
1916/A(E) XXIV. GP

Eingebracht am 19.04.2012

Dieser Text ist elektronisch textinterpretiert. Abweichungen vom Original sind möglich.

Entschliessungsantrag

der Abgeordneten Judith Schwentner, Freundinnen und Freunde

betreffend Betriebshilfe zur Unterstützung schwangerer oder stillender Frauen

BEGRÜNDUNG

Zum Schutz der Gesundheit von schwangeren und stillenden Müttern und ihren Kindern, gibt es Beschäftigungsbeschränkungen und –verbote, die in Mutterschutzbestimmungen festgelegt sind. Unternehmen sind dazu verpflichtet, die Gefahren für werdende oder stillende Mütter an allen Arbeitsplätzen, an denen Frauen beschäftigt werden, zu ermitteln. Kommt es aufgrund dieser Beschäftigungseinschränkungen bzw. -verbote zu einer Änderung der Art der Arbeit, zu einer Verkürzung der Arbeitszeit oder zu einer Freistellung vom Arbeitsplatz, darf der Dienstnehmerin dadurch kein Einkommensnachteil entstehen. Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin ist verpflichtet, ihr den Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen vor Eintritt dieser Änderung weiterzubezahlen.

Die Finanzierung dieser Entgeltfortzahlung stellt vor allem kleine Unternehmen und auf Förderungen angewiesene Vereine vor eine schwierige Situation. Denn für den Fall eines Beschäftigungsverbotes mit Entgeltfortzahlung während der Schwangerschaft gibt es keine zusätzlichen Förderungen, die zB sozialen Einrichtungen erlauben würden, eine Ersatzarbeitskraft einzustellen. Unternehmen und Einrichtungen, deren Arbeitsplätze ein großes Tätigkeitsspektrum enthalten, das von Schwangeren aufgrund der Beschäftigungseinschränkungen nicht mehr ausgeübt werden darf, werden daher bei der Einstellung von Frauen eher zurückhaltend sein. Dieses höhere Kosten- bzw. Ausfallsrisiko für die ArbeitgeberInnen aufgrund einer Schwangerschaft läuft Maßnahmen zu einer stärkeren Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt, insbesondere in technische Berufe wie zum Beispiel in einer Druckerei, zuwider und fördert die Diskriminierung von Frauen am Arbeitsmarkt. Denn oftmals wird der finanzielle Druck vom Unternehmen dann direkt an die Beschäftigten weitergegeben. Anstelle der Einstellung einer Ersatzarbeitskraft wird die anfallende Arbeit auf die ArbeitskollegInnen verteilt und die schwangeren Frauen werden ersucht, sie um ein Freistellungszeugnis aus gesundheitlichen Gründen zu bemühen. Diese Situation schafft geradezu ideale Rahmenbedingungen für das Mobbing von schwangeren Frauen. In manchen Fällen geht das Mobbing so weit, dass schwangere Frauen aufgrund des Drucks am Arbeitsplatz psychisch so stark belastet sind, dass sie aufgrund eines psychiatrischen Gutachtens den vorzeitigen Mutterschutz antreten müssen.

Dieser Text ist elektronisch textinterpretiert. Abweichungen vom Original sind möglich.

Der physische und psychische Schutz der Gesundheit von werdenden Müttern und ihren Kindern und Maßnahmen gegen die Diskriminierung von Frauen in der Arbeitswelt müssen ernst genommen werden. Hier handelt es sich um eine Präventionsmaßnahme im Rahmen von Arbeitsschutzmaßnahmen, die von der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) finanziell unterstützt werden sollte. Wenn eine schwangere oder stillende Frau aufgrund von Beschäftigungseinschränkungen oder –verboten vor oder nach der Zeit des absoluten Beschäftigungsverbots nur mehr bis zu maximal 50 Prozent oder weniger ihrer ursprünglichen Tätigkeiten im Unternehmen verrichten kann bzw. das Beschäftigungsverbot jene Art der Tätigkeiten betrifft, für die sie zuvor mindestens 50 Prozent ihrer Arbeitszeit verwendet hat, dann sollte das Unternehmen eine von der AUVA finanzierte Betriebshilfe einstellen dürfen.

Die unterfertigenden Abgeordneten stellen daher folgenden

ENTSCHLIESSUNGSANTRAG

Der Nationalrat wolle beschließen:

„Die Bundesregierung wird aufgefordert, dem Nationalrat ein Regierungsvorlage vorzulegen, die es jenen ArbeitgeberInnen, deren schwangere Mitarbeiterinnen aufgrund von Beschäftigungseinschränkungen dem Unternehmen nur mehr sehr eingeschränkt zur Verfügung stehen, ermöglicht, eine aus Mitteln der Allgemeinen Unfallversicherung finanzierte BetriebshelferIn im Ausmaß von 50 bis 100 Prozent des Wochenstundenausmaßes der schwangeren Arbeitnehmerinnen (entsprechend des Ausmaßes der Beschäftigungseinschränkungen) zu beschäftigen.

Die Betriebshilfe soll dann gewährt werden, wenn eine schwangere oder stillende Arbeitnehmerin aufgrund von Beschäftigungseinschränkungen bzw. -verboten vor oder nach dem im Mutterschutzgesetz festgelegten absoluten Beschäftigungsverbot nur mehr bis zu maximal 50 Prozent ihrer ursprünglichen Tätigkeiten im Unternehmen verrichten kann bzw. das Beschäftigungsverbot jene Art der Tätigkeiten betrifft, für die sie zuvor mindestens 50 Prozent ihrer Arbeitszeit verwendet hat und eine anderweitige Verwendung im Unternehmen nachweislich nicht möglich ist.“

In formeller Hinsicht wird die Zuweisung an den Ausschuss für Arbeit und Soziales vorgeschlagen.