

ANTRAG

XXIII. GP.-NR

631 IA

11. März 2008

der Abgeordneten Mandat, Freundinnen und Freunde

betreffend ein Bundesgesetz, mit dem das Mutterschutzgesetz 1979 geändert wird

Der Nationalrat wolle beschließen:

Bundesgesetz, mit dem das Mutterschutzgesetz 1979 geändert wird

Der Nationalrat hat beschlossen:

Das Mutterschutzgesetz 1979, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 53/2007, wird wie folgt geändert:

§ 14 Absatz 1 Satz 1 Mutterschutzgesetz lautet:

„§ 14. (1) Macht die Anwendung des § 2b, des § 4, des § 4a, des § 5 Abs. 3 und 4, des § 6, des § 7 oder des § 8, soweit § 10a 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 13 Wochen des Dienstverhältnisses vor dieser Änderung bezogen hat.“

Begründung:

§ 14 Mutterschutzgesetz regelt die Weiterzahlung des Arbeitsentgeltes schwangerer Dienstnehmerinnen bzw. von DienstnehmerInnen nach der Geburt bzw. stillenden Dienstnehmerinnen. Ist bei diesen aufgrund eines der konkreten Beschäftigungsverbote des Mutterschutzgesetzes (z.B. Verbot von schweren körperlichen Arbeiten, Verbot von Nacharbeit, Verbote für stillende Frauen, etc.) eine Änderung der Beschäftigung im Betrieb erforderlich, so haben sie Anspruch auf das durchschnittliche Entgelt der letzten 13 Wochen vor der Änderung.

Davon ausgenommen sind zwei spezifische Situationen, nämlich Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Überstundenleistungen. Wenn aufgrund des Verbotes von Sonn- und Feiertagsarbeit oder von Überstundenleistungen eine Änderung der Beschäftigung im Betrieb erforderlich ist, so müssen schwangere bzw. stillende Dienstnehmerinnen Einkommenseinbußen hinnehmen, da sie vom Anspruch auf das durchschnittliche Entgelt der letzten 13 Wochen vor der Änderung ausgenommen sind.

Diese differenzierende Rechtslage wurde auch von der Judikatur mehrfach bestätigt. So lautete ein Leitsatz der Entscheidung vom 7.6.1994 des OLG Innsbruck (5 Ra 113/94): „Überstunden sind von der Entgeltsicherung des § 14 Abs 1 MuttSchG nicht erfaßt, wohl aber

eine zusätzliche Entlohnung für die Verrichtung von Normalarbeitszeit während der Nacht.“ Der OGH meinte in seiner Entscheidung vom 18.8.1995 (8 ObA 233/95): „Nicht umfaßt von der Weiterzahlungspflicht des Dienstgebers ist das Entgelt für die Leistung von Überstunden, da diese in § 14 MuttSchG nicht genannt sind. Auch bei Weiterbeschäftigung der schwangeren Dienstnehmerin könnten daher die Verdiensteinbußen, welche dadurch eintreten, dass sie keine Überstunden mehr leisten darf, selbst wenn zulässigerweise ein Überstundenpauschale vereinbart war, nicht abgegolten werden.“

Diese Differenzierung ist sachlich nicht begründbar und soll daher beseitigt werden. Alle schwangeren und stillenden Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmerinnen nach der Geburt, bei denen aufgrund eines der konkreten Beschäftigungsverbote des Mutterschutzgesetzes eine Änderung der Beschäftigung im Betrieb erforderlich ist, sollen Anspruch auf das durchschnittliche Entgelt der letzten 13 Wochen vor der Änderung haben.

In formeller Hinsicht wird unter Verzicht auf eine 1. Lesung die Zuweisung an den Ausschuss für Arbeit und Soziales vorgeschlagen.

Behr
A. G. G. e
Krusch
S. G. G. e