

Der Landtag von Niederösterreich hat am beschlossen:

Änderung des NÖ Mutterschutz-Landesgesetzes

Artikel I

Das NÖ Mutterschutz-Landesgesetz, LGBl. 2039, wird wie folgt geändert:

1. § 2 Abs. 4 erster Satz lautet:

"Werdende Mütter haben, sobald ihnen ihre Schwangerschaft bekannt ist, dem Dienstgeber hievon unter Bekanntgabe des voraussichtlichen Geburtstermines Mitteilung zu machen; ebenso haben sie den Dienstgeber bei einem vorzeitigen Ende einer Schwangerschaft zu verständigen."

2. Im § 3 Abs. 2 lit. b wird die Wortfolge "des fünften Monats der Schwangerschaft" ersetzt durch die Wortfolge:

"der 20. Schwangerschaftswoche".

3. § 3 Abs. 2 lit. d lautet:

"Arbeiten, bei denen werdende Mütter Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen, gleich ob in festem, flüssigem, staub-, gas- oder dampfförmigem Zustand, gesundheitsgefährdenden Strahlen oder schädlichen Einwirkungen von Hitze, Kälte oder Nässe ausgesetzt sind, bei denen eine Schädigung nicht ausgeschlossen werden kann;"

4. Im § 3 Abs. 2 lit. i zweiter Satz wird die Wortfolge "des fünften Monats der Schwangerschaft" ersetzt durch die Wortfolge:

"der 20. Schwangerschaftswoche".

5. An § 3 Abs. 2 wird lit. j angefügt:

"j) Arbeiten, die von werdenden Müttern ständig im Sitzen verrichtet werden müssen, es sei denn, daß ihnen Gelegenheit zu kurzen Unterbrechungen ihrer Arbeit gegeben wird."

6. § 3 Abs. 5 lautet:

"(5) Werdende Mütter dürfen mit Arbeiten,

1. bei denen sie sich häufig übermäßig strecken oder beugen
oder bei denen sie häufig hocken oder sich gebückt halten
müssen, sowie

2. bei denen der Körper übermäßigen Erschütterungen oder

3. bei denen sie besonders belästigenden Gerüchen oder
besonderen psychischen Belastungen ausgesetzt sind,

nicht beschäftigt werden, wenn der Dienstgeber auf Antrag der weiblichen Bediensteten oder von Amts wegen entscheidet, daß diese Arbeiten für den Organismus der werdenden Mutter oder für das werdende Kind schädlich sind. Vor einer Entscheidung nach Z. 3 ist jedenfalls ein ärztliches Gutachten einzuholen."

7. An § 3 wird folgender Abs. 6 angefügt:

"(6) Werdende Mütter sollen, soweit es die räumliche Ausgestaltung gestattet, an Arbeitsplätzen beschäftigt werden, bei denen sie der Einwirkung von Tabakrauch nicht ausgesetzt werden. Wenn eine räumliche Trennung nicht möglich ist, hat der Dienstgeber soweit wie möglich dafür Sorge zu tragen, daß andere Dienstnehmer, die im selben Raum wie die werdende Mutter beschäftigt sind, diese nicht der Einwirkung von Tabakrauch aussetzen."

8. § 4 Abs. 1 zweiter und dritter Satz lauten:

"Bei Frühgeburten, Mehrlingsgeburten oder Kaiserschnittentbindungen beträgt diese Frist mindestens zwölf Wochen. Ist

eine Verkürzung der Achtwochenfrist (§ 2 Abs. 1) vor der Entbindung eingetreten, so verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung im Ausmaß dieser Verkürzung, höchstens jedoch auf 16 Wochen."

9. Im § 4 Abs. 3 wird die Wortfolge "h und i" ersetzt durch die Wortfolge: "h, i und j".
10. Im § 5 Abs. 2 entfallen die Worte "in Kranken- oder Wohlfahrtsanstalten oder in mehrschichtigen Betrieben".
11. Im § 5 Abs. 3 erster Satz wird die Wortfolge "bei 22 Uhr" ersetzt durch die Wortfolge: "bis 22 Uhr".
12. Im § 6 Abs. 2 lit. a wird die Wortfolge "eine Nachtruhe" ersetzt durch die Wortfolge: "einen Nachtdienst".
13. § 7 samt Überschrift lautet:

"Verbot der Leistungen von Überstunden

§ 7 werdende und stillende Mütter dürfen über die gesetzlich oder in einem Kollektivvertrag festgesetzte tägliche Normalarbeitszeit hinaus nicht beschäftigt werden. Keinesfalls darf die tägliche Arbeitszeit neun Stunden, die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden übersteigen."

14. Dem § 9 Abs. 2 werden folgende Abs. 3 und 4 angefügt:

"(3) Bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes im zweiten Lebensjahr des Kindes oder bei Teilzeitbeschäftigung im zweiten, dritten und vierten Lebensjahr des Kindes kann das Gericht die Zustimmung zur Kündigung, wenn die Klage auf Zustimmung zur Kündigung nach Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes gestellt wurde, auch dann erteilen, wenn der Dienstgeber den Nachweis erbringt, daß die Kündigung

durch Umstände, die in der Person der weiblichen Bediensteten gelegen sind und die dienstlichen Interessen nachteilig berühren oder durch dienstliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung der weiblichen Bediensteten entgegenstehen, begründet ist und die Aufrechterhaltung des Dienstverhältnisses dem Dienstgeber unzumutbar ist. Nimmt bei Verhinderung des in Karenzurlaub oder Teilzeitbeschäftigung befindlichen Vaters die weibliche Bedienstete Karenzurlaub oder vereinbarte Teilzeitbeschäftigung in Anspruch, endet der Kündigungsschutz vier Wochen nach Ende dieses Karenzurlaubes oder dieser Teilzeitbeschäftigung.

(4) Eine entgegen den Abs. 1 bis 3 ausgesprochene Kündigung ist rechtsunwirksam."

15. Nach dem § 9 wird folgender § 9a samt Überschrift eingefügt:

"§ 9a

Befristete Dienstverhältnisse

(1) Der Ablauf eines auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstverhältnisses wird von der Meldung der Schwangerschaft bis zum Beginn des Beschäftigungsverbots nach § 2 Abs. 1 oder dem Beginn eines auf Dauer ausgesprochenen Beschäftigungsverbots nach § 2 Abs. 3 gehemmt, es sei denn, daß die Befristung aus sachlich gerechtfertigten Gründen erfolgt oder gesetzlich vorgesehen ist.

(2) Eine sachliche Rechtfertigung der Befristung liegt vor, wenn diese im Interesse der weiblichen Bediensteten liegt, oder wenn das Dienstverhältnis für die Dauer der Vertretung an der Arbeitsleistung veränderter Dienstnehmer, zu Ausbildungszwecken, für die Zeit der Saison oder zur Erprobung abgeschlossen wurde, wenn aufgrund der in der vorgesehenen Verwendung erforderlichen Qualifikation eine längere Erprobung als die gesetzliche oder kollektivvertragliche Probezeit notwendig ist."

16. Im § 11 wird die Wortfolge "(...)" ersetzt durch die Wortfolge "nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz, BGBl.Nr. 218/1975, in der Fassung BGBl.Nr. 19/1993".

17. § 13 lautet:

"§ 13 (1) Weibliche Bedienstete können während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung rechtswirksam nur nach vorheriger Zustimmung des Gerichts entlassen werden.

(2) Das Gericht darf die Zustimmung zur Entlassung nur erteilen, wenn die weibliche Bedienstete

1. die ihr auf Grund des Dienstverhältnisses obliegenden Pflichten schuldhaft gröblich verletzt, insbesondere, wenn sie ohne einen rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistung unterläßt;
2. im Dienst untreu ist oder sich in ihrer Tätigkeit ohne Wissen des Dienstgebers von dritten Personen unberechtigt Vorteile zuwenden läßt;
3. ein Amtsgeheimnis verrät oder ohne Einwilligung des Dienstgebers ein der Verwendung abträgliches Nebengeschäft betreibt;
4. sich Tötlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen Vorgesetzte oder andere Dienstnehmer zuschulden kommen läßt;
5. sich einer gerichtlich strafbaren Handlung, die nur vorsätzlich begangen werden kann und mit einer mehr als einjährigen Freiheitsstrafe bedroht ist, oder einer mit Bereicherungsvorsatz begangenen gerichtlich strafbaren Handlung schuldig macht.

(3) In den Fällen des Abs. 2 Z. 1 und 4 ist der durch die Schwangerschaft bzw. durch die Entbindung der weiblichen Bediensteten bedingte außerordentliche Gemütszustand zu berücksichtigen.

(4) In den Fällen des Abs. 2 Z. 4 und 5 kann die Entlassung der weiblichen Bediensteten gegen nachträgliche Einholung der Zustimmung des Gerichts ausgesprochen werden. Weist das Gericht die Klage auf Zustimmung zur Entlassung ab, so ist die Entlassung rechtsunwirksam.

(5) Im Falle einer Entlassung während des in den §§ 9 und 15 bezeichneten Zeitraumes kann die betroffene Bedienstete binnen vier Wochen, vom Zeitpunkt der Entlassung an gerechnet, auf Unwirksamklärung der Entlassung klagen. Der Klage ist stattzugeben, wenn die Entlassung nach den für das Dienstverhältnis geltenden Vorschriften nicht gerechtfertigt ist.

(6) Die Abs. 1 bis 5 finden auf Landes- und Gemeindebeamte keine Anwendung."

18. Im § 15 Abs. 2 wird die Wortfolge "in welche Zeiten eines Karenzurlaubes nach Abs. 1 fallen" ersetzt durch die Wortfolge: "in die Zeiten des Bezuges von Wochengeld nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz fallen".

19. Dem § 15c werden folgende Abs. 4 bis 8 angefügt:

"(4) Die weibliche Bedienstete kann die Herabsetzung ihrer Dienstzeit um mindestens zwei Fünftel ihrer gesetzlichen oder in einem Kollektivvertrag festgesetzten wöchentlichen Normalarbeitszeit oder der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit bis zum Ende des vierten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen, wenn im ersten und zweiten Lebensjahr des Kindes kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird. Nimmt gleichzeitig

auch der Vater eine Teilzeitbeschäftigung im Anschluß an die Frist gemäß § 4 Abs. 1 in Anspruch, besteht Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nur bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes.

(5) Wird nur im ersten Lebensjahr des Kindes ein Karenzurlaub in Anspruch genommen, hat die weibliche Bedienstete Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

1. bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, wenn gleichzeitig auch der Vater eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nimmt;
2. bis zum Ablauf des dritten Lebensjahres des Kindes, wenn entweder nur die weibliche Bedienstete oder beide Eltern abwechselnd eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen.

(6) Die Teilzeitbeschäftigung kann nur einmal zwischen den Eltern geteilt werden. Sie muß mindestens drei Monate dauern und beginnt entweder

1. im Anschluß an die Frist gemäß § 4 Abs. 1 und 2 oder
2. einen daran anschließenden Gebührenurlaub oder eine Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) oder
3. im Anschluß an einen Karenzurlaub im ersten Lebensjahr des Kindes oder
4. im Anschluß an eine Teilzeitbeschäftigung des Vaters.

(7) Erfolgt die Annahme an Kindes Statt oder die Übernahme in unentgeltliche Pflege (§ 15 Abs. 6) im ersten, zweiten, dritten oder vierten Lebensjahr des Kindes, kann die weibliche Bedienstete

1. eine Teilzeitbeschäftigung bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres in Anspruch nehmen, wenn von ihr oder dem Vater im ersten und zweiten Lebensjahr des Kindes kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird, oder
2. eine Teilzeitbeschäftigung bis zum Ablauf des dritten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen, wenn im zweiten Lebensjahr des Kindes von ihr oder dem Vater weder Karenzurlaub, noch von beiden gleichzeitig Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen wird oder
3. eine Teilzeitbeschäftigung gleichzeitig mit dem Vater bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen.

(8) Die weibliche Bedienstete hat ihrem Dienstgeber die Absicht, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen und deren Dauer, Ausmaß und Lage

1. bei Inanspruchnahme durch die weibliche Bedienstete im zweiten oder dritten Lebensjahr des Kindes spätestens bis zum Ende der Frist nach § 4 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 weibliche Bedienstete 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."

20. § 15d Abs. 1 lautet:

"§ 15d (1) Lehnt der Dienstgeber des Vaters eine Teilzeitbeschäftigung ab und nimmt der Vater keinen Karenzurlaub für diese Zeit in Anspruch, so kann die weibliche Bedienstete für diese Zeit, längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes Karenzurlaub in Anspruch nehmen."

21. § 18 samt Überschrift lautet:

"Übergangsbestimmungen und Weitergeltung von Vorschriften

§ 18 (1) Ansprüche, die durch dieses Gesetz neu geschaffen wurden, haben nur Eltern, Adoptiv- oder Pflegeeltern, wenn das Kind nach dem 31. Dezember 1992 geboren wurde. Die Meldefristen für die Inanspruchnahme von Karenzurlauben oder von zu vereinbarenden Teilzeitbeschäftigungen verlängern sich nach Geburten, die zwischen dem 1. Jänner 1993 und der Kundmachung der Änderung dieses Gesetzes erfolgen, um vier Wochen nach dessen Kundmachung. Ansprüche von Eltern, Adoptiv- oder Pflegeeltern, deren Kind vor dem 1. Jänner 1993 geboren wurde, richten sich nach den bis zum 1. Jänner 1993 geltenden Bestimmungen dieses Gesetzes."

Artikel II

Artikel I tritt rückwirkend am 1. Jänner 1993 in Kraft.