

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

Eisenstadt, am 17. November 2022

**Selbständiger Antrag**

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

Der Landtag wolle beschließen:

**Gesetz vom ..... mit dem das bgl. Mutterschutz- und Väter-Karenzgesetzes geändert wird**

Der Landtag hat beschlossen:

Das Burgenländische Mutterschutz- und Väter-Karenzgesetzes - Bgl. MVKG, LGBL. Nr. 16/2005, in der Fassung des Gesetzes LGBL. Nr. 53/2022, wird wie folgt geändert:

1. §4a lautet:

**§ 4a**

**Sonderfreistellung COVID-19**

(1) Soweit dies nach der epidemiologischen Situation zum Schutz des Lebens und der Gesundheit der werdenden Mutter und ihres ungeborenen Kindes erforderlich ist, kann die Landesregierung durch Verordnung festlegen, für welchen Zeitraum und unter welchen Voraussetzungen werdende Mütter ab Beginn der 14. Schwangerschaftswoche bis spätestens zum Beginn eines Beschäftigungsverbotes nach § 4 mit Arbeiten nicht beschäftigt werden dürfen

(2) Die Bewertung der epidemiologischen Situation hat insbesondere anhand der Kriterien in § 1 Abs. 7 Z 1, Z 4, Z 4a und Z 4b des COVID-19-Maßnahmengesetz, BGBl. I Nr. 12/2020, in der Fassung BGBl. I Nr. 6/2022, zu erfolgen. In die Bewertung kann als weiteres Kriterium ein bestehender immunologischer Schutz von werdenden Müttern einbezogen werden.

(3) Liegen die Voraussetzungen für eine Sonderfreistellung nach der Verordnung vor, ist von der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber zu prüfen, ob eine Änderung der Arbeitsbedingungen oder die Beschäftigung an einem anderen Arbeitsplatz aus objektiven Gründen möglich ist. 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.

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

(5) §4a Abs. 1 bis 4 treten mit 1. Jänner 2023 in Kraft. Auf zu diesem Zeitpunkt bereits bestehende Freistellungen gemäß § 4a MVKG idF LGBL. Nr. 53/2022 sind weiterhin die Bestimmungen idF des LGBL. Nr. 53/2022 anzuwenden.