der Gesundheitszustand der Dienstnehmerin erlaubt. Diese Bewilligung darf nur erteilt werden, wenn der Dienstnehmerin im Anschluß an die Nacharbeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden gesichert ist.

§ 7 Abs. 2

(2) Das Verbot nach Abs. 1 gilt nicht

1. für die Beschäftigung bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, öffentlichen Schaustellungen, Darbietungen, Lustbarkeiten, Filmaufnahmen, im Gastgewerbe und in Betrieben, in denen ununterbrochen mit Schichtwechsel gearbeitet wird, im Rahmen der sonst zulässigen Sonn- und Feiertagsarbeit;
2. für die Beschäftigung in Betrieben, für die Sonn- und Feiertagsarbeit zugelassen ist, wenn die wöchentliche Ruhezeit für die gesamte Belegschaft auf einen bestimmten Werktag fällt;
3. für die Beschäftigung in Betrieben, für die Sonn- und Feiertagsarbeit zugelassen ist, wenn im Betrieb insgesamt nicht mehr als fünf Dienstnehmer beschäftigt sind und außer der werdenden oder stillenden Mutter nur noch ein Dienstnehmer beschäftigt ist, der eine gleichartige Beschäftigung ausüben kann.

§ 7 Abs. 3

(3) Auf Antrag des Dienstgebers kann das Arbeitsinspektorat im Einzelfall weitere Ausnahmen bewilligen, wenn dies aus betrieblichen Gründen unerlässlich ist.

Geltende Fassung

§ 6 Abs. 3

(3) Auf Antrag des Dienstgebers kann das Arbeitsinspektorat im Einzelfall die Beschäftigung werdender und stillender Mütter im Gast- und Schankgewerbe und im Beherbergungswesen bis zweiundzwanzig Uhr, bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, öffentlichen Schaustellungen, Darbietungen, Lustbarkeiten und in Lichtspieltheatern bis dreiundzwanzig Uhr bewilligen, wenn dies aus betrieblichen Gründen notwendig ist und es der Gesundheitszustand der Dienstnehmerin erlaubt. Diese Bewilligung darf nur erteilt werden, wenn der Dienstnehmerin im Anschluß an die Nacharbeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden gesichert ist.

§ 7 Abs. 2

(2) Das Verbot nach Abs. 1 gilt nicht

1. für die Beschäftigung bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, öffentlichen Schaustellungen, Darbietungen, Lustbarkeiten, Filmaufnahmen, im Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe und in Betrieben, in denen ununterbrochen mit Schichtwechsel gearbeitet wird, im Rahmen der sonst zulässigen Sonn- und Feiertagsarbeit, wenn in der der Sonn- oder Feiertagsarbeit folgenden Woche einmal eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens vierundzwanzig Stunden im Anschluß an eine Nachtruhe gewährt wird;
2. für die Beschäftigung in Betrieben, für die Sonn- und Feiertagsarbeit zugelassen ist, wenn der Ersatzruhetag für die gesamte Belegschaft auf einen bestimmten Werktag fällt;
3. für die Beschäftigung in Betrieben, für die Sonn- und Feiertagsarbeit zugelassen ist, wenn im Betrieb insgesamt nicht mehr als fünf Dienstnehmer regelmäßig beschäftigt sind, außer der werdenden oder stillenden Mutter nur noch ein Dienstnehmer beschäftigt ist, der eine gleichartige Beschäftigung ausüben kann, und wenn in der der Sonn- oder Feiertagsarbeit folgenden Woche einmal eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens vierundzwanzig Stunden im Anschluß an eine Nachtruhe gewährt wird.

(3) Auf Antrag des Dienstgebers kann das Arbeitsinspektorat im Einzelfall weitere Ausnahmen bewilligen, wenn dies aus betrieblichen Gründen unerlässlich ist und wenn in der der Sonn- oder Feiertagsarbeit folgenden Woche einmal eine

Entwurf

§ 7 Abs. 4

(4) Die Dienstnehmerin hat in der auf die Sonntagsarbeit folgenden Kalenderwoche Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 36 Stunden (Wochenruhe), in der auf die Feiertagsarbeit folgenden Woche Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden im Anschluß an eine Nachtruhe. Die Ruhezeit hat einen ganzen Wochentag einzuschließen. Während dieser Ruhezeit darf die Dienstnehmerin nicht beschäftigt werden:

§ 7 Abs. 5

keine Änderung

Geltende Fassung

ununterbrochene Ruhezeit von mindestens vierundzwanzig Stunden im Anschluß an eine Nachtruhe gesichert ist.

§ 7 Abs. 4

Die Ausnahmen der Abs. 2 und 3 gelten nur, soweit Sonn- und Feiertagsarbeit für Dienstnehmerinnen nicht auf Grund anderer Vorschriften verboten ist.

6

234 der Beilagen