

*Frau  
Präsidentin des Burgenländischen Landtages  
Verena Dunst  
Landhaus  
7000 Eisenstadt*

Eisenstadt, am 16. Februar 2021

**Selbständiger Antrag**

**der Landtagsabgeordneten Robert Hergovich, Rita Stenger, Kolleginnen und Kollegen auf Erlassung eines Gesetzes mit dem das Burgenländische Mutterschutz- und Väter-Karenzgesetz - Bgld. MVKG geändert wird**

Der Landtag wolle beschließen:

## **Gesetz vom ..... mit dem das Burgenländische Mutterschutz- und Väter-Karenzgesetz - Bgld. MVKG geändert wird**

Der Landtag hat beschlossen:

Das Gesetz vom 10. November 2004 über den Mutterschutz und über die Karenz für Väter (Burgenländisches Mutterschutz- und Väter-Karenzgesetz - Bgld. MVKG), LGBl. Nr. 16/2005, in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 65/2016, wird wie folgt geändert:

1. *Im Inhaltsverzeichnis wird der Eintrag zu § 4a „Sonderfreistellung COVID-19“ eingefügt.*
2. *In § 4 Abs. 3 wird das Wort „amtsärztlichen“ durch das Wort „fachärztlichen“ ersetzt.*
3. *Nach § 4 wird folgender § 4a eingefügt*

### **„§ 4a Sonderfreistellung COVID-19**

(1) *Werdende Mütter dürfen bis 30. Juni 2021 ab Beginn der 14. Schwangerschaftswoche bis zum Beginn eines Beschäftigungsverbot nach § 4 mit Arbeiten, bei denen ein physischer Körperkontakt mit anderen Personen erforderlich ist, nicht beschäftigt werden.*

(2) *Wird eine werdende Mutter mit solchen Arbeiten beschäftigt, hat der Dienstgeber die Arbeitsbedingungen so zu ändern, dass kein physischer Körperkontakt erfolgt und der Mindestabstand eingehalten wird. Ist dies nicht möglich, ist die Dienstnehmerin auf einem anderen Arbeitsplatz zu beschäftigen, an dem kein physischer Körperkontakt erforderlich ist und der Mindestabstand eingehalten werden kann. Dabei ist auch zu prüfen, ob die Dienstnehmerin ihre Tätigkeit in ihrer Wohnung ausüben kann (Telearbeit). In beiden Fällen hat die Dienstnehmerin Anspruch auf das bisherige Entgelt.*

(3) *Ist eine Änderung der Arbeitsbedingungen oder die Beschäftigung an einem anderen Arbeitsplatz aus objektiven Gründen nicht möglich, hat die Dienstnehmerin Anspruch auf Freistellung und Fortzahlung des bisherigen Entgelts. Beschäftigungsverbote nach § 4 gehen jedoch der Sonderfreistellung vor.*

(4) *Abs. 1 bis 3 treten mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft und treten mit Ablauf des 31. Juni 2021 außer Kraft. Sie sind jedoch weiterhin auf Freistellungen vor diesem Zeitpunkt anzuwenden.“*

4. *Dem § 45 wird folgender Abs. 6 angefügt: „(6) § 4 Abs. 3 und § 4a treten mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft.“*

## **Vorblatt**

### **Erläuterungen**

#### **Allgemeiner Teil**

Mit dem vorliegenden Entwurf soll neuesten medizinischen Erkenntnissen zur Gefährdung von werdenden Müttern durch eine Infektion mit dem COVID-19-Erreger Rechnung getragen werden. Während eine entsprechende Regelung auf Bundesebene bereits in Kraft ist, existiert eine entsprechende Bestimmung für Landesbedienstete, für Gemeindebedienstete und die Bediensteten von Gemeindeverbänden noch nicht.

Darüber hinaus sollen durch Änderungen im Hinblick auf die Vorlage von Arztzeugnissen die Amtsärzte des Landes entlastet werden.

#### **Besonderer Teil**

##### **Zu Z 2 (§ 4 Abs. 3):**

Bis dato ist ein Beschäftigungsverbot über die Acht-Wochen-Frist hinaus von der Vorlage eines amtsärztlichen Zeugnisses abhängig. Im Interesse der Entlastung der Amtsärzte sowie im Hinblick darauf, dass für die Berechnung der Acht-Wochen-Frist selbst gemäß Abs. 2 ein ärztliches Zeugnis ausreichend ist, kann auf die Vorlage eines amtsärztlichen Zeugnisses verzichtet und mit einem fachärztlichen Zeugnis das Auslangen gefunden werden.

##### **Zu Z 3 (§ 4a):**

Jüngere medizinische Erkenntnisse weisen darauf hin, dass bei Schwangeren COVID-19-Erkrankungen schwerer verlaufen können und schwangere Frauen daher häufiger auf der Intensivstation aufgenommen werden müssen. Dieses Risiko soll durch einen Freistellungsanspruch gemindert werden. Diese Beobachtungen zeichnen sich vor allem bei fortgeschrittener Schwangerschaft ab und treffen nicht auf das erste Trimenon der Schwangerschaft zu.

Abs. 1 sieht eine Freistellung für schwangere Dienstnehmerinnen bei Arbeiten mit unmittelbarem Körperkontakt mit anderen Personen vor. Voraussetzung ist, dass dieser Körperkontakt für die Ausübung der Tätigkeit erforderlich ist. Keine Voraussetzung ist hingegen Hautkontakt. Ein Körperkontakt liegt daher z.B. auch beim Tragen von Handschuhen oder Berühren einer bekleideten Person vor.

Im Bereich des Landes bzw. der Gemeinden und Gemeindeverbände kommen als Berufe mit erforderlichem physischen Körperkontakt insbesondere Kindergärtnerinnen sowie teilweise Lehrerinnen in Frage. Grundsätzlich ist der Mindestabstand von einem Meter einzuhalten, weshalb ein fallweises Berühren nicht davon umfasst ist.

Nach Abs. 2 hat der Dienstgeber zunächst zu versuchen, durch Anpassung der Beschäftigung einen Körperkontakt zu vermeiden und den Mindestabstand einzuhalten. Dies kann durch Änderung der Arbeitsbedingungen oder, wenn dies nicht möglich ist, durch Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes im Rahmen des Dienstvertrages erfolgen. In diesem Fall hat die Dienstnehmerin Anspruch auf das bisherige Entgelt.

Nur wenn dies nicht möglich ist, muss der Dienstgeber nach Abs. 3 die Dienstnehmerin unter Fortzahlung des bisherigen Entgelts und Lohnnebenkosten freistellen. Allfällige Beschäftigungsverbote nach § 4 gehen der Sonderfreistellung vor.

Dieses Beschäftigungsverbot gilt vorläufig bis 30. Juni 2021.