

ANTRAG

der Abgeordneten Elisabeth Götze, Freundinnen und Freunde

betreffend ein Bundesgesetz, mit dem das Mutterschutzgesetz 1979, das Landarbeitsgesetz 2021, das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz und das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz geändert werden

Der Nationalrat wolle beschließen:

Bundesgesetz, mit dem das Mutterschutzgesetz 1979, das Landarbeitsgesetz 2021, das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz und das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz geändert werden

Der Nationalrat hat beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Mutterschutzgesetzes 1979

Das Mutterschutzgesetz 1979, BGBl. Nr. 221/1979, zuletzt geändert durch das BGBl. I Nr. 64/2024, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 14 wird folgender § 14a samt Überschrift eingefügt:

„Zuschuss zur Weiterzahlung des Arbeitsentgelts

§ 14a. (1) Der Träger der Unfallversicherung hat der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber einen Zuschuss zur Vergütung des Aufwandes für die Entgeltfortzahlung nach § 14 zu leisten, sofern für die Dienstnehmerin aufgrund eines Beschäftigungsverbot nach § 4 keine Beschäftigungsmöglichkeit nach § 2b im Betrieb besteht und sie freigestellt werden musste.

(2) Unter Aufwand für die Entgeltfortzahlung nach Abs. 1 sind sämtliche Kosten zu verstehen, die von der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber aufzuwenden sind, insbesondere das fortgezahlte Entgelt nach § 14 Abs. 2, die von der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber zu zahlenden Lohnnebenkosten, sowie allfällige sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 Einkommensteuergesetz 1988, BGBl. Nr. 400, die nach § 14 Abs. 4 zu zahlen sind

(3) Der Zuschuss nach Abs. 1 gebührt

1. in der Höhe von 67vH des Aufwandes für die Entgeltfortzahlung, wenn der Dienstgeber oder die Dienstgeberin im Bundesgebiet weniger als zehn Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer einschließlich überlassener Arbeitskräfte zum Beginn der Freistellung beschäftigt;
2. in der Höhe von 50vH des Aufwandes für die Entgeltfortzahlung, wenn der Dienstgeber oder die Dienstgeberin im Bundesgebiet mindestens zehn, jedoch weniger als 20 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer einschließlich überlassener Arbeitskräfte zum Beginn der Freistellung beschäftigt.

(4) Der Zuschuss nach Abs. 3 Z 1 ist monatlich mit 67vH und der Zuschuss nach Abs. 3 Z 2 ist monatlich mit 50vH der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage nach dem ASVG begrenzt.

(5) Bund, Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände haben als Dienstgeberin bzw. Dienstgeber keinen Anspruch auf einen Zuschuss nach Abs. 1.

(6) Der Antrag auf einen Zuschuss ist nach dem Beginn des Beschäftigungsverbot nach § 3 Abs. 1 oder, falls das Beschäftigungsverbot nach § 3 Abs. 1 noch nicht eingetreten ist, ab der Mitteilung der Dienstnehmerin über das vorzeitige Ende der Schwangerschaft binnen sechs Wochen beim Träger der Unfallversicherung einzubringen. Dem Antrag sind

1. die ordnungsgemäß geführte Mutterschutzevaluierung nach § 2a,
2. eine Abschrift der Meldung an die Arbeitsinspektion nach § 3 Abs. 6,
3. eine Bestätigung des Sozialversicherungsträgers, wie viele Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer bei der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber zum Beginn der Freistellung gemeldet waren,
4. eine von der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber unterfertigte Bestätigung über die Anzahl der im Bundesgebiet im Zuge einer Überlassung beschäftigten Arbeitskräfte zu Beginn der Freistellung sowie Name und Anschrift der Überlasserinnen und Überlasser,
5. eine von der Arbeitnehmerin unterfertigte Bestätigung über den Freistellungszeitraum bzw. die Freistellungszeiträume sowie
6. ein Nachweis des Aufwandes für die Entgeltfortzahlung nach Abs. 2 für den Freistellungszeitraum bzw. die Freistellungszeiträume

beizulegen.

(7) Der Träger der Unfallversicherung entscheidet binnen vier Wochen über die Zuerkennung des Zuschusses mittels Mitteilung. Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber hat das Recht, binnen vier Wochen nach Zustellung dieser Mitteilung darüber beim Träger der Unfallversicherung einen Bescheid zu verlangen, wenn dem Antrag auf Zuschuss nicht vollinhaltlich stattgegeben wird. Der Bescheid hat durch die Bundesministerin bzw. den Bundesminister für Arbeit Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz zu ergehen. Die in den Verfahren nach dieser Bestimmung erforderlichen Schriften und Amtshandlungen sind von den Stempelgebühren und den Bundesverwaltungsabgaben befreit.

(8) Ein zu Unrecht bezogener Zuschuss ist zurückzuzahlen.

(9) Die Kosten für diese Maßnahme zuzüglich eines Beitrags zur Deckung des Verwaltungsaufwandes ist den Trägern der Unfallversicherung aus den Mitteln des Insolvenz-Entgelt-Fonds zu ersetzen. Die Abrechnung ist jährlich im Nachhinein vorzunehmen."

2. Dem § 40 wird folgender Abs. 35 angefügt:

„(35) § 14a samt Überschrift in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xx/2025 tritt mit 1. Juli 2026 in Kraft und ist auf Dienstgeberinnen und Dienstgeber anwendbar, die Dienstnehmerinnen nach § 2b Abs. 2 ab diesem Tag freistellen."

Artikel 2

Änderung des Landarbeitsgesetzes 2021

Das Landarbeitsgesetz. 2021, BGBl. I Nr. 78/2021, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz. BGBl. I Nr. 76/2025, wird wie folgt geändert:

1. Im Inhaltsverzeichnis wird nach der Eintragung „§ 180 Weiterzahlung des Arbeitsentgelts“ die Eintragung „§ 180a Zuschuss zur Weiterzahlung des Arbeitsentgelts“ eingefügt.

2. Nach § 180 wird folgender § 180a samt Überschrift eingefügt:

„Zuschuss zur Weiterzahlung des Arbeitsentgelts

§ 180a. (1) Der Träger der Unfallversicherung hat der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber einen Zuschuss zur Vergütung des Aufwandes für die Entgeltfortzahlung nach § 180 zu leisten, sofern für die Arbeitnehmerin aufgrund eines Beschäftigungsverbotes nach § 171 keine Beschäftigungsmöglichkeit nach § 169 im Betrieb besteht und sie freigestellt werden musste.

(2) Unter Aufwand für die Entgeltfortzahlung nach Abs. 1 sind sämtliche Kosten zu verstehen, die von der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber aufzuwenden sind, insbesondere das fortgezahlte Entgelt nach § 180 Abs. 2, die von der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber für das Dienstverhältnis zu entrichtenden Beiträge und Abgaben, sowie allfällige sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 Einkommensteuergesetz. 1988, BGBl. Nr. 400, die nach § 180 Abs. 4 zu zahlen sind.

(3) Der Zuschuss nach Abs. 1 gebührt

1. in der Höhe von 67% des Aufwandes für die Entgeltfortzahlung, wenn die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber weniger als zehn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einschließlich überlassener Arbeitskräfte zum Beginn der Freistellung beschäftigt;
2. in der Höhe von 50% des Aufwandes für die Entgeltfortzahlung, wenn die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber mindestens zehn, jedoch weniger als 25 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einschließlich überlassener Arbeitskräfte zum Beginn der Freistellung beschäftigt.

(4) Der Zuschuss nach Abs. 3 Z 1 ist monatlich mit 67% und der Zuschuss nach Abs. 3 Z 2 ist monatlich mit 50% der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage nach dem ASVG begrenzt.

(5) Der Antrag auf einen Zuschuss ist nach dem Beginn des Beschäftigungsverbotes nach § 170 Abs. 1 oder, falls das Beschäftigungsverbot nach § 170 Abs. 1 noch nicht eingetreten ist, ab der Mitteilung der Arbeitnehmerin über das vorzeitige Ende der Schwangerschaft binnen sechs Wochen einzubringen. Dem Antrag sind

1. die ordnungsgemäß geführte Mutterschutzevaluierung nach § 187 Abs. 3,
2. eine Abschrift der Meldung an die Arbeitsinspektion nach § 170 Abs. 4,
3. eine Bestätigung des Sozialversicherungsträgers, wie viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber zum Beginn der Freistellung gemeldet waren,
4. eine von der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber unterfertigte Bestätigung über die Anzahl der im Bundesgebiet im Zuge einer Überlassung beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu Beginn der Freistellung sowie Name und Anschrift der Überlasserinnen und Überlasser,
5. eine von der Arbeitnehmerin unterfertigte Bestätigung über den Freistellungszeitraum bzw. die Freistellungszeiträume, sowie
6. ein Nachweis des Aufwandes für die Entgeltfortzahlung nach Abs. 2 für den Freistellungszeitraum bzw. die Freistellungszeiträume,

beizulegen.

(6) Der Träger der Unfallversicherung entscheidet binnen vier Wochen über die Zuerkennung des Zuschusses mittels Mitteilung. Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat das Recht, binnen vier Wochen nach Zustellung dieser Mitteilung darüber einen Bescheid zu verlangen, wenn dem Antrag auf Zuschuss nicht vollinhaltlich stattgegeben wird. Die in den Verfahren nach dieser Bestimmung erforderlichen Schriften und Amtshandlungen sind von den Stempelgebühren und allfälligen Landesverwaltungsabgaben befreit.

(7) Ein zu Unrecht bezogener Zuschuss ist zurückzuzahlen.

(8) Die Kosten für diese Maßnahme zuzüglich eines Beitrags zur Deckung des Verwaltungsaufwandes ist den Trägern der Unfallversicherung aus den Mitteln des Insolvenz-Entgelt-Fonds zu ersetzen. Die Abrechnung ist jährlich im Nachhinein vorzunehmen."

3. Dem § 430 wird folgender Abs. 22 angefügt:

„(22) § 180a samt Überschrift in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XX/2025 tritt mit 1. Juli 2026 in Kraft und ist auf Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber anwendbar, die Arbeitnehmerinnen nach § 169 Abs. 2 ab diesem Tag freistellen.“

Artikel 3

Änderung des Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetzes

Das Bundesgesetz vom 2. Juni 1977 über die Sicherung von Arbeitnehmeransprüchen im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers (Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz – IESG) BGBl. Nr. 324/1977 zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 185/2022 wird wie folgt geändert:

1. Dem § 19 wird folgender Abs. 6 angefügt:

„(6) Der Insolvenz-Entgelt-Fonds hat den Trägern der Unfallversicherung jährlich die Kosten des Zuschusses zur Weiterzahlung des Arbeitsentgelts nach § 14a Mutterschutzgesetz sowie 180a Landarbeitsgesetz zuzüglich eines Beitrags zur Deckung des Verwaltungsaufwandes innerhalb von drei Monaten nach Vorschreibung durch die Träger zu ersetzen.“

2. Nach § 43 wird folgender § 44 samt Überschrift eingefügt:

„Inkrafttreten der Novelle BGBl. I Nr. XXX/2025

§ 44. § 19 Abs. 6 in der Fassung des Budgetbegleitgesetzes 2025, BGBl. I Nr. XX/2025, tritt mit 1. Juli 2026 in Kraft.

Artikel 4

Änderung des Allgemeines Sozialversicherungsgesetzes

Das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz – ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 77/2025, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 75a wird folgender § 75b samt Überschrift eingefügt:

„Aufwandersatz des Insolvenzentgeltsicherungsfonds für die der Unfallversicherung erwachsenden Kosten aus dem Zuschuss zur Weiterzahlung des Arbeitsentgelts

§ 75b. Die Kosten aus dem Zuschuss zur Weiterzahlung des Arbeitsentgelts zuzüglich eines Beitrags zur Deckung des Verwaltungsaufwandes ist den Trägern der Unfallversicherung aus den Mitteln des Insolvenz-Entgelt-Fonds zu ersetzen. Die Abrechnung ist jährlich im Nachhinein vorzunehmen."

2. Nach § 816 wird folgender § 817 samt Überschrift angefügt:

„Schlussbestimmung zu Art. 4 des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XX/2025

§ 817. § 75b in der Fassung des BGBl. I XX/2025 tritt am 1. Juli 2026 in Kraft."

Begründung:

Allgemeiner Teil

Hauptgesichtspunkte des Entwurfes:

Das Mutterschutzgesetz sieht zum Schutz der Gesundheit der werdenden Mutter und des Kindes Beschäftigungsverbote und -beschränkungen vor, die von den Arbeitgeber:innen einzuhalten sind: Beispielsweise dürfen Schwangere nicht Kleinkinder betreuen, schwere Lasten heben und mit bestimmten Chemikalien arbeiten, etwa als Friseurin. In diesen Fällen müssen die Dienstgeber:innen der Schwangeren entweder einen anderen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen oder sie bei vollen Bezügen freistellen. Bei sehr kleinen Betrieben mit eingeschränkten Tätigkeitsbereichen führt das dazu, dass schwangere Frauen regelmäßig freigestellt werden müssen. Die Kosten der freigestellten Frau trägt nach aktueller Rechtslage das Unternehmen, darüber hinaus muss es eine Vertretungskraft als Ersatz für die ausgefallene Arbeitskraft einstellen – das bedeutet oft eine existenzbedrohende Belastung der Kleinbetriebe. In der Praxis kann das zu einer Diskriminierung junger Frauen, die potenziell schwanger werden können, führen. Diese Novelle zielt auf eine Entlastung der betroffenen Unternehmen ab, um die betroffenen Betriebe zu entlasten und soll die drohende Diskriminierung abwenden.

Kompetenzgrundlage:

Die Zuständigkeit des Bundes zur Regelung gründet sich auf Art. 10 Abs. 1 Z 11 B-VG („Arbeitsrecht" und „Sozialversicherungswesen"), Art. 11 Abs. 1 Z9 („Arbeiterrecht sowie Arbeiter- und Angestelltenschutz, soweit es sich um land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte handelt") und hinsichtlich des

Mutterschutzgesetzes auf Art. 21 Abs. 2 B-VG (Arbeitnehmerschutz der Bediensteten in Betrieben der Länder, der Gemeinden und der Gemeindeverbände).

Besonderer Teil

Zu Art. 1 (Änderung des Mutterschutzgesetzes 1979):

Zu § 14a Abs. 1 MSchG:

Der Zuschuss des Bundes an die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber gebührt, sofern für die schwangere Dienstnehmerin ein arbeitsplatzbezogenes Beschäftigungsverbot nach § 4 besteht, keine Änderung der Arbeitsbedingungen möglich und kein Ersatzarbeitsplatz vorhanden ist, auf welchem eine Weiterbeschäftigung der Dienstnehmerin möglich wäre.

Gemäß § 2a MSchG haben Dienstgeberinnen bzw. Dienstgeber, sobald sie eine Frau beschäftigen, für diesen Arbeitsplatz in jedem Fall also bereits vor einer tatsächlichen Schwangerschaft eine Mutterschutzevaluierung durchzuführen. Ergibt die Evaluierung Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit im Fall der Schwangerschaft, so ist die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber verpflichtet, in einem ersten Schritt die Arbeitsbedingungen so abzuändern, dass diese Gefahren nicht mehr bestehen. Ist dies aus objektiven Gründen nicht möglich oder nicht zumutbar, ist die schwangere Dienstnehmerin auf einem Ersatzarbeitsplatz zu beschäftigen. Erst wenn kein geeigneter Ersatzarbeitsplatz besteht, ist die schwangere Dienstnehmerin unter Entgeltfortzahlung freizustellen. In der Mutterschutzevaluierung sind bereits diese Maßnahmen nach § 2b MSchG (Änderung der Arbeitsbedingungen, Ersatzarbeitsplatz oder Freistellung) festzuhalten. Durch den Verweis auf die verpflichtenden, alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten im Fall der Schwangerschaft wird sichergestellt, dass der Zuschuss erst gewährt wird, wenn es keine Beschäftigungsmöglichkeit für die schwangere Dienstnehmerin gibt.

Bei einer schwangeren überlassenen Dienstnehmerin trifft die Entgeltfortzahlungspflicht die Überlasserin bzw. den Überlasser als Dienstgeberin bzw. Dienstgeber. Daher hat auch nur die Überlasserin bzw. der Überlasser bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen Anspruch auf den Zuschuss.

Zu § 14a Abs. 2 MSchG:

Die Berechnungsgrundlage für den Zuschuss sind sämtliche Lohnkosten sowie der daraus resultierende zusätzliche Aufwand an Abgaben und Beiträgen der Dienstgeberin oder des Dienstgebers.

Zu § 14a Abs. 3 MSchG:

Die Höhe des Zuschusses beträgt 67% des Aufwandes für die Entgeltfortzahlung, wenn im Betrieb weniger als zehn Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer beschäftigt sind. Der Zuschuss beträgt 50% des Aufwandes für die Entgeltfortzahlung, wenn in der Arbeitsstätte mindestens zehn, jedoch weniger als 20 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer beschäftigt sind. Die Differenzierung bezüglich der Höhe des Zuschusses ergibt sich daraus, dass in kleineren Betrieben kaum ein Ersatzarbeitsplatz zu finden ist und auch die Doppelbelastung schwerer wiegt.

Bei der Anzahl der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer ist auf die aktiven, regelmäßig von der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber beschäftigten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer abzustellen, unabhängig von ihrem Arbeitszeitausmaß. Dazu zählen auch Arbeitskräfte, die im Zuge einer Überlassung in der Arbeitsstätte beschäftigt sind.

Zu § 14a Abs. 4 MSchG:

Der Zuschuss nach Abs. 3 Z 1 wird höhenmäßig mit 67% der Höchstbeitragsgrundlage nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955 begrenzt. Der Zuschuss nach Abs. 3 Z 2 wird höhenmäßig mit der Hälfte der Höchstbeitragsgrundlage nach dem ASVG begrenzt.

Zu § 14a Abs. 5 MSchG:

Für Dienstnehmerinnen, die in einem Betrieb der Länder, Gemeinden oder Gemeindeverbände tätig sind, ist das MSchG anwendbar. Länder, Gemeinden, Gemeindeverbände sowie der Bund sind von dem Zuschuss jedoch ausgeschlossen.

Zu § 14a Abs. 6 MSchG:

Der Antrag ist binnen sechs Wochen ab dem Beginn des absoluten Beschäftigungsverbot vor der Geburt zu stellen. Damit ist auch für eine schwangere Dienstnehmerin, für die bloß zeitweise ein Ersatzarbeitsplatz gefunden werden konnte (z.B. als Krankenstands- oder Urlaubsvertretung) und die daher mehrere Freistellungszeiträume hat, nur ein Antrag zu stellen. Sollte die Schwangerschaft der Dienstnehmerin vor dem absoluten Beschäftigungsverbot enden, so beginnt die Antragsfrist ab dem Tag der Mitteilung der Dienstnehmerin über das vorzeitige Ende der Schwangerschaft an die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber.

Legt die schwangere Dienstnehmerin ein Freistellungszeugnis nach § 3 Abs. 3 aufgrund einer medizinischen Indikation vor (individuelles Beschäftigungsverbot), ist der Antrag trotzdem erst ab dem Beginn des absoluten Beschäftigungsverbot vor der Geburt zu stellen. Freistellungszeugnisse nach § 3 Abs. 3 können befristet ausgestellt werden. Es ist daher möglich, dass die Dienstnehmerin nach dem Ende der Befristung des Zeugnisses nach § 3 Abs. 3 aus medizinischer Sicht wieder arbeiten dürfte, aber auf Grund der Tätigkeit freigestellt werden muss. Aus verwaltungsökonomischen Gründen ist damit sichergestellt, dass auch bei individuellen Beschäftigungsverboten nur ein Antrag ab dem Beginn des absoluten Beschäftigungsverbot nach § 3 Abs. 1 gestellt wird.

Zu Z 1:

Eine ordnungsgemäß geführte Mutterschutzevaluierung ist eine Evaluierung, die den rechtlichen Bestimmungen entspricht, die plausibel sowie genau geführt wurde und zum im Gesetz vorgesehen Zeitpunkt erfolgte. Die Mutterschutzevaluierung hat, sobald eine weibliche Dienstnehmerin erstmals auf dem Arbeitsplatz beschäftigt wurde, zu erfolgen. Inwieweit eine Mutterschutzevaluierung für diesen Arbeitsplatz ordnungsgemäß geführt wurde, ist auf Anlass oder bei Routinekontrollen zu prüfen.

Zu Z 2:

Mit der Meldung an die Arbeitsinspektion wird der voraussichtliche Geburtstermin und damit der Beginn des absoluten Beschäftigungsverbot nachgewiesen.

Zu Z 3:

Unter gemeldet sind die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer zu verstehen, die die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber beim zuständigen Sozialversicherungsträger angemeldet hat. Als Bestätigung des Sozialversicherungsträger gilt z.B. die Liste der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die Dienstgeberinnen und Dienstgeber über das Unternehmensserviceportal abrufen können.

Zu Z 4:

Soweit die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber eine Beschäftigterin bzw. ein Beschäftigter von überlassenen Arbeitskräften im Bundesgebiet ist, hat sie bzw. er eine überprüfbare und unterfertigte Selbsterklärung über die Anzahl der Beschäftigten überlassenen Arbeitskräfte dem Antrag beizulegen. In der Selbsterklärung sind auch Name und Anschrift der Überlasserinnen und Überlasser als

Dienstgeberinnen und Dienstgeber der überlassenen Arbeitskräfte bekannt zu geben.

Zu Z 5:

Dem Antrag ist eine von der freigestellten Dienstnehmerin unterfertigte Bestätigung über den Freistellungszeitraum bzw. die Freistellungszeiträume beizulegen, um zu verhindern, dass ein Zuschuss für einen Zeitraum oder für Zeiträume beantragt wird, in dem bzw. denen die Dienstnehmerin beschäftigt wurde.

Zu Z 6:

Um den Zuschuss richtig berechnen zu können, sind Nachweise über die Lohn- und Lohnnebenkosten für den Freistellungszeitraum bzw. die Freistellungszeiträume dem Antrag beizulegen.

Zu § 14a Abs. 7 MSchG

Verfahren und die Auszahlung des Zuschusses werden von den Unfallversicherungsträgern durchgeführt, die auch ähnlich gelagerte Zuschüsse für kleinere Betriebe in Zusammenhang mit längeren Krankenständen zu administrieren haben.

Zu § 14a Abs. 8 MSchG

Sollte sich nachträglich herausstellen, dass der Zuschuss zu Unrecht bezogen wurde, ist der Zuschuss zurückzuzahlen. Dies ist eine Verpflichtung der Dienstgeberinnen und Dienstgeber.

Zu § 14a Abs. 9 MSchG:

Die Aufwendung für den Zuschuss ist den Unfallversicherungsträger zuzüglich einer Abgeltung des Verwaltungsaufwandes jährlich im Nachhinein vom Insolvenz-Entgelt-Fonds zu ersetzen. Die Zuständigkeit des IEF belastet das Bundesbudget nicht mit zusätzlichen Kosten und verhindert Insolvenzen im Bereich sehr kleiner Unternehmen.

Zu § 40 Abs. 35 MSchG:

Der Zuschuss soll jener Dienstgeberin bzw. jenem Dienstgeber gebühren, die bzw. der die Dienstnehmerin ab dem 1. Juli 2026 wegen eines schwangerschafts- und arbeitsplatzbezogenen Beschäftigungsverbot freistellt, da keine alternative Beschäftigung möglich ist. Für Dienstnehmerinnen, die bereits vor dem 1. Juli aus diesem Grund freigestellt wurden und deren Freistellung über den 1. Juli 2026 hinaus läuft, gibt es keinen Zuschuss.

Zu Art. 2 (Änderung des Landarbeitsgesetzes 2021):

Die Änderungen des Art. 1 werden für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft nachvollzogen.

Zu Art. 3 (Änderung des IESG) und Art. 4 (ASVG)

Es wird ausdrücklich im IESG und im ASVG normiert, dass die Kosten für die Maßnahme gemäß § 14a MSchG vom IEF zu tragen und den Trägern der Unfallversicherung zu ersetzen sind. Es ist davon auszugehen, dass mit der Maßnahme gemäß § 14a MSchG gleichzeitig auch schwangere Frauen und damit Mütter gefördert werden. Mit Inkrafttreten dieser Maßnahme ist damit zu rechnen, dass verstärkt Frauen auch in denjenigen Branchen eingestellt werden, in denen jetzt für Dienstgeberinnen und Dienstgeber Zurückhaltung besteht, weil zu wenig Mittel bereitgestellt werden können, im Falle einer Schwangerschaft das Entgelt fortzuzahlen und gleichzeitig den Arbeitsplatz besetzen zu müssen.

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

Slischke
60 TE
(MERCER)
(SCHALLMEIER)
www.parlament.gv.at
Quantum
(KOSTA)
Seite 8 von 8
Volkmann

