

382/ME

**REPUBLIK ÖSTERREICH**  
**Bundesministerium**  
**für Arbeit und Soziales**

Zl. 52.135/3-2/94

1010 Wien, den 10.3.1994

Stubenring 1

DVR: 0017001

Telefon: (0222) 711 00

Telex 111145 oder 111780

Telefax 715 82 57

P.S.K.Kto.Nr.: 05070.004

Auskunft:

Klara Peherstorfer

Klappe: 6290

Zl. 52.135/3-2/94

An das  
 Präsidium des  
 Nationalrates  
 Parlament  
 1010 Wien

<b>Gesetzentwurf</b>	
Zl. <u>28</u>	GE/19
Datum <u>24.3.1994</u>	
Verteilt <u>28. März 1994</u>	

H. Kajak

Betrifft: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Mutter-  
 schutzgesetz 1979 und das Eltern-Karenzurlaubsgesetz  
 geändert werden;  
 Aussendung zur Stellungnahme

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales beehrt sich, in  
 der Anlage 25 Exemplare des Entwurfes eines Bundesgesetzes,  
 mit dem das Mutterschutzgesetz 1979 und das Eltern-Karenzur-  
 laubsgesetz geändert werden, zur gefälligen Kenntnisnahme zu  
 übermitteln.

Als Frist für die Abgabe der Stellungnahme wurde der 2. Mai  
1994 festgesetzt.

Anlage

Für den Bundesminister:

K l e i n

Für die Richtigkeit  
 der Ausfertigung:

*Trübner*

Anlage zu Zl. 52.135/3-2/1994

## E n t w u r f

eines Bundesgesetzes, mit dem das Mutterschutzgesetz 1979 und das Eltern-Karenzurlaubsgesetz geändert werden

Der Nationalrat hat beschlossen:

## Artikel I

## Änderung des Mutterschutzgesetzes 1979

Das Mutterschutzgesetz 1979, BGBl. Nr. 221, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 257/1993, wird wie folgt geändert:

1. Dem § 3 wird folgender Abs. 8 angefügt:

„(8) Der Dienstgeber hat werdende Mütter für notwendige schwangerschaftsbedingte Vorsorgeuntersuchungen, insbesondere solche nach der Mutter-Kind-Paß-Verordnung, BGBl. Nr. 663/1986 i.d.F. BGBl. Nr. 716/1992, unter Fortzahlung des Entgeltes von der Arbeit freizustellen.“

2. § 4 Abs. 2 Z 3 lautet:

„3. Arbeiten, bei denen die Gefahr einer Berufserkrankung im Sinne der einschlägigen Vorschriften des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes, BGBl. Nr. 189/1955, gegeben ist;“

3. Nach § 4 wird folgender § 4 a samt Überschrift eingefügt:

„Beschäftigungsverbote für stillende Mütter

§ 4 a. Stillende Mütter dürfen mit Arbeiten gemäß § 4 Abs. 2 Z 1, 3, 4 und Abs. 5 nicht beschäftigt werden.“

4. § 5 Abs. 4 lautet:

„(4) Über die Bestimmungen der Abs. 1 bis 3 hinaus kann die gemäß § 36 zuständige Verwaltungsbehörde für Dienstnehmerinnen, die nach dem Zeugnis eines Arbeitsinspektionsarztes oder eines Amtsarztes in den ersten Monaten nach ihrer Entbindung nicht voll leistungsfähig sind, dem Dienstgeber die zum Schutz der Gesundheit der Dienstnehmerin notwendigen Maßnahmen auftragen.“

5. § 5 Abs. 5 entfällt.

- 2 -

6. Nach § 8 wird folgender § 8 a samt Überschrift eingefügt:

„Ruhemöglichkeit

§ 8 a. (1) werdenden und stillenden Müttern ist es zu ermöglichen, sich unter geeigneten Bedingungen hinzulegen und auszuruhen.

(2) Bei der Beschäftigung von werdenden und stillenden Müttern in Arbeitsstätten, die bereits vor dem 1.1.1993 betrieben wurden, ist Abs. 1 erst ab 1.1.1996 anzuwenden.

(3) Abs. 1 und 2 gelten nicht für die Beschäftigung von werdenden und stillenden Müttern außerhalb von Betriebsgebäuden und sonstigen ortsgebundenen Anlagen.''

7. § 9 Abs. 3 und 4 lautet:

„(3) Die gemäß § 36 zuständige Verwaltungsbehörde kann dem Dienstgeber im Rahmen der Abs. 1 und 2 eine bestimmte Verteilung der Stillzeiten auftragen, wenn es die besonderen Verhältnisse des Einzelfalls erfordern.

(4) Weiters kann die gemäß § 36 zuständige Verwaltungsbehörde die Einrichtung von Stillräumen vorschreiben.''

8. § 13 lautet:

„§ 13. Im gerichtlichen Verfahren nach den §§ 10 Abs. 3 und 4, 12, 15 c Abs. 7 und 22 sowie im Verwaltungsverfahren nach § 4 Abs. 2 Z 9, Abs. 4 und 5, § 5 Abs. 4, § 6 Abs. 3, § 7 Abs. 3 und § 9 Abs. 3 ist die Dienstnehmerin Partei.''

9. § 14 Abs. 1 Satz 1 lautet:

„§ 14. (1) Macht die Anwendung des § 4, § 4 a, des § 5 Abs. 3 und 4 oder des § 6 eine Änderung der Beschäftigung im Betrieb erforderlich, so hat die Dienstnehmerin, sofern nicht Anspruch auf Wochengeld gemäß § 10 a Abs. 3 besteht, Anspruch auf das Durchschnittsentgelt der letzten 13 Wochen vor der Änderung der Beschäftigung.''

10. § 15 Abs. 6 erster Halbsatz lautet:

„(6) Die §§ 10, 11, 12 Abs. 1, 2 und 4, 13, 16 sowie die Abs. 1 bis 5 sind auf Dienstnehmerinnen,''

11. In § 15 c Abs. 6 Satz 2 entfallen die Worte „während des zweiten Lebensjahres des Kindes''

12. § 27 lautet:

„§ 27. Die Zustimmung zur Kündigung ist abweichend von § 10 Abs. 3 nur dann zu erteilen, wenn der Dienstgeber wegen Änderung seiner wirtschaftlichen Verhältnisse nicht in der Lage ist, eine Arbeitskraft im Haushalt zu beschäftigen, oder der Grund, der für ihre Beschäftigung maßgebend war, weggefallen ist, oder wenn sich die Dienstnehmerin in der Tagsatzung zur mündlichen Streitverhandlung nach Rechtsbelehrung der Parteien durch den Vorsitzenden über den Kündigungsschutz nach diesem Bundesgesetz mit der Kündigung einverstanden erklärt. Eine entgegen diesen Vorschriften ausgesprochene Kündigung ist rechtsunwirksam.“

13. §§ 29 und 30 samt Überschrift entfallen.

14. Die §§ 33 und 34 samt Überschriften entfallen.

15. Der Einleitungssatz des § 36 lautet:

„Zuständige Verwaltungsbehörde im Sinne § 5 Abs. 4 und § 9 Abs. 3 und 4 ist“

16. § 37 Abs. 1 lautet:

„(1) Dienstgeber oder deren Bevollmächtigte, die dem § 3 Abs. 1, 3, 6 und 7, § 4 Abs. 1 bis 3, 5 und 6, § 4 a, § 5 Abs. 1 bis 3, §§ 6 bis 8 a, § 9 Abs. 1 und 2, § 17, § 31 Abs. 2, § 32 oder einem Bescheid nach § 4 Abs. 2 Z 9 und Abs. 5, § 5 Abs. 3, § 9 Abs. 3 und 4 zuwiderhandeln, sind, wenn die Tat nicht nach anderen Vorschriften mit strengerer Strafe bedroht ist, von der Bezirksverwaltungsbehörde (Berghauptmannschaft) mit einer Geldstrafe von 1.000 S bis 25.000 S, im Wiederholungsfalle von 3.000 S bis 50.000 S zu bestrafen.“

17. Nach § 38 a wird folgender § 38 b samt Überschrift eingefügt:

„Verweisungen

§ 38 b. Soweit in diesem Bundesgesetz auf andere Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwenden.“

18. Dem § 40 wird folgender Abs. 3 angefügt:

„Die §§ 3 Abs. 8, 4 Abs. 2 Z 3, 4 a, 5 Abs. 4, 8 a, 9 Abs. 3 und 4, 13, 14 Abs. 1 Satz 1, 15 Abs. 6 erster Halbsatz, 15 c Abs. 6 Satz 2, 27, 36, 37 Abs. 1 und 38 b, in der Fassung des Bundesgesetzes, BGBl. Nr. XXXXX, treten mit ..... in Kraft. Mit diesem Zeitpunkt treten die §§ 5 Abs. 5, 29, 30, 33 und 34 außer Kraft.“

- 4 -

## Artikel II

## Novelle zum Eltern-Karenzurlaubsgesetz

Das Eltern-Karenzurlaubsgesetz, BGBl. Nr. 651/1989, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 833/1992, wird wie folgt geändert:

1. § 6 Abs. 4 lautet:

„Die §§ 10 Abs. 3 bis 7 und 13 MSchG sowie für Heimarbeiter § 31 Abs. 3 MSchG sind anzuwenden. Eine Entlassung kann nur nach Zustimmung des Gerichts ausgesprochen werden. § 12 Abs. 2 und 4 MSchG ist anzuwenden.“

2. § 8 Abs. 10 zweiter Satz lautet:

„§ 6 Abs. 3 dieses Bundesgesetzes und die §§ 10 Abs. 3 bis 7 und § 13 MSchG sowie für Heimarbeiter § 31 Abs. 3 MSchG sind anzuwenden. Eine Entlassung kann nur nach Zustimmung des Gerichts ausgesprochen werden. § 12 Abs. 2 und 4 MSchG ist anzuwenden.“

3. § 10 Abs. 7 Z 4 lautet:

„4. Im § 8 Abs. 10 ist die Verweisung auf die §§ 10 Abs. 3 bis 7, 12 Abs. 2 und 4 und 13 MSchG mit den Änderungen anzuwenden, die sich aus den §§ 20 bis 22 MSchG ergeben.“

4. § 10 Abs. 9 Z 2 lautet:

„2. im § 8 Abs. 10 die Verweisung auf die §§ 10 Abs. 3 bis 7, 12 Abs. 2 und 4 und 13 MSchG mit den Änderungen anzuwenden sind, die sich aus den §§ 20 bis 22 MSchG ergeben.“

5. Dem § 14 wird folgender Abs. 2 angefügt:

„(2) § 6 Abs. 4, § 8 Abs. 10 zweiter Satz, § 10 Abs. 7 Z 4 und Abs. 9 Z 2, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXXXX treten mit .... in Kraft.“

- 5 -

## V o r b l a t t

## Problem:

Die Mutterschutz-Richtlinie (92/85/EWG) sowie die Arbeitsstätten-Richtlinie (89/654/EWG) enthalten Schutzbestimmungen für schwangere Frauen und stillende Mütter, die zum Teil über die entsprechenden Regelungen im Mutterschutzgesetz hinausgehen.

## Ziel:

Anpassung des Mutterschutzgesetzes 1979 an die erwähnten EG-Richtlinien.

## Inhalt:

Schaffung einer Bestimmung betreffend Vorsorgeuntersuchungen für Schwangere, Einführung von Beschäftigungsverboten für stillende Mütter, Verpflichtung der Arbeitgeber zur Schaffung von Liegemöglichkeiten für Schwangere und Stillende sowie Verbesserung der Kündigungsschutzbestimmungen für in die Hausgemeinschaft aufgenommene Hausgehilfinnen und Hausangestellte.

## Alternativen:

Nichtumsetzung des EG-Rechts.

## Kosten:

Kosten für den Bund können durch die Verpflichtung zur Schaffung von Liegemöglichkeiten für Schwangere und stillende Mütter entstehen. Weitere Kosten können sich durch die Einführung von Beschäftigungsverboten für stillende Mütter ergeben. Es ist jedoch zu berücksichtigen, daß wegen des Inkrafttretens des EWR die Umsetzung des EG-Rechts unvermeidbar ist.

## EG-Konformität:

Dieser Entwurf zielt darauf ab, das Mutterschutzgesetz 1979 an das EG-Recht anzupassen.

- 6 -

## E r l ä u t e r u n g e n

## Allgemeiner Teil

Mit dem vorliegenden Entwurf für eine Novelle zum Mutterschutzgesetz 1979 soll EG-Recht umgesetzt werden, und zwar:

- einzelne Bestimmungen der Arbeitsstätten-Richtlinie [EWR-Anhang XVIII 389 L 0654]: Richtlinie 89/654/EWG des Rates vom 30. November 1989 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten (ABl.Nr. L 393 vom 30.12.1989, S. 1) sowie
- die Mutterschutz-Richtlinie: Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz - zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Art. 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG (ABl.Nr. L 348 vom 28.11.1992, S. 1). Diese Richtlinie ist voraussichtlich bis zum 19.10.1994 umzusetzen.

In Erfüllung der Mutterschutz-Richtlinie werden vor allem folgende Regelungen getroffen:

- Freistellungsanspruch für Vorsorgeuntersuchungen
- Beschäftigungsverbote für stillende Mütter
- Verbesserung des Kündigungsschutzes für in die Hausgemeinschaft aufgenommene Hausgehilfinnen und Hausangestellte (insbesondere auch in Erfüllung des Art. 8 Abs. 2 der Europäischen Sozialcharta).

Die Umsetzung der Art. 4 bis 6 der Richtlinie - soweit diese über die Bestimmungen des MSchG hinausgehen - erscheint derzeit für die schwangeren Arbeitnehmerinnen nicht möglich. Die gemäß Art. 3 von der Kommission zu erstellenden Leitlinien für die Beurteilung der chemischen, physikalischen und biologischen Agenzien sowie der industriellen Verfahren, die als Gefahrenquelle für Gesundheit und Sicherheit der Schwangeren und Stillenden gelten, wurden noch nicht herausgegeben. Diese Leitlinien, die sich u.a. auf die Bewegungen und Körperhaltungen, die geistige und körperliche Ermüdung erstrecken, sollen als Leitfaden für die in Art. 4 vorgesehene Beurteilung (Evaluierung) dienen.

Hinsichtlich der Evaluierungspflicht des Arbeitgebers und der zu treffenden Schutzmaßnahmen, die im MSchG für die schwangeren und stillenden Arbeitnehmerinnen festzulegen wären, soll auch der Abschluß der Verhandlungen über das Arbeitsschutzgesetz abgewartet werden.

Die Arbeitsstätten-Richtlinie sieht im Anhang I Punkt 17 und im Anhang II Punkt 12 vor, daß der Arbeitgeber schwangeren Frauen und stillenden Müttern das Hinlegen und Ausruhen unter geeigneten Bedingungen ermöglichen muß.

Der Entwurf für eine Novelle zum Eltern-Karenzurlaubsgesetz enthält lediglich Zitat Anpassungen und Berichtigungen.

- 7 -

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



## Besonderer Teil

Zu Art. I (Änderung des Mutterschutzgesetzes 1979):

Zu Z 1 (§ 3 Abs. 8):

Art. 9 Mutterschutz-RL trifft die ausdrückliche Feststellung, daß für durch die Schwangerschaft bedingte Untersuchungen die entsprechende Zeit unter Entgeltfortzahlung freizugeben ist. Der Entwurf stellt hiebei vor allem auf die Mutter-Kind-Paß-VO ab. Den Schwangeren ist daher vom Arbeitgeber die für die Untersuchungen nach der Mutter-Kind-Paß-Verordnung notwendige Zeit freizugeben. Solche Untersuchungen sind grundsätzlich alle vom Arzt im Zusammenhang mit der Schwangerschaft für notwendig erachteten und in den Mutter-Kind-Paß eingetragenen Untersuchungen, z.B. etwa auch eine Fruchtwasseruntersuchung. Sollten jedoch vom Arzt im Zusammenhang mit der Schwangerschaft zusätzliche Untersuchungen angeordnet werden, die nicht von der Mutter-Kind-Paß-VO erfaßt sind, so hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin auch für diese Vorsorgeuntersuchungen von der Arbeit freizustellen. Der Nachvollzug dieser RL-Regelung ist deshalb notwendig, weil § 1154 b ABGB abdingbar ist und die Arbeitnehmerin sich ja nicht krankheitsbedingt der ärztlichen Untersuchung unterzieht.

Zu Z 2 (§ 4 Abs. 2 Z 3):

Der Satzteil, in welchem als letzte ASVG-Novelle BGBl. Nr. 704/1976 angegeben wird, hätte zu entfallen. Der neu eingefügte § 38 b sieht nun generell eine dynamische Verweisung auf andere Bundesgesetze vor.

Zu Z 3 (§ 4 a):

Ausgehend von den bestehenden Beschäftigungsverboten des § 4 für werdende Mütter werden der Mutterschutz-Richtlinie (Art. 5 und 6) entsprechend für stillende Mütter jene Beschäftigungsverbote für anwendbar erklärt, die besondere Risiken vermeiden sollen und auch in Anh. II lit. B angesprochen sind, wie z.B. chemische Agenzien.

Diese Regelung überschneidet sich teilweise mit § 5 Abs. 3. Eine gesonderte Regelung wurde aber deswegen gewählt, weil diese Beschäftigungsverbote ohne exakte zeitliche Befristung gelten.

Zu Z 4 und 5 (§ 5 Abs. 4 und 5):

Das bisherige zweistufige Verfahren (Auftrag des Arbeitsinspektorats nach Abs. 4, Antrag des Arbeitsinspektorats mit Entscheidung durch Bezirksverwaltungsbehörde nach Abs. 5) erscheint zu umständlich. Im Sinne der Verfahrensökonomie wird ausschließlich ein Bescheid der gemäß § 36 zuständigen Behörde vorgesehen. Diese kann z. B. auf Antrag des Arbeitsinspektorates gemäß § 10 ArbIG oder von Amts wegen (insbesondere im Falle des Zeugnisses eines Amtsarztes) tätig werden.

Für den Zuständigkeitsbereich des Verkehrs-Arbeitsinspektorates und der Bergbehörden war die bisherige Regelung auch sinnwidrig, da diese selbst Behörden gemäß § 36 sind und den Antrag gemäß Abs. 5 daher an sich selbst hätten richten müssen.

Zu Z 6 (§ 8 a):

Zu Abs. 1:

Gemäß der EG-Richtlinie über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten (89/654/EWG) Anhang I (für Arbeitsstätten, die nach dem 31.12.1992 betrieben werden) und Anhang II (für bereits bestehende Arbeitsstätten) werden die Arbeitgeber verpflichtet, schwangeren Frauen und stillenden Müttern das Hinlegen und Ausruhen unter geeigneten Bedingungen zu ermöglichen. Dabei ist die Einrichtung gesonderter Liegeräume nicht erforderlich. Soweit dadurch die Ruhemöglichkeiten nicht beeinträchtigt werden, genügt bei entsprechender Separierung eine Liegemöglichkeit in Pausenräumen, Sozialräumen und anderen geeigneten Räumen.

Stellt der Dienstgeber keine geeigneten Liegemöglichkeiten zur Verfügung, so fällt er unter die Strafsanktion des § 37 Abs. 1.

Zu Abs. 2:

Da aber selbst diese Vorschrift unter Umständen geringfügige Umbauarbeiten notwendig macht, wird - entsprechend Art. 4 der EG-Richtlinie - für bestehende Betriebe eine Umrüstzeit festgesetzt.

Zu Abs. 3:

Nach Art. 3 der EG-Richtlinie gilt die Verpflichtung zur Schaffung von Liegemöglichkeiten nur für Arbeitsstätten. Im Hinblick darauf sieht Abs. 3 eine Einschränkung auf feste Gebäude vor.

Zu Z 7 (§ 9 Abs. 3 und 4):

Vgl. die Erläuterungen zu Z 3 und 4 (§ 5 Abs. 4 und 5). Die Regelungen der Abs. 3 und 4 können nicht in einem Absatz erfolgen, da nur die Berufung gegen Bescheide gemäß Abs. 3 keine aufschiebende Wirkung haben soll (§ 35 Abs. 2 letzter Satz).

Zu Z 8 (§ 13):

Diese Novellierung dient lediglich der Klarstellung. § 13 bezog sich bisher nur auf das Kündigungsverfahren. Da aber seit der Novelle BGBl. Nr. 833/1992 auch die Entlassung an die Zustimmung des Gerichtes gebunden ist und die Arbeitnehmerin eine Klage auf Teilzeitbeschäftigung einbringen kann, wurden alle Normen aufgezählt, welche die Beteiligung der Arbeitnehmerin an einem gerichtlichen Verfahren vorsehen.

Klargestellt soll auch werden, daß die Arbeitnehmerin in Verwaltungsverfahren, in denen es um die Durchsetzung von Ansprüchen der Schwangeren oder Stillenden (z.B. Festlegung eines Beschäftigungsverbot) geht, Parteistellung hat.

Zu Z 9 (§ 14 Abs. 1):

Die Schaffung von Beschäftigungsverboten für stillende Mütter (§ 4 a) erfordert eine Erweiterung des § 14 Abs. 1. Dies entspricht auch Art. 11 der Mutterschutz-Richtlinie.

- 10 -

Zu Z 10 (§ 15 Abs. 6):

Bisher fehlte in den für Adoptiv- oder Pflagemüttern geltenden Regelungen die Anführung des § 11. Da jedoch auch Ausländerinnen Kinder adoptieren können, werden die anzuwendenden Bestimmungen ergänzt.

Das Zitat „§ 12 Abs. 1“ bezog sich auf die Regelung der Entlassung vor der Novelle BGBl. Nr. 833/1992. Da nunmehr die Entlassung an die Zustimmung der Gerichte gebunden ist, sind die Zitate zu ergänzen und zwar bezüglich der Entlassungsgründe und der Möglichkeit der nachträglichen Zustimmung des Gerichtes.

Zu Z 11 (§ 15 c Abs. 6 zweiter Satz):

§ 15 c Abs. 6 enthält ein Redaktionsversehen anlässlich der Novelle zum MSchG BGBl. Nr. 833/1992. Da Mütter auch im ersten Lebensjahr des Kindes anstelle einer begehrten, aber abgelehnten Teilzeitbeschäftigung Karenzurlaub in Anspruch nehmen können, war der Hinweis auf das zweite Lebensjahr des Kindes irreführend (vgl. § 8 Abs. 6 zweiter Absatz EKUG sowie Schindler, DRdA 1993, S. 408).

Zu Z 12 bis 14 (§§ 27, 29, 30, 33 und 34):

Gemäß Art. 10 der Mutterschutz-RL besteht ein Kündigungsverbot während der Schwangerschaft bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubes. Dies entspricht auch Art. 6 des ILO-Übereinkommens Nr. 103 und Art. 8 Abs. 2 der Europäischen Sozialcharta. Die bisherige Ungleichbehandlung schwangerer Hausgehilfinnen gegenüber den anderen Arbeitnehmerinnen hat immer wieder zu Anfragen der Internationalen Arbeitsorganisation und des Europarates geführt.

Mit dem Arbeitsrechtlichen Begleitgesetz zur Pensionsreform, BGBl. Nr. 833/1992, wurden die nicht in die Hausgemeinschaft aufgenommenen Hausgehilfinnen und Hausangestellten den gewerblichen Arbeitnehmerinnen hinsichtlich des Kündigungsschutzes gleichgestellt. Bei den in die Hausgemeinschaft aufgenommenen Arbeitnehmerinnen wurde das geltende Recht belassen. Nunmehr muß auch für diese Arbeitnehmerinnen der Kündigungsschutz verlängert werden.

Bisher erhielten Hausgehilfinnen, die nach Ablauf des 5. Schwangerschaftsmonates gekündigt wurden, die Sonderunterstützung gemäß § 29. Wenn nun der Kündigungsschutz ausgebaut wird, müssen alle Regelungen, die die Sonderunterstützung betreffen, aufgehoben werden, um nicht zu gleichheitswidrigen Lösungen zu kommen. Andere schwangere Arbeitnehmerinnen, die nach Zustimmung des Gerichtes gekündigt werden, erhalten eine solche Sonderunterstützung auch nicht.

Zu Z 15 (§ 36):

Aufgrund der Neugestaltung der §§ 5 Abs. 4 sowie 9 Abs. 3 und 4 (siehe Z 4 und 7) ist eine Zitatberichtigung vorzunehmen.

Zu Z 16 (§ 37 Abs. 1):

Da es sich bei den §§ 4 a und 8 a um eine Bestimmung des Arbeitnehmerschutzes handelt, ist die Strafbestimmung des § 37 Abs. 1 zu erweitern.

Zu Artikel II (Änderung des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes):

Zu Z 1 bis 4 (§§ 6 Abs. 4, 8 Abs. 10 zweiter Satz, 10 Abs. 7 Z 4, 10 Abs. 9 Z 2):

Bei Erlassung des Arbeitsrechtlichen Begleitgesetzes wurden die §§ 6 Abs. 4 und 8 Abs. 10 zweiter Satz nicht an die Änderungen in § 12 MSchG (Bindung der Entlassung an die Zustimmung des Gerichtes) angepaßt. (Vgl. Migsch, ZAS 1993, S. 211). Dieses Versäumnis wird nun behoben. § 10 Abs. 7 Z 4 und Abs. 9 Z 2 enthält eine Zitatberichtigung.

Art. I - Änderung des Mutterschutzgesetzes 1979

1. Dem § 3 wird folgender Abs. 8 angefügt:  
„(8) Der Dienstgeber hat werdende Mütter für notwendige schwangerschaftsbedingte Vorsorgeuntersuchungen, insbesondere solche nach der Mutter-Kind-Paß-Verordnung, BGBl. Nr. 663/1986 i.d.F. BGBl. Nr. 716/1992, unter Fortzahlung des Entgeltes von der Arbeit freizustellen.“

2. § 4 Abs. 2 Z 3 lautet:  
„3. Arbeiten, bei denen die Gefahr einer Berufserkrankung im Sinne der einschlägigen Vorschriften des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes, BGBl. Nr. 189/1955, gegeben ist;“

3. Nach § 4 wird folgender § 4 a samt Überschrift eingefügt:  
„Beschäftigungsverbote für stillende Mütter  
§ 4 a. Stillende Mütter dürfen mit Arbeiten gemäß § 4 Abs. 2 Z 1, 3, 4 und Abs. 5 nicht beschäftigt werden.“

4. § 5 Abs. 4 lautet:  
„(4) Über die Bestimmungen der Abs. 1 bis 3 hinaus kann die gemäß § 36 zuständige Verwaltungsbehörde für Dienstnehmerinnen, die nach dem Zeugnis eines Arbeitsinspektionsarztes oder eines Amtsarztes in den ersten Monaten nach ihrer Entbindung nicht voll leistungsfähig sind, dem Dienstgeber die zum Schutz der Gesundheit der Dienstnehmerin notwendigen Maßnahmen auftragen.“

5. § 5 Abs. 5 entfällt.

§ 4 Abs. 2

3. Arbeiten, bei denen die Gefahr einer Berufserkrankung im Sinne der einschlägigen Vorschriften des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes, BGBl Nr 189/1955, geändert durch BGBl Nr 704/1976 (zuletzt geändert durch BGBl Nr 335/1993), gegeben ist;

§ 5 (4) Über die Bestimmungen der Abs 1 bis 3 hinaus kann das Arbeitsinspektorat für Dienstnehmerinnen, die nach dem Zeugnis eines Arbeitsinspektionsarztes oder eines Amtsarztes in den ersten Monaten nach ihrer Entbindung nicht voll leistungsfähig sind, dem Dienstgeber die Maßnahmen auftragen, die zum Schutz der Gesundheit der Dienstnehmerin notwendig sind.

(5) Wird dem Auftrag nach Abs 4 nicht entsprochen, so hat das Arbeitsinspektorat bei der zuständigen Verwaltungsbehörde (§ 36) die Erlassung der erforderlichen Verfügung zu beantragen. § 7 Abs 3 des Arbeitsinspektionsgesetzes 1974, BGBl Nr 143 (nunmehr: § 10 Abs 3 Arbeitsinspektionsgesetz 1993, BGBl Nr 27/1993), sowie § 9 Abs 3 des Bundesgesetzes über die Verkehrs-Arbeitsinspektion, BGBl Nr 100/1988, bleiben unberührt.

## Entwurf

## Geltendes Recht

6. Nach § 8 wird folgender § 8 a samt Überschrift eingefügt:

### „Ruhemöglichkeit

§ 8 a. (1) Werdenden und stillenden Müttern ist es zu ermöglichen, sich unter geeigneten Bedingungen hinzulegen und auszuruhen.

(2) Bei der Beschäftigung von werdenden und stillenden Müttern in Arbeitsstätten, die bereits vor dem 1.1.1993 betrieben wurden, ist Abs. 1 erst ab 1.1.1996 anzuwenden.

(3) Abs. 1 und 2 gelten nicht für die Beschäftigung von werdenden und stillenden Müttern außerhalb von Betriebsgebäuden und sonstigen ortsbundenen Anlagen.“

7. § 9 Abs. 3 und 4 lautet:

„(3) Die gemäß § 36 zuständige Verwaltungsbehörde kann dem Dienstgeber im Rahmen der Abs. 1 und 2 eine bestimmte Verteilung der Stillzeiten auftragen, wenn es die besonderen Verhältnisse des Einzelfalles erfordern.

(4) Weiters kann die gemäß § 36 zuständige Verwaltungsbehörde die Einrichtung von Stillräumen vorschreiben.“

8. § 13 lautet:

„§ 13. Im gerichtlichen Verfahren nach den §§ 10 Abs. 3 und 4, 12, 15 c Abs. 7 und 22 sowie im Verwaltungsverfahren nach § 4 Abs. 2 Z 9, Abs. 4 und 5, § 5 Abs. 4, § 6 Abs. 3, § 7 Abs. 3 und § 9 Abs. 3 ist die Dienstnehmerin Partei.“

9. § 14 Abs. 1 Satz 1 lautet:

„§ 14. (1) Macht die Anwendung des § 4, § 4 a, des § 5 Abs. 3 und 4 oder des § 6 eine Änderung der Beschäftigung im Betrieb erforderlich, so hat die Dienstnehmerin, sofern nicht Anspruch auf Wochengeld gemäß § 10 a Abs. 3 besteht, Anspruch auf das Durchschnittsentgelt der letzten 13 Wochen vor der Änderung der Beschäftigung.“

§ 9 (3) Das Arbeitsinspektorat kann, wenn es die besonderen Verhältnisse des Einzelfalles erfordern, dem Dienstgeber im Rahmen der Abs 1 und 2 eine bestimmte Verteilung der Stillzeiten auftragen. § 5 Abs 5 ist sinngemäß anzuwenden.

(4) Auf Antrag des Arbeitsinspektorates kann die zuständige Verwaltungsbehörde (§ 36) die Einrichtung von Stillräumen vorschreiben.

§ 13. Im Verfahren nach § 10 Abs 3 und 4 ist die Dienstnehmerin Partei.

§ 14. (1) Macht die Anwendung des § 4, des § 5 Abs 3 bis 5 oder des § 6, soweit § 10 a Abs 3 nicht anderes bestimmt, eine Änderung der Beschäftigung im Betrieb erforderlich, so hat die Dienstnehmerin Anspruch auf das Entgelt, das dem Durchschnittsverdienst gleichkommt, den sie während der letzten dreizehn Wochen des Dienstverhältnisses vor dieser Änderung bezogen hat.

## Entwurf

## Geltendes Recht

10. § 15 Abs. 6 erster Halbsatz lautet:  
„(6) Die §§ 10, 11, 12 Abs. 1, 2 und 4, 13, 16 sowie die Abs. 1 bis 5 sind auf Dienstnehmerinnen,“

11. In § 15 c Abs. 6 Satz 2 entfallen die Worte „während des zweiten Lebensjahres des Kindes“

12. § 27 lautet:  
„§ 27. Die Zustimmung zur Kündigung ist abweichend von § 10 Abs. 3 nur dann zu erteilen, wenn der Dienstgeber wegen Änderung seiner wirtschaftlichen Verhältnisse nicht in der Lage ist, eine Arbeitskraft im Haushalt zu beschäftigen, oder der Grund, der für ihre Beschäftigung maßgebend war, weggefallen ist, oder wenn sich die Dienstnehmerin in der Tagsatzung zur mündlichen Streitverhandlung nach Rechtsbelehrung der Parteien durch den Vorsitzenden über den Kündigungsschutz nach diesem Bundesgesetz mit der Kündigung

einverstanden erklärt. Eine entgegen diesen Vorschriften ausgesprochene Kündigung ist rechtsunwirksam.“

§ 15 (6) Die §§ 10, 12 Abs 1, 13, 16 sowie die Abs 1 bis 5 sind auf Dienstnehmerinnen,

§ 15 c (6) Die Dienstnehmerin hat ihrem Dienstgeber die Absicht, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen und deren Dauer, Ausmaß und Lage

1. bei Inanspruchnahme durch die Dienstnehmerin im zweiten oder dritten Lebensjahr des Kindes spätestens bis zum Ende der Frist nach § 5 Abs 1,
2. bei Inanspruchnahme im ersten Lebensjahr des Kindes, bei Teilung der Teilzeitbeschäftigung mit dem Vater und bei gleichzeitiger Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung beider Elternteile spätestens vier Wochen nach der Entbindung,
3. bei Annahme an Kindes Statt oder Übernahme in unentgeltliche Pflege (§ 15 Abs 6) unverzüglich bekanntzugeben und dem Dienstgeber nachzuweisen, daß der Vater keinen Karenzurlaub in Anspruch nimmt.

Lehnt der Dienstgeber die begehrte Teilzeitbeschäftigung innerhalb von zwei Wochen nach der Meldung ab, so hat die Dienstnehmerin bis zum Ende der Schutzfrist, in den Fällen der Z 1 und 3 binnen weiteren zwei Wochen bekanntzugeben, ob sie anstelle der Teilzeitbeschäftigung einen Karenzurlaub während des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen will.

§ 27. § 10 Abs 1 und 2 gilt für Hausangestellte und Hausgehilfinnen für die Zeit nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft bis zur Entbindung nicht. Während der Dauer des Kündigungsschutzes kann rechtswirksam gekündigt werden, wenn vorher die Zustimmung des Gerichts eingeholt worden ist. Die Zustimmung zur Kündigung ist nur dann zu erteilen, wenn der Dienstgeber wegen Änderung seiner wirtschaftlichen Verhältnisse nicht in der Lage ist, eine Arbeitskraft im Haushalt zu beschäftigen, oder der Grund, der für ihre Beschäftigung maßgebend war, weggefallen ist, oder wenn sich die Dienstnehmerin in

der Tagsatzung zur mündlichen Streitverhandlung nach Rechtsbelehrung der Parteien durch den Vorsitzenden über den Kündigungsschutz nach diesem Bundesgesetz mit der Kündigung einverstanden erklärt. Eine entgegen diesen Vorschriften ausgesprochene Kündigung ist rechtsunwirksam.

### Sonderunterstützung

13. §§ 29 und 30 samt Überschrift entfallen.

**§ 29.** (1) Hausangestellte und Hausgehilfinnen, deren Dienstverhältnis in der Zeit nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft bis zur Entbindung durch Kündigung des Dienstgebers beendet worden ist, haben Anspruch auf eine Sonderunterstützung. Für die Ermittlung der Höhe der Sonderunterstützung sind die Vorschriften des § 162 Abs 3 und 4 des ASVG sinngemäß anzuwenden. Die Sonderunterstützung gebührt ab dem der Beendigung des Dienstverhältnisses folgenden Tag bis zu dem Zeitpunkt, ab dem Anspruch auf Wochenlohn nach den Vorschriften des ASVG besteht. Die Sonderunterstützung gebührt auch, wenn das Dienstverhältnis mit Zustimmung des Gerichts vor dem im § 27 genannten Zeitraum durch den Dienstgeber gekündigt worden ist, durch vorzeitigen Austritt aus einem wichtigen Grund oder durch eine von der Dienstnehmerin nicht verschuldete Entlassung beendet hat, und zwar frühestens ab dem Beginn des sechsten Monats der Schwangerschaft.

(2) Für Dienstnehmerinnen, die unter § 24 fallen, gilt Abs 1, wenn sie in den letzten fünf Monaten vor dem Zeitpunkt, ab dem frühestens Sonderunterstützung in Anspruch genommen werden kann, in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert waren.

(3) Die Sonderunterstützung ist monatlich im nachhinein durch die nach dem Wohn- oder Aufenthaltsort zuständige Krankenkasse auszuführen. Die für Leistungen aus der gesetzlichen Krankenversicherung geltenden Verfahrensvorschriften sind anzuwenden.

**§ 30.** (1) Dienstnehmerinnen, die gemäß § 29 Sonderunterstützung beziehen, sind während der Dauer dieses Bezuges in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert. Sie haben Anspruch auf alle Leistungen der Krankenversicherung nach Maßgabe der einschlägigen Bestimmungen des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes, mit Ausnahme des Anspruches auf Kranken-, Familien- und Taggeld. Soweit für die Bemessung von Geldleistungen nach den einschlägigen Bestimmungen des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes der Arbeitsverdienst heranzuziehen ist, ist für den Zeitraum des Bezuges der Sonderunterstützung so vorzugehen, wie wenn das für den letzten Beitragszeitraum vor Beendigung des Dienstverhältnisses gebührende Arbeitsentgelt auch für die Zeit des Bezuges der Sonderunterstützung gebührt hätte.

(2) Für die Zeit des Bezuges der Sonderunterstützung sind Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung nicht zu entrichten.



Entwurf

Geltendes Recht

14. Die §§ 33 und 34 samt Überschriften entfallen.

Übertragung, Pfändung und Verpfändung von Leistungen

§ 33. Die Exekutionsordnung regelt, inwieweit Leistungen nach § 29 übertragen, verpfändet oder gepfändet werden können.

Ersatzleistung des Bundes

§ 34. Der Bund hat den Krankenkassen den Aufwand an Sonderunterstützung (§ 29) zu ersetzen.

15. Der Einleitungssatz des § 36 lautet:  
„Zuständige Verwaltungsbehörde im Sinne § 5 Abs. 4 und § 9 Abs. 3 und 4 ist“

§ 36. Zuständige Verwaltungsbehörde im Sinne des § 5 Abs 5 und des § 9 Abs 4 ist

16. § 37 Abs. 1 lautet:  
„(1) Dienstgeber oder deren Bevollmächtigte, die dem § 3 Abs. 1, 3, 6 und 7, § 4 Abs. 1 bis 3, 5 und 6, § 4 a, § 5 Abs. 1 bis 3, §§ 6 bis 8 a, § 9 Abs. 1 und 2, § 17, § 31 Abs. 2, § 32 oder einem Bescheid nach § 4 Abs. 2 Z 9 und Abs. 5, § 5 Abs. 3, § 9 Abs. 3 und 4 zuwiderhandeln, sind, wenn die Tat nicht nach anderen Vorschriften mit strengerer Strafe bedroht ist, von der Bezirksverwaltungsbehörde (Berghauptmannschaft) mit einer Geldstrafe von 1.000 S bis 25.000 S, im Wiederholungsfalle von 3.000 S bis 50.000 S zu bestrafen.“

§ 37. (1) Dienstgeber oder deren Bevollmächtigte, die dem § 3 Abs 1, 3, 6 und 7, § 4 Abs 1 bis 3, 5 und 6, § 5 Abs 1 bis 3, §§ 6 bis 8, § 9 Abs 1 und 2, § 17, § 31 Abs 2, § 32 oder einem Bescheid nach § 4 Abs 2 Z 9 und Abs 5, § 5 Abs 4, § 9 Abs 3 und 4 zuwiderhandeln, sind, wenn die Tat nicht nach anderen Vorschriften mit strengerer Strafe bedroht ist, von der Bezirksverwaltungsbehörde (Berghauptmannschaft) mit einer Geldstrafe von S 1.000,- bis S 25.000,-, im Wiederholungsfalle von S 3.000,- bis S 50.000,- zu bestrafen.

17. Nach § 38 a wird folgender § 38 b samt Überschrift eingefügt:

„Verweisungen  
§ 38 b. Soweit in diesem Bundesgesetz auf andere Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwenden.“

18. Dem § 40 wird folgender Abs. 3 angefügt:  
„Die §§ 3 Abs. 8, 4 Abs. 2 Z 3, 4 a, 5 Abs. 4, 8 a, 9 Abs. 3 und 4, 13, 14 Abs. 1 Satz 1, 15 Abs. 6 erster Halbsatz, 15 c Abs. 6 Satz 2, 27, 36, 37 Abs. 1 und 38 b, in der Fassung des Bundesgesetzes, BGBl. Nr. XXXXX, treten mit ..... in Kraft. Mit diesem Zeitpunkt treten die §§ 5 Abs. 5, 29, 30, 33 und 34 außer Kraft.“

Entwurf

Art. II - Änderung des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes

Geltendes Recht

1. § 6 Abs. 4 lautet:  
„Die §§ 10 Abs. 3 bis 7 und 13 MSchG sowie für Heimarbeiter § 31 Abs. 3 MSchG sind anzuwenden. Eine Entlassung kann nur nach Zustimmung des Gerichts ausgesprochen werden. § 12 Abs. 2 und 4 MSchG ist anzuwenden.“

2. § 8 Abs. 10 zweiter Satz lautet:  
„§ 6 Abs. 3 dieses Bundesgesetzes und die §§ 10 Abs. 3 bis 7 und § 13 MSchG sowie für Heimarbeiter § 31 Abs. 3 MSchG sind anzuwenden. Eine Entlassung kann nur nach Zustimmung des Gerichts ausgesprochen werden. § 12 Abs. 2 und 4 MSchG ist anzuwenden.“

3. § 10 Abs. 7 Z 4 lautet:  
„4. Im § 8 Abs. 10 ist die Verweisung auf die §§ 10 Abs. 3 bis 7, 12 Abs. 2 und 4 und 13 MSchG mit den Änderungen anzuwenden, die sich aus den §§ 20 bis 22 MSchG ergeben.“

4. § 10 Abs. 9 Z 2 lautet:  
„2. im § 8 Abs. 10 die Verweisung auf die §§ 10 Abs. 3 bis 7, 12 Abs. 2 und 4 und 13 MSchG mit den Änderungen anzuwenden sind, die sich aus den §§ 20 bis 22 MSchG ergeben.“

5. Dem § 14 wird folgender Abs. 2 angefügt:  
„(2) § 6 Abs. 4, § 8 Abs. 10 zweiter Satz, § 10 Abs. 7 Z 4 und Abs. 9 Z 2, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXXXX treten mit .... in Kraft.“

§ 6 (4) Die §§ 10 Abs 3 bis 7, 12 Abs 1 und 13 MSchG, sowie für Heimarbeiter § 31 Abs 3 MSchG sind anzuwenden.

§ 8 (10) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Erklärung, Teilzeitheschäftigung in Anspruch nehmen zu wollen, jedoch nicht vor Geburt des Kindes, und endet vier Wochen nach Beendigung der Teilzeitheschäftigung. § 6 Abs 3 dieses Bundesgesetzes und die §§ 10 Abs 3 bis 7, 12 Abs 1 und 13 MSchG, sowie für Heimarbeiter § 31 Abs 3 MSchG sind anzuwenden. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Rechtsstreites nach Abs 7, wenn der Arbeitnehmer die Klage bei Gericht binnen vier Monaten nach der Geburt des Kindes eingebracht hat.

§ 10 Abs. 7

4. Im § 8 Abs 10 sind Verweisungen auf die §§ 10 Abs 3 bis 7, 12 Abs 1 und 13 MSchG mit den Änderungen anzuwenden, die sich aus den §§ 20 bis 22 MSchG ergeben.

§ 10 Abs. 9

2. im § 8 Abs 10 die Verweisung auf die §§ 10 Abs 3 bis 7, 12 Abs 1 und 13 MSchG mit den Änderungen anzuwenden sind, die sich aus den §§ 20 bis 22 MSchG ergeben.