

# AMT DER NIEDERÖSTERREICHISCHEN LANDESREGIERUNG

VII/2a-A-1051/50-95

Bearbeiter  
Dr. Schuldes  
Grausam

53 110  
DW 2740  
DW 2831

21 NOV 1995

<b>Landtag von Niederösterreich</b> Landtagsdirektion Eing.: 21. NOV. 1995 Ltg. 405/M-411 S-Aussch.
---

Betrifft:

Änderung des NÖ Mutterschutz-Landesgesetzes; Motivenbericht

Hoher Landtag!

Zum Gesetzesentwurf wird berichtet:

## Allgemeiner Teil:

Mit dem Beitritt zur Europäischen Union hat Österreich auch deren Richtlinien innerstaatlich umzusetzen. 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 Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) sowie die Arbeitsstätten-Richtlinie (Richtlinie 89/654/EWG des Rates vom 30. November 1989 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten - erste Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) enthalten Schutzbestimmungen für schwangere Frauen und stillende Mütter, die zum Teil über die entsprechenden Regelungen im österreichischen Mutterschutzrecht hinausgehen.

In Erfüllung der Mutterschutz-Richtlinie sind vor allem folgende Regelungen zu treffen:

- Evaluierungspflichten für Arbeitsplätze, die von Frauen besetzt werden, hinsichtlich Gefahren für Schwangere und stillende Mütter
- Freistellungsanspruch für Vorsorgeuntersuchungen
- Beschäftigungsverbote für stillende Mütter.

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.

Zur Anpassung der innerstaatlichen Rechtslage wurde vom Nationalrat am 2. Juni 1995 eine Änderung des Mutterschutzgesetzes beschlossen (BGBl. Nr. 434/1995). Dem Bund kommt jedoch keine verfassungsmäßige Kompetenz zur Regelung des Mutterschutzes für die Bediensteten der Länder, Gemeindeverbände und

Gemeinden, soweit sie nicht in Betrieben tätig sind, zu. Für den angeführten Personenkreis ist gemäß Artikel 21 B-VG die Kompetenz des Landesgesetzgebers gegeben.

Mit dem vorliegenden Entwurf sollen die Bestimmungen des NÖ Mutterschutz-Landesgesetzes an die oben erwähnten EG-Regelungen angepaßt werden.

#### Finanzielle Auswirkungen:

Es kann davon ausgegangen werden, daß dem Land durch die Verpflichtung zur Schaffung von Liegemöglichkeiten für Schwangere und stillende Mütter keine Kosten für bauliche Maßnahmen entstehen werden, da entweder entsprechende Räumlichkeiten zur Verfügung stehen oder die verwendeten Räumlichkeiten eine Größe aufweisen, die zumindest das Aufstellen einer Liege erlaubt. Lediglich für die Bereitstellung von Liegen samt Decken wird ein finanzieller Aufwand entstehen, der mit S 1.500,-- pro Bett anzunehmen ist.

Kosten, die durch die Einführung von Beschäftigungsverboten für stillende Mütter entstehen könnten, sind wegen der Länge der Schutzfrist und der fast durchgehenden Inanspruchnahme von Karenzurlauben zumindest bis zum ersten Geburtstag nicht zu erwarten, da Kinder höchstens bis zum 1. Geburtstag gestillt werden. Kosten für Freistellungen auf Grund der Evaluierung sind gleichfalls nicht zu erwarten, da die Novelle in der Verwaltung mit Sicherheit nicht zu zusätzlichen Beschäftigungsverboten führen wird.

#### Besonderer Teil:

Zu Artikel I:

Zu Z. 1 (§§ 1a und 1b):

Zu § 1a:

Gemäß Art. 4 Abs. 1 der Mutterschutz-Richtlinie (RL) 92/85/EWG ist für jede Tätigkeit, bei der das Risiko einer Einwirkung oder Belastung durch Agenzien, Verfahren und Arbeitsbedingungen besteht, Art, Intensität und Dauer dieser Belastungen für Schwangere und stillende Mütter zu beurteilen, damit alle Risiken für Sicherheit und Gesundheit sowie alle Auswirkungen auf Schwangerschaft oder die Situation der stillenden Mütter abgeschätzt werden können.

Das NÖ Mutterschutz-Landesgesetz kennt außerhalb der Schutzfrist bisher nur die Beschäftigungsverbote gemäß § 3. Nunmehr wird für jeden Arbeitsplatz, an dem eine Frau beschäftigt wird, eine spezielle Evaluierung entsprechend der Mutterschutz-Richtlinie vorgesehen, welche über die in Erfüllung einschlägiger EU-Richtlinien analog zum ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, BGBl. Nr. 450/1994, auch für den Geltungsbereich des NÖ Bediensteten-Schutzgesetzes festzulegende allgemeine Pflicht zur Ermittlung und Beurteilung der Gefahren hinausgeht. Diese Evaluierung ist nicht erst vorzunehmen, wenn ein Arbeitsplatz durch eine schwangere oder stillende Bedienstete besetzt wird. Es kann auch nicht darauf abgestellt werden, ob Frauen in einem bestimmten Alter beschäftigt werden, da sonst betriebliche Aufzeichnungen über die Gebärfähigkeit von weiblichen Bediensteten geführt werden

müßten. Es wird die Verpflichtung zur Evaluierung vorgesehen, sobald eine Bedienstete an einem bestimmten Arbeitsplatz beschäftigt wird.

Für diese Ermittlungen hat sich der Dienstgeber alle notwendigen Unterlagen einschließlich Fachliteratur und der insbesondere bei biologischen Arbeitsstoffen üblichen Beipacktexte der Hersteller zu beschaffen. Kann er die Gefahren nicht selbst oder nicht vollständig beurteilen, hat er Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner beizuziehen. Auf Grund der Unterlagen und Auskünfte hat der Dienstgeber zu überprüfen, welche Einwirkungen und Belastungen für schwangere oder stillende Bedienstete auf dem einzelnen Arbeitsplatz bestehen können. Der Dienstgeber hat weiters diese Einwirkungen und Belastungen zu quantifizieren und festzustellen, ob sich Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit von werdenden und stillenden Müttern oder Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen ergeben.

Gemäß Art. 3 der RL wird die Kommission Leitlinien für die Beurteilung der chemischen, physikalischen und biologischen Agenzien sowie der industriellen Verfahren ausarbeiten. Diese Leitlinie wird eine Anleitung für die praktische Durchführung der Evaluierung bieten.

Auf Grund der Evaluierung hat der Dienstgeber festzulegen, ob im Falle der zukünftigen Beschäftigung einer werdenden oder stillenden Mutter auf diesem Arbeitsplatz Maßnahmen gemäß § 1b zu setzen sind. Im Unterschied zu den Beschäftigungsverboten kann der Dienstgeber bei Evaluierungspflichten auch zum Ergebnis kommen, daß im konkreten Fall trotz Vorliegens von Einwirkungen oder Belastungen keine Maßnahmen notwendig sind.

Gemäß Art. 4 Abs. 2 der RL sind Schwangere und stillende Mütter sowie Bedienstete, die schwanger werden und stillen können, und/oder ihre Vertreter über die Ergebnisse der Beurteilung allfälliger Gefahren zu unterrichten (Abs. 5). Wenn eine Richtlinie die Formulierung „und/oder“ enthält, hat das jeweilige Land ein Wahlrecht, für welche Informationspflicht es sich entscheidet. Der Entwurf hat sich für die alternative Formulierung („oder“) entschieden, um die Dienstgeber in Betrieben mit einem großen Frauenanteil nicht durch eine Informationspflicht gegenüber jeder einzelnen Bediensteten zu überfordern. Die Information gegenüber der Personalvertretung erscheint ausreichend. Die Personalvertretung oder die betroffene Bedienstete sind jedenfalls anzuhören. Auch diese Unterrichtung hat nicht erst dann zu erfolgen, wenn der Arbeitsplatz von einer schwangeren Bediensteten besetzt ist.

Der Dienstgeber hat das Ergebnis der Ermittlung und Beurteilung in den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten festzuhalten. Eine Aufnahme in solche Dokumente aufgrund allgemeiner Evaluierungspflicht gemäß NÖ Bediensteten-Schutzgesetz ist möglich.

Abs. 2 enthält eine nicht erschöpfende Aufzählung der Arbeitsstoffe, Arbeitsverfahren und Arbeitsbedingungen, die bei der Evaluierung zu berücksichtigen sind. Die Aufzählung der Z 1 bis 6 entspricht Anhang I/A/1 der RL. Einige dieser Arbeitsstoffe sind auch bei den Beschäftigungsverboten gemäß § 3 aufgezählt.

Der Dienstgeber hat z.B. alle Belastungen durch das Heben von Lasten von Hand zu beurteilen. Ab einem Gewicht von 5 bzw. 10 kg besteht jedenfalls ein Beschäftigungsverbot gemäß § 3 Abs. 2 lit. a, bei geringeren Lasten hat der Dienstgeber eine allfällige Gefährdung selbst zu beurteilen.

Ebenso ist bei allen Erschütterungen festzustellen, ob eine Beschäftigung von werdenden Müttern möglich ist. Ist der Dienstgeber selbst bei übermäßigen Erschütterungen der Ansicht, daß keine Gefahr vorliegt, entscheidet gemäß § 3 Abs. 4 die Landesregierung. Weiters hat der Dienstgeber jedenfalls Lärmmessungen vorzunehmen. Bei einem Lärm von mehr als 85 dB (A) besteht ein Beschäftigungsverbot gemäß § 3 Abs. 2 lit. c, bei geringerem Lärm hat der Dienstgeber die Gefährdung selbst zu beurteilen.

Z. 7 entspricht Anhang I/A/2 der RL. Durch Z. 8 werden alle chemischen Agenzien gemäß Anhang I/A/3 erfaßt. Eine Übernahme der Evaluierungspflicht für die im Anhang I/B genannten industriellen Verfahren sowie für die im Anhang I/C enthaltenen Bergbauarbeiten unter Tage ist nicht notwendig, da sie für den Geltungsbereich des NÖ Mutterschutz-Landesgesetzes ausgeschlossen sind.

Zu § 1b:

Gemäß Art. 5 der RL sind bei Vorhandensein einer Gefährdung für Sicherheit oder Gesundheit sowie einer möglichen Auswirkung auf Schwangerschaft oder das Stillen die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um durch eine einstweilige Umgestaltung der Arbeitsbedingungen und/oder der Arbeitszeiten der betreffenden Arbeitnehmerin die Gefährdung auszusetzen. Analog zu § 14 Abs. 1 werden diese Umgestaltungsmöglichkeiten als „Änderung der Beschäftigung“ umschrieben. Eine Umgestaltung kann z.B. die Unterbrechung der Arbeit durch zusätzliche Pausen sein. Art. 5 Abs. 2 der RL sieht vor, daß dann, wenn die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen und/oder der Arbeitszeiten technisch und/oder sachlich nicht möglich oder aus gebührend nachgewiesenen Gründen nicht zumutbar ist, der Dienstgeber die erforderlichen Maßnahmen für einen Arbeitsplatzwechsel der betreffenden Dienstnehmerin zu treffen hat.

Diese Änderungen haben sich bereits nach geltendem Recht für die öffentlich-rechtlichen Bediensteten nach der Dienstpragmatik der Landesbeamten (DPL 1972) bzw. der NÖ Gemeindebeamtendienstordnung 1976 (GBDO) und für die privatrechtlichen Dienstverhältnisse zum Land bzw. zu einer Gemeinde (einem Gemeindeverband) im Rahmen des Dienstvertrages zu bewegen. Objektive Gründe, die der Änderung der Arbeitsbedingungen oder einem Arbeitsplatzwechsel entgegenstehen, können sich nicht nur aus dem Arbeitnehmerschutzrecht, sondern auch aus dem Dienstvertragsrecht ergeben. Die Bedienstete muß daher Veränderungen der Arbeitsbedingungen oder einen Arbeitsplatzwechsel nicht akzeptieren, wenn diese den im Dienstvertrag gemäß § 7 LVBG bzw. § 3 GVBG enthaltenen Arbeitsbedingungen (z.B. hinsichtlich Dienort, Beschäftigungsart und Ausmaß der Beschäftigung) nicht entsprechen.

Gemäß Art. 5 Abs. 3 der RL ist die Bedienstete zu beurlauben, wenn der Arbeitsplatzwechsel technisch und/oder sachlich nicht möglich oder aus gebührend nachgewiesenen Gründen nicht zumutbar ist. Gemäß Art. 11 der RL steht ihr die Fortzahlung des Arbeitsentgeltes zu.

Eine solche Regelung ist bisher im NÖ Mutterschutz-Landesgesetz nicht expressis verbis vorgesehen, ergibt sich jedoch bereits nach geltendem Recht aus dem Zusammenhalt der Bestimmungen der §§ 3, 5 und 14 NÖ Mutterschutz-Landesgesetz.

#### Zu Z. 2 (§ 2 Abs. 6):

Art. 9 der Mutterschutz-RL trifft die ausdrückliche Feststellung, daß für durch die Schwangerschaft bedingte Untersuchungen die entsprechende Zeit unter Entgeltfortzahlung freizugeben ist, wenn diese Untersuchungen während der Arbeitszeit stattfinden müssen. Dies gilt u.a. für Untersuchungen im Rahmen des Mutter-Kind-Passes. Als solche Untersuchungen gelten grundsätzlich alle vom Arzt im Zusammenhang mit der Schwangerschaft für notwendig erachteten und in den Mutter-Kind-Paß eingetragenen Untersuchungen, z.B. 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 Dienstgeber die Bedienstete auch für diese Vorsorgeuntersuchungen von der Arbeit freizustellen, wenn sie außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich oder nicht zumutbar sind. Der Nachvollzug dieser RL-Regelung ist deshalb notwendig, weil § 1154b ABGB abdingbar ist und die Bedienstete sich ja nicht krankheitsbedingt der ärztlichen Untersuchung unterzieht.

#### Zu Z 3 und 4 (§ 3 Abs. 1 und 2):

Abs. 1 entspricht im wesentlichen dem geltenden Recht, ergänzt um die in der Mutterschutz-RL angeführten Arbeitsverfahren.

Anhang II Abschnitt A der RL enthält eine Reihe von absoluten Beschäftigungsverboten für schwangere Arbeitnehmerinnen. Die darin genannten physikalischen Agenzien (Arbeit bei Überdruck, z.B. in Druckkammern, beim Tauchen), biologischen Agenzien und chemischen Agenzien bzw. Arbeitsbedingungen (Bergbauarbeiten unter Tage) kommen entweder für den Geltungsbereich des NÖ Mutterschutz-Landesgesetzes nicht in Frage oder sind bereits durch § 3 Abs. 2 lit. c in Verbindung mit der Berufskrankheitenliste zum ASVG abgedeckt. Eine Ergänzung der Beschäftigungsverbote des § 3 ist daher nicht notwendig. Es werden lediglich die biologischen Stoffe im Sinne des § 40 Abs. 4 Z. 2 bis 4 des ArbeitnehmerInnen-schutzgesetzes aufgenommen. Bereits Stoffe gemäß Z. 2 können eine Krankheit bei Menschen hervorrufen und eine Gefahr für Arbeitnehmer darstellen. Eine wirksame Vorbeugung oder Behandlung ist zwar normalerweise möglich, jedoch berücksichtigt diese Feststellung nicht die besonderen Bedingungen der Schwangerschaft, wie die Problematik der Einnahme von Medikamenten (insbesondere Antibiotika) bzw. mögliche Schädigungen der Embryos bei normalerweise glimpflich verlaufenden Infektionen der Mutter. Ein Beschäftigungsverbot ist daher notwendig.

#### Zu Z. 5 (§ 3 Abs. 6):

Im Sinne einer einheitlichen Terminologie soll auch hier von „Bediensteten“ gesprochen werden.

#### Zu Z. 6 (§ 4a):

Gemäß Art. 6 Z. 2 der Mutterschutz-RL dürfen stillende Mütter in keinem Fall zu Tätigkeiten verpflichtet werden, bei denen die Beurteilung ergeben hat, daß das Risiko einer die Sicherheit oder Gesundheit gefährdenden Exposition gegenüber den im Anhang II Abschnitt B angeführten Agenzien und Arbeitsbedingungen besteht. Als chemische Agenzien nennt Anhang II/B/1 Blei und Bleiderivate, soweit die Gefahr besteht, daß diese Agenzien vom menschlichen Organismus absorbiert werden. Diese Agenzien werden durch § 3 Abs. 2 lit. c abgedeckt. Als Arbeitsbedingungen nennt Anhang II/B/2 Bergbauarbeiten unter Tage (siehe die Erläuterung zu Z. 1).

In Anpassung an die bundesgesetzliche Regelung werden über die Richtlinie hinausgehend Beschäftigungsverbote für stillende Mütter festgelegt (Abs. 2). Nach Ansicht der Medizin sollen Stillende jedenfalls nicht zu Arbeiten gemäß § 3 Abs. 2 lit. c und d wegen ihrer Gefährlichkeit, zu Arbeiten gemäß § 3 Abs. 2 lit. a, weil diese Beförderung von Lasten zu Spannungen im Brustbereich führt und zu Akkordarbeiten gemäß § 3 Abs. 2 lit. i, da diese Arbeitszeitform zu Belastungen der gesamten Persönlichkeit führt, herangezogen werden.

Die Bedienstete wird, damit das Beschäftigungsverbot wirksam wird, verpflichtet, bei Wiederantritt des Dienstes nach der Schutzfrist oder dem Karenzurlaub dem Dienstgeber von der Tatsache, daß sie stillt, Mitteilung zu machen (Abs. 1). Weiters wird die Bedienstete verpflichtet, dem Dienstgeber das Ende ihrer Stillperiode anzuzeigen; damit endet das Beschäftigungsverbot (Abs. 4).

Zu Z. 7 bis 12 (§§ 5 und 6):

Die Bestimmungen über das Verbot der Nacharbeit und der Sonn- und Feiertagsarbeit stimmen im wesentlichen mit jenen des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. Nr. 221, überein. Während jedoch die bundesgesetzliche Regelung hauptsächlich auf Betriebe Anwendung findet, sind diese gemäß § 1 Abs. 1 vom Geltungsbereich des NÖ Mutterschutz-Landesgesetzes ausdrücklich ausgenommen.

Es wird daher das Wort „Betrieb“ durch „Dienststelle“ ersetzt, wobei sich der Inhalt des Begriffes Dienststellen aus § 2 des NÖ Bediensteten-Schutzgesetzes ergibt. Weiters wird nicht mehr auf „betriebliche“ sondern - entsprechend den dienstrechtlichen Vorschriften - auf „dienstliche“ Gründe Bezug genommen, „Schichtwechsel“ wird durch „Turnus- und Wechseldienst“ ersetzt. Anstelle des Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbes (bzw. -wesens) tritt eine Aufzählung jener Tätigkeiten, mit denen in der Gewerbeordnung das Gastgewerbe umschrieben ist, wobei jedoch - um klarzustellen, daß davon auch die Heime (Pensionisten-, Jugendheime usw.) umfaßt sind - die Formulierung „Beherbergung von Personen“ (anstelle von „Gästen“) verwendet wird.

Neben dieser dem Geltungsbereich des Gesetzes Rechnung tragenden sprachlichen Anpassung werden auch inhaltliche Änderungen vorgenommen, und zwar werden jene Ausnahmen nicht mehr vorgesehen, die im Geltungsbereich des Gesetzes kaum vorstellbar sind (z.B. öffentliche Schaustellungen) bzw. denen in der Praxis keinerlei Bedeutung zukommt (z.B. Ausnahme vom Nachtarbeitsverbot durch die Landesregierung gemäß § 5 Abs. 3). Der vermehrten Besetzung von Führungspositionen durch Frauen Rechnung tragend, wird andererseits eine Ausnahmeregelung für Katastrophen- und Notfälle geschaffen.

Schließlich ist bezüglich der Ersatzruhe für Sonn- und Feiertagsarbeit eine Angleichung an die nach dem Mutterschutzgesetz 1979 geltende Rechtslage, die auch jener des Arbeitsruhegesetzes, BGBl. Nr. 144/1983, entspricht, vorgesehen.

Zu Z. 13 (§ 7a):

Gemäß der Arbeitsstätten-Richtlinie werden die Dienstgeber 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 wer-

den, genügt bei entsprechender Separierung eine Liegemöglichkeit in Pausen-, Sozial-, Aufenthalts- und Bereitschaftsräumen und anderen geeigneten Räumen. Die Zeit, während der die Bedienstete sich hinlegt, gilt - es sei denn, diese Zeit fällt in eine unbezahlte Pause - als Arbeitszeit und ist daher zu bezahlen.

Nach Art. 3 der Richtlinie gilt die Verpflichtung zur Schaffung von Liegemöglichkeiten nur für Arbeitsstätten. Gemäß Anhang IV Teil A Z. 16 der Baustellen-Richtlinie 92/57/EWG sind auch auf Baustellen Liegemöglichkeiten für Schwangere und stillende Mütter vorzusehen.

Zu Z. 14 (§ 11):

Durch diese Änderung wird auf die derzeit letzte Fassung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes verwiesen.

Zu Z. 15 bis 17 (§ 14):

Die Schaffung von Maßnahmen bei Gefährdung (§ 1b) und Beschäftigungsverboten für stillende Mütter (§ 4a) erfordern eine Erweiterung der Bestimmungen über die Weiterzahlung des Entgelts. Dies entspricht auch Art. 11 der Mutterschutz-Richtlinie.

Weiters erfolgt auch hier eine Angleichung an den Geltungsbereich des Gesetzes durch Entfall des Begriffes „Betrieb“ bzw. seine Ersetzung durch „Dienststelle“.

Zu Z. 18 (§ 15c Abs. 8):

Damit wird ein Redaktionsversehen anlässlich der 5. Novelle zum NÖ Mutterschutz-Landesgesetz beseitigt. 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.

Zu Z. 19 (§ 16):

Siehe hierzu die Erläuterungen zu Z. 5 und 6 sowie 10 bis 12.

Zu Z. 20 (§ 17):

Einerseits wird damit ein Redaktionsversehen beseitigt, andererseits wird der Kurztitel des Bundes-Verfassungsgesetzes entsprechend der durch die Novelle BGBl. Nr. 1013/1994 vorgenommenen Änderung zitiert.

Zu Z. 21 (§ 18):

Auch diese Änderung dient der Beseitigung eines Redaktionsversehens.

Zu Z. 22 (§18):

Die Einrichtung von Liegemöglichkeiten erfordert unter Umständen Umbauarbeiten. Es wird daher für bestehende Arbeitsstätten eine Umrüstzeit festgesetzt. Der Anspruch schwangerer und stillender Mütter darauf, sich erforderlichenfalls hinzulegen, besteht in Arbeitsstätten, die bei Inkrafttreten dieses Gesetzes über solche Ruhemöglichkeiten verfügen, bereits mit Inkrafttreten dieses Gesetzes, sonst mit dem Zeitpunkt, ab dem in solchen Arbeitsstätten eine Möglichkeit zum Ausruhen geschaffen wird.

**Zu Artikel II:**

Da das NÖ Bediensteten-Schutzgesetz noch keine allgemeinen Evaluierungspflichten nach dem Vorbild der §§ 4 ff des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG) vorsieht, können auch die §§ 1a und 1b für die Dienststellen des Landes und der Gemeinden (Gemeindeverbände) vorläufig noch nicht in Kraft treten. Es wird daher - wie dies auch die Mutterschutzgesetznovelle BGBl. Nr. 434/1995 für die Dienststellen des Bundes, die dem Bundesbediensteten-Schutzgesetz unterliegen vorsieht - ein gleichzeitiges Inkrafttreten beider Regelungen über die Evaluierungspflicht vorgesehen. Sollte das NÖ Bediensteten-Schutzgesetz wie das ASchG eine stufenweise Einführung der Evaluierungspflichten vorsehen, gilt dies für die Evaluierungspflichten des NÖ Mutterschutz-Landesgesetzes in gleicher Weise. Darüber hinaus wird zu diesem Zeitpunkt auch eine einheitliche Handhabung der Evaluierung im gesamten Bedienstetenschutz festzulegen sein.

Die NÖ Landesregierung beehrt sich daher, den Antrag zu stellen:

Der Hohe Landtag wolle die beiliegende Vorlage der NÖ Landesregierung über den Entwurf einer Änderung des NÖ Mutterschutz-Landesgesetzes der verfassungsmäßigen Behandlung unterziehen und einen entsprechenden Gesetzesbeschluß fassen.

NÖ Landesregierung

V o t r u b a

Landesrat

Für die Richtigkeit  
der Ausfertigung

