

Bundesrat

Drucksache 803/90

06.11.90

EG - AS - G

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Vorschlag für eine Richtlinie des Rates über den Schutz von
Schwangeren oder Wöchnerinnen am Arbeitsplatz

KOM(90) 406 endg.; Ratsdok. 8792/90

KEP-AE-Nr.: 902578

Übermittelt vom Bundesminister für Wirtschaft am 6. November 1990 gemäß Artikel 2 des Gesetzes zur Einheitlichen Europäischen Akte (BGBl. II 1986 S. 1102 f.).

Die Vorlage ist mit Schreiben des Herrn Präsidenten der Kommission der Europäischen Gemeinschaften vom 18. September 1990 dem Herrn Präsidenten des Rates der Europäischen Gemeinschaften übermittelt worden.

Das Europäische Parlament und der Wirtschafts- und Sozialausschuß werden an den Beratungen beteiligt.

Die Kommission strebt die Festlegung eines gemeinsamen Standpunktes des Rates noch vor Jahresende an.

BEGRÜNDUNG

I. Einleitung

1. Entstehung

1. Im Jahr 1989 nahmen 11 Mitgliedstaaten der Gemeinschaft die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer an, die bestimmte Verpflichtungen sowohl in Bezug auf den Ausbau der Chancengleichheit für Männer und Frauen (Absatz 16) als auch auf die Weiterführung der Harmonisierung der zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz bestehenden Bedingungen auf dem Wege des Fortschritts (Absatz 19) umfaßt.
2. In ihrem Aktionsprogramm zur Anwendung der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte hat sich die Kommission unter anderem den Erlaß einer Richtlinie zum Schutz Schwangerer am Arbeitsplatz durch den Rat zum Ziel gesetzt.
3. Eine derartige Richtlinie ist umso mehr gerechtfertigt, als Studien über den Schutz der erwerbstätigen Frauen während der Schwangerschaft und der Mutterschaft in den Mitgliedstaaten⁽¹⁾ ergaben, daß die im Bereich des Schutzes für Arbeitnehmerinnen vor und nach der Entbindung geltenden Regelungen und Gepflogenheiten eine Reihe von Mängeln und Lücken aufweisen.
4. Außerdem sieht die Richtlinie des Rates 89/391/EWG⁽²⁾ über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit vor, besonders gefährdete Risikogruppen gegen die speziell sie bedrohenden Gefahren zu schützen. Schwangere Arbeitnehmerinnen und Wöchnerinnen sind in vielerlei Hinsicht als spezifische Risikogruppe zu betrachten.
5. Daher stellt die vorliegende Richtlinie eine Einzelrichtlinie im Sinne der Richtlinie 89/391/EWG zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit dar. Hieraus ergibt sich, daß alle Artikel der bereits genannten Rahmenrichtlinie anzuwenden sind, insbesondere die Artikel 10 (Unterrichtung der Arbeitnehmer), 11 (Anhörung und Beteiligung der Arbeitnehmer) und 12 (Unterweisung der

(1) siehe Bericht von Dagmar COESTER-WALTJEN, Dok. V/1829/84

(2) ABl. Nr. L 183 vom 26.06.1989, S. 1

Arbeitnehmer). Es sei noch einmal darauf hingewiesen, daß im Sinne der bereits genannten Rahmenrichtlinie als Arbeitnehmer "jede Person (gilt), die von einem Arbeitgeber beschäftigt wird, einschließlich Praktikanten und Lehrlingen" (Artikel 3 Buchstabe a) und als Arbeitgeber "jede natürliche oder juristische Person, die als Vertragspartei des Beschäftigungsverhältnisses mit dem Arbeitnehmer die Verantwortung für das Unternehmen bzw. den Betrieb trägt" (Artikel 3 Buchstabe b).

2. Lage in den Mitgliedstaaten und internationale Rechtsakte

6. Die einzelstaatlichen Regelungen und Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten im Bereich des Schutzes für schwangere Arbeitnehmerinnen und Wöchnerinnen sind den Anhängen der vorliegenden Mitteilung zu entnehmen; sie geben einen Überblick über die Lage hinsichtlich der Beurlaubungen – über "den Mutterschaftsurlaub" (Dauer und Aufteilung im Verhältnis zum voraussichtlichen Entbindungstermin, relative Höhe des Arbeitsentgelts und/oder der Beihilfe, Finanzierungsmodalitäten usw.) oder über die Arbeitsbedingungen für schwangere Arbeitnehmerinnen (insbesondere in Anbetracht der Nachtarbeit) sowie über die Beschränkungen bei der Exposition gegenüber gewissen Gefährdungen und Agenzien. So sind folgende Feststellungen zu machen:

- (I) die der schwangeren Arbeitnehmerin gewährte Beurlaubung reicht von 12 Wochen in den Niederlanden bis 40 Wochen im Vereinigten Königreich (im letzteren Fall jedoch ohne einen entsprechenden finanziellen Ausgleich für den gesamten Zeitraum) – im EG-Durchschnitt sind es 15 Wochen, davon etwa 6 Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin;
- (II) bei dieser mit der Schwangerschaft verbundenen Beurlaubung wird entweder eine Lohnfortzahlung gewährt oder eine Beihilfe gezahlt, die im Verhältnis gesehen, die volle Höhe des Arbeitsentgelts erreichen kann – die Finanzierung dieser Lohnfortzahlung/Beihilfe erfolgt zu Lasten des Arbeitgebers bzw. der Sozialversicherung;
- (III) die Haltung der Mitgliedstaaten zur Nachtarbeit schwangerer Arbeitnehmerinnen reicht vom Verbot bis zur Genehmigung, wobei die Nachtarbeit gegebenenfalls durch abweichende Sonderbestimmungen für bestimmte Industriezweige oder für Beschäftigungsarten untersagt wird, die die Gesundheit der schwangeren Arbeitnehmerin beeinträchtigen können;
- (IV) In den Mitgliedstaaten gibt es generell Beschränkungen im Hinblick auf Gefährdungen, die sich aus der Exposition schwangerer Arbeitnehmerinnen gegenüber Agenzien ergeben – einer Exposition, die sich schädlich auf ihre Gesundheit auswirken kann.

7. Es ist festzuhalten, daß die Lohnfortzahlung und/oder die Zahlung einer Beihilfe an schwangere Arbeitnehmerinnen während des Mutterschaftsurlaubs in allen Mitgliedstaaten gewissen Bedingungen unterworfen ist; zugrunde gelegt wird dabei entweder die Beschäftigungsdauer vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin (bzw. vor dem Entstehen des Anspruchs auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub) oder eine bereits vorher bestehende Absicherung durch eine Sozialversicherung (im Höchstfall von 9 Monaten während der 12 Monate vor dem betreffenden Zeitpunkt). Der Vollständigkeit halber sollte auch betont werden, daß in gewissen Mitgliedstaaten auch der Zeitraum berücksichtigt wird, in dem die betreffende Arbeitslosengeld bezogen hat, und daß sich dieser Zeitraum im übrigen im Falle einer Frühgeburt verkürzt (ebenso wie sich die Dauer des Mutterschaftsurlaubs im Falle von Mehrlingsgeburten verlängern kann).

8. Was die internationalen Rechtsakte anbelangt, so sieht das bisher von 6 Mitgliedstaaten (Spanien, Griechenland, Italien, Luxemburg, Niederlande, Portugal) ratifizierte IAO-Übereinkommen Nr. 103 zum Mutterschutz von 1952 (geändert 1982) ebenfalls einen zwölfwöchigen Mutterschaftsurlaub vor, der teilweise nach der Entbindung genommen werden muß (Artikel 3). Während dieses Urlaubs besteht Anspruch auf finanzielle und medizinische Leistungen (Artikel 4 Absatz 1) – wobei der Arbeitgeber in keinem Fall persönlich für die Kosten der Leistungen aufkommen muß, die den von ihm beschäftigten Frauen zustehen (Artikel 4 Absatz 8). Darüber hinaus ist es nach diesem Übereinkommen (Artikel 6) dem Arbeitgeber untersagt, ihnen die Kündigung während des Mutterschaftsurlaubs oder so zuzustellen, daß die Kündigungsfrist während des Mutterschaftsurlaubs endet.
9. Überdies sind gemäß Artikel 7 des IAO-Übereinkommens über die Nachtarbeit (Juni 1990) Maßnahmen zu treffen, um sicherzustellen, daß es für die Arbeitnehmerinnen eine Alternative zur Nachtarbeit gibt, die anderenfalls gezwungen wären, während eines Zeitraums von mindestens sechzehn Wochen vor und nach der Geburt eines Kindes – davon mindestens acht Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin – einer Arbeit während der Nacht nachzugehen (Artikel 7 Absatz 1 Buchstabe a). Diesem Übereinkommen zufolge, das Gegenstand einer Übereinkunft zwischen den in der IAO vertretenen Sozialpartnern und 11 der 12 Mitgliedstaaten (der zwölfte enthielt sich) war, können die obengenannten Maßnahmen auch den Übergang zu einer Arbeit am Tage – wenn es die Möglichkeit dazu gibt –, die Bewilligung von Bezügen aus der Sozialversicherung oder eine Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs umfassen (Artikel 7 Absatz 2); die schwangere Arbeitnehmerin kann weder fristlos noch unter Einhaltung einer Kündigungsfrist entlassen werden, es sei denn, es liegen berechnigte Gründe hierfür vor, die in keinerlei Zusammenhang mit der Schwangerschaft oder der Entbindung stehen (Artikel 7 Absatz 3 Buchstabe a); schließlich muß sie auch weiterhin ein Einkommen erhalten, das hoch genug ist, um ihr und ihrem Kind ein Auskommen unter angemessenen Lebensbedingungen zu ermöglichen (Artikel 7 Absatz 3 Buchstabe b).

3. Schlußfolgerungen

10. Gemäß ihrem Aktionsprogramm muß die Kommission dem Rat eine Richtlinie vorschlagen, die gleichzeitig der Vielfalt der Berufe und der Notwendigkeit Rechnung trägt, zusätzliche Beschäftigungshindernisse für Frauen zu vermeiden.
11. Daher zielt dieser Vorschlag für eine Richtlinie, der sich auf Artikel 118 a des EWG-Vertrags stützt, auf eine Verbesserung des Schutzes für schwangere Arbeitnehmerinnen und Wöchnerinnen in ihrer Arbeitsumgebung ab, ohne dabei jedoch eine Verschlechterung ihrer Arbeitsbedingungen insgesamt und ihrer Situation auf dem Arbeitsmarkt im besonderen zu verursachen. Deshalb will man mit diesem Vorschlag zum einen die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmerinnen schützen und dabei zum anderen den Grundsatz der Chancengleichheit für Männer und Frauen wahren, der in der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen⁽¹⁾ aufgestellt worden ist.

(1) ABl. Nr. L 39 vom 14.02.1976, S. 40.

12. Schließlich berücksichtigt diese Richtlinie auch die Bestimmungen der bereits genannten internationalen Übereinkommen der IAO zum Mutterschutz (Nr. 103) einerseits und zu der im Juni 1990 verabschiedeten Nachtarbeitsregelung andererseits.

11. Gliederung

13. Artikel 1 grenzt die Anwendung dieser Richtlinie gemäß den Bestimmungen von Artikel 118 a des EWG-Vertrags und der Rahmenrichtlinie 89/391/EWG über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeit ab.

Insbesondere in dem Bemühen, den von dieser Richtlinie angestrebten Schutz der Gesundheit und der Sicherheit sowie der Beschäftigung von Frauen gleichzeitig zu gewährleisten, ist es von wesentlicher Bedeutung, daß diese Richtlinie in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaften die in den einschlägigen Richtlinien des Rates festgeschriebenen Grundsätze der Gleichbehandlung von Männern und Frauen wahrt.

14. Artikel 2 enthält die erforderlichen Einzelheiten zur Abgrenzung des Geltungsbereichs der Richtlinie.
15. In Abschnitt II (Artikel 3 und 4) geht es um die Arbeitsbedingungen für schwangere Arbeitnehmerinnen im Hinblick auf die sie im besonderen während der Arbeit betreffenden Gefährdungen und folglich um die erforderlichen, von den Mitgliedstaaten zu treffenden Gegenmaßnahmen.
16. Zur Berücksichtigung ihres Gesundheitszustands kann der Schutz der Gesundheit und der Sicherheit für schwangere Arbeitnehmerinnen außerhalb des Zeitraums der oben genannten Beurlaubung eine Umstellung ihrer Arbeitszeit und ihrer beruflichen Tätigkeit sowie der Beschäftigungsarten und der Arbeitsbedingungen erforderlich machen. Bei dieser Umstellung kann es sich beispielsweise um die Einrichtung regelmäßiger Ruhepausen oder die Änderung der Arbeitsbedingungen an Bildschirmen sowie gegebenenfalls um einen Arbeitsplatzwechsel handeln. Insbesondere wurde eine beträchtliche Anzahl von Spontanaborten bei Frauen festgestellt, die an Bildschirmen arbeiten. Wissenschaftliche Studien⁽¹⁾ haben gezeigt, daß diese Fehlgeburten offensichtlich vorwiegend auf die Arbeitshaltung zurückzuführen sind, was Bestimmungen hinsichtlich der Bildschirmarbeit rechtfertigt.
17. Gleichmaßen führt die Belastung durch Nachtarbeit bei schwangeren Arbeitnehmerinnen, die mit Arbeiten betraut werden, bei denen sie besonders gefährdet sind oder die eine große physische oder psychische Anspannung mit sich bringen, mit größerer Häufigkeit zu Frühgeburten

(1) Z. B. eine im American Journal of Industrial Medicine vom Juni 1988 veröffentlichte Studie des Northern California Kaiser Permanent Medical Care Programme.

und/oder Frühaborten, was teilweise mit der schlechten Erholung dieser Frauen in Zusammenhang steht. Dies rechtfertigt zwangsläufig, daß schwangere Arbeitnehmerinnen während eines Zeitraums von mindestens drei Monaten vor dem angenommenen Geburtstermin und von drei Monaten nach der Entbindung nicht zu Nachtarbeit herangezogen werden (Artikel 3 Absatz 3 Buchstabe a).

18. Gewisse Gefährdungen betreffen besonders stillende Arbeitnehmerinnen, und über die Muttermilch indirekt auch die Säuglinge; daher ist es angebracht, in der vorliegenden Richtlinie spezielle Schutzbestimmungen für diese Frauen vorzusehen. Durch das von ihnen praktizierte Stillen erleben diese Frauen, wie sich die Bedingungen in ihrem Körper verändern (Erhöhung des Grundumsatzes, Verringerung des Blutvolumens usw.) und wie sich ihre Energiereserven sowie ihre Vorräte an Vitaminen und Spurenelementen verringern. Hierdurch ermüden sie viel schneller, was zum einen zu Arbeitsunfällen und zum anderen zu einer geringeren Widerstandsfähigkeit gegenüber den Belastungen am Arbeitsplatz führen kann.
19. Aus denselben Gründen, wie sie weiter unten im Hinblick auf die Beurlaubung genannt werden (Absatz 26), ist auch die Änderung der Arbeitsbedingungen zugunsten schwangerer Arbeitnehmerinnen nur dann sinnvoll, wenn parallel dazu die mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen Rechte und ein angemessenes Arbeitsentgelt aufrechterhalten bleiben.
20. Die Bestimmungen der Richtlinie 89/391/EWG sind auf die Arbeitnehmerinnen im Sinne der vorliegenden Richtlinie anzuwenden und ihrer Situation entsprechend anzupassen, insbesondere was die Pflichten der Arbeitgeber im Hinblick auf den Schutz gegen die Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Stoffe am Arbeitsplatz betrifft. Demnach verlangt dieser Schutz, Schwangere nicht für Arbeiten einzusetzen, bei denen sie gegenüber bestimmten, im Anhang der Richtlinie aufgeführten Agenzien und Verfahren exponiert sind oder sein können. Absatz 33 Unterabsatz 1 dieser Begründung nennt das Verzeichnis der Agenzien, die den Bestimmungen gemäß Artikel 4 unterliegen. In diesem Sinne dürfen schwangere Arbeitnehmerinnen nicht vorhersehbaren Überschreitungen der Grenzwerte berufsbedingter Expositionen gegenüber anderen Agenzien ausgesetzt werden, da ihre Gesundheit sonst aufgrund ihrer besonderen Empfindlichkeit sehr stark beeinträchtigt werden könnte. Auch sei nochmals auf den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch ionisierende Strahlen verwiesen, der bereits jetzt durch die Richtlinie 80.836 (EURATOM) vom 15. Juli 1980 gewährleistet wird.
21. Abschnitt III (Artikel 5 und 6) definiert die Art des Mutterschaftsurlaubs für schwangere Arbeitnehmerinnen und Wöchnerinnen und dessen Modalitäten; auch befaßt er sich zum einen mit den Fragen bezüglich der mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen Rechte der Frauen, die in den Genuß einer solchen Beurlaubung kommen, sowie zum anderen mit den Fragen im Hinblick auf eine Arbeitszeitverkürzung.
22. Insbesondere (Artikel 5 Absatz 1) die durch ihren Zustand bedingte Empfindlichkeit schwangerer Arbeitnehmerinnen sowie der Arbeitnehmerinnen unmittelbar nach der Entbindung, die manchmal schwer mit den beruflichen Anforderungen – die ihrerseits eine Beeinträchtigung des Gesundheitszustands dieser Frauen bewirken können – vereinbar ist, rechtfertigt eine ununterbrochene Beurlaubung von 14 Wochen, die sich auf die Zeit vor und nach der Entbindung aufteilen. Tatsächlich sind die vorgeschlagenen 14 Wochen, und manchmal sogar mehr, in einer Vielzahl von

Mitgliedstaaten bereits geltendes Recht. Dieser Vorschlag bringt den betroffenen Arbeitnehmerinnen in den anderen Mitgliedstaaten eine erwünschte und mit den Gemeinschaftszielen (siehe Anhang 2) in Einklang stehende Verbesserung, ohne dabei den Rechtsvorsprung der anderen Staaten zu beeinträchtigen, insofern es sich hier um Mindestvorschriften handelt. Selbstverständlich ist die Entscheidung über die Aufteilung der Beurlaubung vor und nach der Entbindung im Rahmen der einzelstaatlichen Regelungen und Gepflogenheiten dem Ermessen der Schwangeren zu überlassen.

In Anbetracht des angestrebten Schutzes der Gesundheit und der Sicherheit sollte den Mitgliedstaaten in diesem Zusammenhang auch die Möglichkeit eingeräumt werden, einen über diese 14 Wochen hinausgehenden Mutterschaftsurlaub zu gewähren; während dieses Zeitraums müßte das Gehalt nur dann nicht in vollem Umfang weitergezahlt werden, wenn diese Verlängerung einen entsprechenden Schutz sicherstellt.

23. Die in den meisten Mitgliedstaaten obligatorischen Vorsorgeuntersuchungen während der Schwangerschaft, die schwangeren Arbeitnehmerinnen gewährt werden müssen, stellen einen für den Schutz ihrer Gesundheit unabdingbaren Faktor dar. Es ist daher gerechtfertigt, daß die Mitgliedsländer, in denen diese Möglichkeit nicht besteht, entsprechende Vorschriften erlassen, damit sichergestellt ist, daß alle schwangeren Arbeitnehmerinnen für diese Vorsorgeuntersuchungen in den Genuß von Beurlaubungen ohne Gehaltseinbußen kommen und daß die entsprechenden Fehlzeiten als Arbeitszeit verbucht werden.
24. In Anbetracht der Tatsache, daß - wie auch der Europäische Gerichtshof in seinem Urteil vom 15. Mai 1986 in der Rechtssache JOHNSTON (222/84) festgestellt hat - die Ausnahmen vom in der Richtlinie 76/207/EWG festgeschriebenen Gleichbehandlungsgrundsatz für Männer und Frauen eng auszulegen sind, erlauben es die spezifischen Bestimmungen zum Schutz von Schwangerschaft und Mutterschaft nicht, Frauen mit der Begründung von einer Beschäftigung auszuschließen, daß die öffentliche Meinung für sie einen im Verhältnis zu Männern stärkeren Schutz gegen bestimmte Gefahren fordert (vgl. Anhang 3 dieser Begründung über die diesbezügliche Situation in den Mitgliedstaaten). Daher ist es wünschenswert, daß die vorgesehene Beurlaubung für die schwangere Arbeitnehmerin ein Recht und keine Verpflichtung darstellt, es sei denn, medizinische Gründe würden dies rechtfertigen.
25. Die Tatsache, daß diese Beurlaubung bei vollem Lohnausgleich und/oder bei Zahlung einer Beihilfe erfolgt - die entsprechenden Finanzierungsmodalitäten sind nicht Gegenstand der vorliegenden Richtlinie -, entspricht der einfachen Gegebenheit, daß eine Vielzahl schwangerer Arbeitnehmerinnen gezwungen wäre, ganz oder teilweise auf diesen Urlaub zu verzichten, um ihr Einkommen nicht zu verlieren - was offensichtlich dem angestrebten Ziel, nämlich einer Verbesserung des Gesundheitsschutzes im Arbeitsumfeld, entgegenwirkte. Es sei noch einmal auf das IAO-Übereinkommen zur Nachtarbeit (1990) verwiesen, dem zufolge der Arbeitnehmerin auch weiterhin ein Einkommen gewährt werden muß, das hoch genug ist, um ihr und ihrem Kind ein Auskommen unter angemessenen Lebensbedingungen zu ermöglichen (Artikel 7 Absatz 3 Buchstabe b); dieser Passus greift die entsprechende Formulierung in Artikel 7 Absatz 4 des Übereinkommens Nr. 103 auf.

26. In Artikel 5 Absatz 2 geht es insbesondere um den Zeitraum unmittelbar vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin. Fest steht, daß gegenwärtig eine Vielzahl schwangerer Arbeitnehmerinnen aus leicht verständlichen Gründen ihren Mutterschaftsurlaub vorzugsweise nach der Entbindung nimmt und infolgedessen vor der Entbindung möglichst lange an ihrem Arbeitsplatz bleibt. Aufgrund der Probleme schwangerer Arbeitnehmerinnen bei der ergonomischen Anpassung an ihren Arbeitsplatz und der schwerwiegenden Gefährdungen für ihre Gesundheit durch den bereits erwähnten, möglichst spät angetretenen Mutterschaftsurlaub ist es gerechtfertigt, daß ihnen während der letzten beiden Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin ein obligatorischer Urlaub mit Lohnfortzahlung gewährt wird.
27. Die Aufrechterhaltung der mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen Rechte (Artikel 6), vor allem die Beibehaltung der Beschäftigung selbst und des entsprechenden Arbeitsentgelts, erscheint als eine unabdingbare Folge des in Artikel 5 der Richtlinie vorgesehenen Rechts, damit die Arbeitnehmerin nicht, insbesondere aus Karrieregründen, auf den Schutz ihrer Gesundheit oder Sicherheit verzichtet. Daher muß die Aufrechterhaltung dieser Rechte gewährleistet sein, ebenso wie die Möglichkeit einer Entlassung der schwangeren Arbeitnehmerin oder Wöchnerin aus Gründen ausgeschlossen sein muß, die mit ihrem Zustand in Zusammenhang stehen.
28. Artikel 7 soll den Schutz der Gesundheit und der Sicherheit der Arbeitnehmerinnen im Sinne dieser Richtlinie durch eine Veränderung der Verfahrensregeln zu ihren Gunsten stärken, sofern die Rechtsstreitigkeiten während der Geltungsdauer der Richtlinie entstehen. Bei Streitfällen im Zusammenhang mit dem Mutterschutz ist in Italien⁽¹⁾, Dänemark⁽²⁾, Irland⁽³⁾, Frankreich⁽⁴⁾, in den Niederlanden, der Bundesrepublik Deutschland⁽⁵⁾ und im Vereinigten Königreich⁽⁶⁾ bereits eine Begrenzung der Beweislast zugunsten der Arbeitnehmerin gesetzlich eingeführt worden. Überdies ist man auch in Belgien dabei, die Gesetzgebung in diesem Sinne zu ändern.
29. Artikel 8 enthält eine für alle Einzelrichtlinien der Richtlinie 89/391/EWG geltende Bestimmung über die Modalitäten zur Anpassung des technischen Anhangs.
30. Artikel 9 und 10 enthalten die den Richtlinien gemeinsamen Schlußbestimmungen, die zur Berücksichtigung des Sonderfalls der Durchführung auf dem Weg über Vereinbarungen angepaßt sind, wobei jedoch die Mitgliedstaaten nicht von ihrer Verpflichtung entbunden werden, die von dieser Richtlinie gesetzten Ziele zu erreichen.
31. Die Frist zur Durchführung dieser Richtlinie ist auf den 31. Dezember 1992 festgelegt, da sie sich in den Rahmen der Verwirklichung der sozialen Dimension des Binnenmarktes einfügt.

(1) Artikel 2, Gesetz Nr. 1 204 vom 30.12.1871

(2) Artikel 16 Absatz 4, Gesetz vom 1.1.1988

(3) Artikel 26, Gesetz vom 26.03.1981

(4) Acte 83-635 vom 13.07.1983, Arbeitsgesetzbuch (Code du Travail) Artikel L 140-8

(5) Bürgerliches Gesetzbuch, Art. 611a Abs. 1 und Art. 612 Abs. 3

(6) Khanna v. Ministry of Defence (1981) ICR 653

32. Die Anhänge der vorliegenden Richtlinie enthalten ein Verzeichnis der Agenzien und Verfahren, denen schwangere und stillende Arbeitnehmerinnen aus Gründen der speziellen Gefährdungen, die diese für sie darstellen, nicht ausgesetzt werden dürfen.

I) Physikalische Agenzien:

- Arbeiten, die Schwingungen hoher Frequenz in Richtung der Körperachse verursachen bzw. verursachen können, führen bei Schwangeren gegebenenfalls zu einer Plazentaablösung und können außerdem zu Frühgeburten beitragen. Dies erklärt das Verbot dieser Arbeiten für schwangere Arbeitnehmerinnen, umso mehr als die gegenwärtig bei derartigen Schwingungen angewandten technischen Vorbeugungsmaßnahmen unzureichend sind.

II) Biologische Agenzien:

- Die biologischen Agenzien der Gruppen III und IV im Sinne von Artikel 2 der Richtlinie 90/.../EWG verursachen beim Menschen schwere Krankheiten und stellen eine ernsthafte Gefahr für den Arbeitnehmer dar. Die Exposition gegenüber derartigen Agenzien soll bei Schwangeren schwerwiegende Erkrankungen auslösen können, die ihre Lebenserwartung beeinträchtigen können. Daher ist die Exposition Schwangerer gegenüber den genannten Agenzien zu verbieten.
- Toxoplasmose, Rötelnviren und der Varicella-Zoster-Virus führen bei nichtimmunen Schwangeren bekannterweise zu Mißbildungen des Fötus. Unter besonderer Berücksichtigung der medizinischen Komplikationen, die dies, abgesehen von den sich aus der Geburt eines behinderten Kindes für die Mutter ergebenden psychischen Schäden, für die Arbeitnehmerin mit sich bringen kann, ist es daher sinnvoll, die Exposition schwangerer Arbeitnehmerinnen gegenüber diesen Agenzien zu verbieten.
- Die anderen aufgeführten biologischen Agenzien (Listeria, Myxoviren usw.) bergen, einmal abgesehen von der Hyperthermie, die sie bei der infizierten Patientin verursachen und die zur fötalen Anoxie führen kann, ihre eigenen Gefahren für den Embryo oder Fötus mit Mißbildungen und/oder Spontanaborten in sich.
- Die biologischen Agenzien schließlich, die insbesondere den unteren Genitalbereich infizieren (Neisseria gonorrhoeae, Treponema pallidum), gefährden schwangere Arbeitnehmerinnen aufgrund ihres besonderen Tropismus, da sie die Frucht auf dem Weg über die äußeren Geschlechtsorgane anstecken können, sowie aufgrund der Komplikationen, die sie für die Betroffene mit sich bringen können.

III) Chemische Agenzien:

- Die als R40 (irreversibler Schaden möglich), R45 (karzinogen), R46 (kann vererbare Schäden verursachen) und R47 (teratogen) eingestuft⁽¹⁾ Stoffe stellen eine derart große Gefahr dar, daß ein Kontakt während der Schwangerschaft vermieden werden muß.
- Die anderen im Anhang aufgeführten Stoffe bergen eine der genannten Gefahren in sich, wurden jedoch noch nicht nach der Richtlinie 67/548/EWG eingestuft.

(1) Richtlinie 67/548/EWG (Kennzeichnung gefährlicher Stoffe)

- Die in Anhang 1 der Richtlinie 90/394/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene bei der Arbeit aufgezählten industriellen Verfahren stellen für schwangere Arbeitnehmerinnen eine derart große Gefahr dar, daß die Arbeiten, die derartige Verfahren beinhalten, von ihnen gemieden werden müssen.

MUTTERSCHAFTSURLAUB

Länder	Mutterschaftsurlaub	Entgelt	Zusätzlicher Urlaub
Belgique	14 Wochen (6 vor der Entbindung) (1)	100 % für 1 bis 4 Wochen, danach 80 %	/
Danmark	28 Wochen (4 vor der Entbindung) (2)	90 % des Arbeitsentgelts (3)	/
BRD	14 Wochen (6 vor der Entbindung) (4)	100 % des Arbeitsentgelts oder Festbetrag	/
Elles	15 Wochen (6 vor der Entbindung) (5)	100 % des Arbeitsentgelts	Mütter können, bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres, eine Kürzung der Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich um bis zu 2 Stunden beantragen, bis zur Vollendung des vierten Lebensjahres bis zu 1 Stunde
España	16 Wochen (6)	75 % des Arbeitsentgelts	/
France	16 Wochen (6 vor der Entbindung) (7)	84 % des Arbeitsentgelts	/
Irland	14 Wochen (4 vor der Entbindung) (8)	70 % des Arbeitsentgelts (9)	4 zusätzliche Wochen ohne entsprechenden Ausgleich.
Italia	20 Wochen (8 vor der Entbindung) (10)	80 % des Arbeitsentgelts	2 Stunden täglich bei vollem Lohnausgleich bis das Kind sein erstes Lebensjahr vollendet.
Luxembourg	16 Wochen (8 vor der Entbindung) (11)	100 % des Arbeitsentgelts	/
Nederland	12 Wochen (6 vor der Entbindung) (12)	100 % des Arbeitsentgelts	/
Portugal	90 Tage (6 Wo. vor der Entbindung) (13)	100 % des Arbeitsentgelts	Arbeitszeitverkürzung um 1 Stunde täglich für 9 Monate (Lohnausgleich) für stillende Mütter (14)
U. K.	40 Wochen (15)	6 Wochen bei 90 % des Arbeitsentgelts und 12 Wochen bei einem geringeren Festbetrag. Die verbleibende Zeit ohne entsprechenden Ausgleich (16)	/

Anmerkungen (1)-(16) vgl. folgende Seite

Anmerkungen: Mutterschaftsurlaub

- (1) Die Berechtigten müssen seit 6 Monaten durch eine Sozialversicherung abgesichert sein, 3 Monate davon vor der Entbindung. Überdies müssen sie 120 Tage gearbeitet haben oder eine entsprechende Arbeit angerechnet bekommen.
- (2) Die Berechtigten müssen versichert sein und in dem der Entbindung vorangegangenen Jahr 6 Monate gearbeitet haben, davon mindestens 40 Stunden in den 4 Wochen vor dem Mutterschaftsurlaub. Die letzten 10 Wochen können von Vater oder Mutter genommen werden oder zwischen beiden aufgeteilt werden (vgl. Elternurlaub).
- (3) Für Arbeitnehmerinnen entspricht die Beihilfe für die Dauer von 18 Wochen 90 % ihres Arbeitsentgelts, für Angestellte 5 Monate mindestens 50 %; sie ist nach oben hin begrenzt. Bei etwa 50 % der Frauen liegt das Einkommen über dieser Obergrenze.
- (4) 4 zusätzliche Wochen im Falle von Früh- oder Mehrlingsgeburten. Die Beitragszahlerinnen müssen in den 12 vorangegangenen Monaten mindestens 9 Monate gearbeitet oder Arbeitslosengeld bezogen haben (7 Monate im Falle einer Frühgeburt).
- (5) 200 Tage Beitragszahlungen während der dem Anspruch auf Beihilfe vorausgegangen 2 Jahre. Die Beschäftigten des öffentlichen Diensts haben Anspruch auf 4 Monate bezahlten Mutterschaftsurlaub (2 Monate vor und 2 Monate nach der Geburt).
- (6) Nach einer Adoption: 8 Wochen bei einem Kind unter 9 Monate und 6 Wochen bei einem 9 Monate bis 5 Jahre alten Kind. Die Beitragszahlerin muß vor der Geburt mindestens 9 Monate lang in einer Sozialversicherung versichert gewesen sein und seit mindestens 180 Tagen in dem der Geburt vorangegangenen Jahr Beitragszahlungen geleistet haben.
- (7) Ab dem dritten Kind können die Frauen 2 zusätzliche Wochen vor der Geburt und 8 Wochen danach nehmen. 2 zusätzliche Wochen werden im Falle von Mehrlingsgeburten und 10 Wochen im Falle wiederholter Mehrlingsgeburten gewährt.
- (8) Die Berechtigten müssen seit mindestens 26 Wochen für mindestens 18 Stunden je Woche Beitragszahlungen geleistet und einen Arbeitsplatz gehabt haben, auf dem sie Sozialversicherungsbeiträge gezahlt haben. Der öffentliche Dienst und ein Teil des privaten Sektors gewähren im Falle einer Adoption 10 Wochen Mutterschaftsurlaub.
- (9) Frauen im Mutterschaftsurlaub haben außerdem Anspruch auf ein Entgelt in Höhe von 30 % ihres Arbeitsentgelts von der Sozialversicherung. Im öffentlichen Dienst beschäftigte Frauen erhalten 100 % ihres Arbeitsentgelts.
- (10) Im öffentlichen Dienst beschäftigte Frauen können 4 zusätzliche Wochen Mutterschaftsurlaub bei vollem Lohnausgleich sowie 16 Wochen nach der Geburt bei 30 % des Arbeitsentgelts beantragen. Im privaten Sektor können sie nach der Geburt 4 zusätzliche Wochen bei 80 % ihres Entgelts bekommen. Die Betreffende muß bei Beginn der Schwangerschaft arbeiten und versichert sein.
- (11) 4 zusätzliche Wochen, falls gestillt wird oder im Falle von Früh-/Mehrlingsgeburten. Die Betreffende muß in dem der Entbindung vorangegangenen Jahr für die Dauer von mindestens 6 Monaten durch eine Sozialversicherung abgesichert gewesen sein.
- (12) Die Beitragszahlerin muß, um anspruchsberechtigt zu sein, mindestens 6 Monate gearbeitet haben, obwohl die jeweilige, für die Ausführung der Sozialversicherungsgesetze zuständige Organisation (Industry board) häufig Ausnahmen von dieser Regelung zuläßt.
- (13) Auch 12 Wochen im Falle einer Adoption. Die Beitragszahlerinnen müssen mindestens 6 Monate Beiträge zu einer Sozialversicherung gezahlt haben, davon 8 Tage in den 3 Monaten bevor sie Anspruch auf Beihilfe haben.
- (14) Der öffentliche Dienst gewährt Müttern mit behinderten Kindern jährlich 2 zusätzliche Urlaubswochen bei vollem Lohnausgleich.
- (15) Der Mutterschaftsurlaub kann nach Belieben zwischen 11 Wochen vor und 40 Wochen nach der Entbindung genommen werden.
- (16) Berechtigung - 2 Jahre für Angestellte, die Beitragszahlungen für mindestens 16 Stunden geleistet haben, 5 Jahre für solche, die Beitragszahlungen für 8 bis 16 Stunden geleistet haben. Diejenigen, die dies nicht in Anspruch nehmen können, erhalten je Kind eine Mutterschaftsbeihilfe in Form eines Festbetrags.

FINANZIERUNG DES MUTTERSCHAFTSURLAUBS

LAND	Beihilfen, Zuschüsse zu Lasten von a) Sozialversicherung b) Arbeitgeber
Bundesrepublik Deutschland	Während des normalen Mutterschaftsurlaubs: garantiertes Entgelt in voller Höhe (Nettoarbeitsentgelt der letzten 3 Monate) <u>a) die Sozialversicherung</u> kommt bis zu einem Betrag von 25 DM/Tag für diese Kosten auf <u>b) der Arbeitgeber</u> zahlt die Differenz zwischen diesem Betrag und dem durchschnittlichen Arbeitsentgelt <u>Ausnahme:</u> keine Bezüge aus der Sozialversicherung, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt weiterhin in voller Höhe zahlt <u>Zusätzlicher Urlaub:</u> 750 DM zu Lasten der Versicherung
Belgien	<u>a) Sozialversicherung:</u> 79,5 % des Bruttoarbeitsentgelts während des nicht vom Arbeitgeber finanzierten Mutterschaftsurlaubs <u>b) der Arbeitgeber</u> zahlt - für ArbeiterInnen: für 7 Tage das Arbeitsentgelt in voller Höhe - für die anderen: für 1 Monat das Arbeitsentgelt in voller Höhe
Dänemark	<u>Zu Lasten der Sozialversicherung:</u> für ArbeitnehmerInnen und Selbständige lediglich 90 % des durchschnittlichen Wochenverdiensts; höchstens 2 339 DKR/Woche
Spanien	<u>a) Zu Lasten der Sozialversicherung:</u> 75 % des Grundlohns zur Berechnung des Beitrags während des Mutterschaftsurlaubs
Frankreich	<u>a) Zu Lasten der Versicherung:</u> 84 % des durchschnittlichen Tagesverdiensts des letzten Arbeitsmonats bis zu einer gewissen Obergrenze (+ Geburtsbeihilfe und Stillprämie)
Griechenland	<u>a) Zu Lasten der Versicherung:</u> 50 % des mittleren Bezugslohns (22 Gruppen) <u>b) Zu Lasten des Arbeitgebers:</u> für 2 Wochen das Arbeitsentgelt in voller Höhe (30 Tage bei mindestens einem Jahr Betriebszugehörigkeit), abzüglich der Bezüge aus der Sozialversicherung, d. h. 50 % des Höchstlohns
Irland	<u>a) Zu Lasten der Sozialversicherung</u> - ArbeiterInnen: 70 % des durchschnittlichen Wochenarbeitsentgelts des letzten Steuerjahres < 76 IRL/Woche > 11 000 IRL

	- allgemeine Regelung: 42,30 IRL/Woche (gegebenenfalls mehr)
Italien	a) <u>Zu Lasten der Sozialversicherung:</u> 80 % des Arbeitsentgelts während des "normalen" Mutterschaftsurlaubs, 30 % des Entgelts während des zusätzlichen Urlaubs
Luxemburg	a) <u>Zu Lasten der Sozialversicherung:</u> 100 % des Bruttoarbeitsentgelts + Mutterschaftsbeihilfe (3 312 LUF - 1987)
Niederlande	a) <u>Zu Lasten der Sozialversicherung:</u> 100 % des Bruttoarbeitsentgelts bis zur Höhe von 263 HFL/Tag
Portugal	a) <u>Zu Lasten der Sozialversicherung:</u> 100 % des durchschnittlichen Arbeitsentgelts der 2 Monate, die dem vorletzten Monat vor dem Mutterschaftsurlaub vorangegangen sind und während der die Versicherte einen Betrag in Höhe der Beitragszahlungen für 20 Tage eingezahlt hat, + Stillprämie
Vereinigtes Königreich	<u>Zu Lasten des Arbeitgebers:</u> für 6 Wochen 90 % des wöchentlichen Arbeitsentgelts abzüglich der Beihilfe. Der Arbeitgeber zahlt diese Beihilfe für 8 Wochen, wenn die Arbeitnehmerin 26 Wochen bei ihm beschäftigt war (+ Mindestlohn von 41 UKL/Woche). Er kann beim Mutterschaftsfonds die Rückerstattung des Zuschusses beantragen (der im Rahmen festgesetzter Unter- und Obergrenzen als Funktion der Betriebszugehörigkeit berechnet wird).

ANHANG 2
Beweggründe für Arbeitsunterbrechungen bei Arbeitsplatzinhabern

Zahlen für 1988

Männer/Frauen (1000)
für eine Auswahl von Mitgliedstaaten, für die der Kommission zuverlässige Angaben vorliegen

Quelle: Statistisches Amt der Europäischen Gemeinschaften

	INSGESAMT	Mutterschaftsurlaub	% der Gesamtzahl	Andere, z. B. persönliche oder familiäre Gründe	% der Gesamtzahl
B	2211/1272	-/ 9,1	-/0,7	(1) / 9,1	(1) / 0,7
DK	1463/1220	-/ 22,3	-/1,8	12,7/ 21,3	0,9 / 1,7
D	16454/10546	-/ 99,3	-/0,9	39,0/ 66,0	0,2 / 0,6
E	8111/3597	-/ 13,4	-/0,4	27,7/ 20,9	0,3 / 0,5
F	12409/9096	-/131,7	-/1,4	47,0/ 60,7	0,4 / 0,7
I	14044/7058	(2)	(2)	84,0/153,0	0,6 / 2,2
NL	3736/2174	(2)	(2)	36,5/ 56,8	1,0 / 2,6
P	2613/1841	-/ 5,5	-/0,3	18,1/ 12,7	0,7 / 0,7
UK	14746/10914	-/ 96,9	-/0,9	60,7/105,7	0,4 / 1,0
EUR (3)	61226/40165	-/388,9	-/0,97	332,8/511,5	0,54/1,27

- (1) unzureichende Angaben
(2) Mutterschaftsurlaub bei allen Gründen einbezogen
(3) Europa ohne Italien und die Niederlande

ANHANG 3

Anspruch auf Wiedereinstellung und Kündigungsverbot

Deutschland: Kündigungsverbot während der Schwangerschaft und bis nach Ablauf des vierten Monats nach der Entbindung (wenn der Arbeitgeber ordnungsgemäß informiert worden ist); Anspruch auf Wiedereinstellung.

Belgien: Das Gesetz vom 16. März 1971 über die Arbeit sieht in Artikel 40 vor, daß der Arbeitgeber außer aus Gründen, die nicht mit dem Zustand der Arbeiterin in Zusammenhang stehen (Beweislast beim Arbeitgeber), ab dem Augenblick, zu dem er über die Schwangerschaft der Arbeiterin informiert wird, bis nach Ablauf eines Monats nach dem sich an die Entbindung anschließenden Mutterschaftsurlaub nichts unternehmen darf, wodurch das Arbeitsverhältnis einseitig beendet würde.

Dänemark: Das Gesetz über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz und über den Mutterschaftsurlaub vom 1. Mai 1989 sieht in Artikel 9 den Kündigungsschutz der Arbeiterin vor.

Spanien: Das Arbeitsverhältnis kann wegen Mutterschaft vorübergehend aufgehoben werden; nach Ablauf dieser vorübergehenden Aufhebung hat die Arbeiterin Anspruch darauf, ihren Arbeitsplatz wieder einzunehmen zu können.

Frankreich: Gesetz 126.6 (Arbeitsgesetzbuch): vorübergehende Aufhebung des Arbeitsvertrags während des Mutterschaftsurlaubs; nach Ablauf der vorübergehenden Aufhebung hat die Arbeiterin das Recht, ihre Arbeit wiederaufzunehmen.

Gesetz 122-25 2 (Arbeitsgesetzbuch): Kündigungsschutz für Schwangere bis zur vierten Woche nach der Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub.

Griechenland: Gesetz 1483 von 1984 sieht in Artikel 15 Absatz 1 ein Kündigungsverbot gegenüber Frauen während der Schwangerschaft und bis zu einem Jahr danach vor.

Das Gesetz bestimmt, daß der Arbeitsvertrag mit Beginn des Mutterschaftsurlaubs vorübergehend einseitig aufgehoben wird. Die vorübergehende Aufhebung des Vertrags wird durch die Rückkehr der Beschäftigten nach ihrem Mutterschaftsurlaub beendet.

Irland: Abschnitt 20 und 21 des Maternity Protection of Employees Act von 1981 beinhaltet das Recht auf denselben Arbeitsplatz, es sei denn eine Wiedereinstellung der Arbeiterin an diesem Arbeitsplatz ist nicht mehr sinnvoll.

Italien: Gesetz Nr. 1204 über den Schutz von Müttern am Arbeitsplatz vom 30.12.1971 sieht einen Kündigungsschutz bis zu dem Zeitpunkt vor, zu dem das Kind das erste Lebensjahr vollendet.

Luxemburg: Das Gesetz vom 3. Juli 1975 über den Schutz Schwangerer sieht in Artikel 10 Absatz 1 während der 12 Wochen nach der Entbindung einen Kündigungsschutz der Arbeiterin vor sowie in Absatz 4 den Anspruch auf eine Weiterbeschäftigung an demselben oder einem entsprechenden Arbeitsplatz.

Niederlande: Artikel 1639 h des Bürgerlichen Gesetzbuchs sieht vor, daß der Arbeitgeber einer Arbeiterin, die ihre Arbeit nach der Entbindung wieder-
aufnimmt, während eines Zeitraums von 7 bis 11 Wochen nach der Entbindung nicht kündigen darf.

Portugal: Das Gesetz vom 4/1984 über den Mutterschutz und die Vaterschaft sieht in Artikel 18 vor, daß die Mutterschutzfristen so behandelt werden, als sei tatsächlich gearbeitet worden; es gehen keine Rechte verloren.

Vereinigtes Königreich: Employment Protection (Consolidation) Act von 1978, geändert durch Employment Act (1980) Part III sch.2. Wenn die Arbeitnehmerin die Bedingungen bezüglich der zu arbeitenden Stunden und der Betriebszugehörigkeit erfüllt, hat sie Anspruch darauf, innerhalb der 29 Wochen nach der Entbindung ihren alten oder einen entsprechenden Arbeitsplatz wiedereinzunehmen (förmliche Mitteilung). Arbeitgeber, die weniger als fünf Personen beschäftigen, betrifft dieses Verfahren nicht, wenn eine Wiedereinstellung aus praktischen Gründen nicht sinnvoll ist.

ANHANG 4

HALTUNG DER MITGLIEDSTAATEN BEZÜGLICH
DER NACHTARBEIT VON FRAUEN (*)

MITGLIEDSTAATEN	GRUNDSATZ	AUSNAHMEN
Belgien	Nachtarbeitsverbot für Frauen und Jugendliche unter 18 Jahren. Verbindlich ist eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 aufeinanderfolgenden Stunden.	Als Nacht gilt 22.00-5.00 Uhr oder 23.00-6.00 Uhr für ununterbrochene Arbeitszeiten oder aufeinanderfolgende Schichten bzw. 23.00-5.00 Uhr oder 24.00-6.00 Uhr für aufeinanderfolgende Schichten in Unternehmen mit Fünftagewoche. Mögliche Ausnahmen - bei höherer Gewalt oder dringenden und unvorhergesehenen Aufträgen; - per Arrêté Royal nach Stellungnahme des paritätischen Ausschusses für gewisse Wirtschaftszweige, Unternehmen oder Berufe.
Frankreich	Nachtarbeitsverbot für Frauen in Fabriken, Manufakturen, Bergwerken und Steinbrüchen, auf Baustellen und in Werkstätten jeder Art, seien sie öffentlich oder privat, konfessionsgebunden oder nicht, sowie bei öffentlichen Stellen und Ministerien, in Niederlassungen der freien Berufe, Gesellschaften des bürgerlichen Rechts, Berufsverbänden und Vereinigungen jeder Art.	Allgemeine Ausnahmen für - leitende Positionen oder technische Aufgabenbereiche in verantwortlicher Position; - Gesundheits- und Fürsorgedienste ohne körperliche Arbeit. Mögliche Ausnahmen - für Arbeiten im Interesse der nationalen Verteidigung, bei höherer Gewalt oder verderblichen Lebensmitteln; - per erweitertem Tarifvertrag bzw. Betriebsvereinbarung, für Unternehmen mit Schichtarbeit. (z. B. in der Stahlindustrie, nationaler Tarifvertrag vom 17.7.1986, erweitert per Arrêté vom 1.1.1987).

Griechenland

Nachtarbeitsverbot für Frauen zwischen 21.00 Uhr und 5.00 Uhr in Fabriken, Bergwerken und Lagerräumen.

Als Nacht gilt 23.00-6.00 Uhr in der Textilindustrie und in vergleichbaren Industriezweigen.

Ausnahmen

- per Verordnung für gewisse Wirtschaftszweige (z. B. Fischverarbeitungsbetriebe);
- auf Anordnung des Präfekten des Verwaltungsbezirks, nach Konsultation der betreffenden Sozialpartner, bei besonderen, im nationalen Interesse liegenden Gegebenheiten.

Portugal

Nachtarbeitsverbot für Frauen.

Allgemeine Ausnahmen für

- leitende Positionen oder technische Aufgabenbereiche in verantwortlicher Position;
- Gesundheits- und Fürsorgedienste ohne körperliche Arbeit.

Unter Ausklammerung Schwangerer und junger Mütter während der ersten drei Monate nach der Entbindung sind in der Industrie Ausnahmen möglich

- bei höherer Gewalt, durch die der normale Betrieb der Einrichtung behindert wird, oder
- um das Verderben von Labormaterial im Rahmen der Tarifverträge zu verhindern.

Italien

Nachtarbeitsverbot zwischen 24.00 und 6.00 Uhr für Beschäftigte beiderlei Geschlechts in Industrie und Handwerk (keine Bestimmungen für den nichtindustriellen Bereich).

Auf freiwilliger Basis sind unter Berücksichtigung der Produktionserfordernisse oder der Organisation der Dienstleistungen Ausnahmen durch Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen möglich.

Spanien	Die zwischen 22.00 Uhr und 6.00 Uhr geleistete Arbeit muß eine Erhöhung des Arbeitsentgelts um mindestens 25 % des Grundlohns nach sich ziehen.	Nachtarbeitsverbot für Jugendliche beiderlei Geschlechts unter 18 Jahren. Verbot von Überstunden zwischen 22.00 und 6.00 Uhr.
Deutschland	Beschäftigungsverbot für Frauen zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr sowie bei mindestens 7 Stunden ununterbrochener Arbeitszeit.	Ausnahmen für die Bereiche: Verkehrswesen, Hotel- und Gaststättengewerbe, Friseurhandwerk, Badeanstalten, Orchester, Theater und andere Veranstaltungen, offene Verkaufsstellen und Märkte, Gärten, Apotheken und Gesundheitsdienste.
	Genehmigung der Nachtarbeit für alle, unter Einhaltung derselben Ruhezeiten für Frauen und Männer.	Selbstbestimmung der Länder bei der Entscheidung über Nachtarbeitsverbote oder -beschränkungen zum Schutz von Leben und Gesundheit der Frauen und der ungeborenen Kinder.
Irland	Genehmigung der Nachtarbeit für Frauen.	Entscheidungsmöglichkeit für Schwangere, sich auf ärztlichen Rat auf einen Arbeitsplatz während der Tagschicht versetzen zu lassen.
Luxemburg	Allgemeine Genehmigung.	
Niederlande	Allgemeine Genehmigung der Nachtarbeit (seit dem 13.4.1989).	Nachtarbeitsverbot für Schwangere außer mit Sondergenehmigung.
Vereinigtes Königreich	Allgemeine Genehmigung der Nachtarbeit.	

EINZELSTAATLICHE GESETZGEBUNG ZUR NACHTARBEIT

MITGLIEDSTAAT	GESETZESTEXTE	INHALT
Belgien	Gesetz von 1921	Nachtarbeitsverbot von 20.00 bis 6.00 Uhr für alle Arbeitnehmer.
	Gesetz vom 21.3.1952	Ratifizierung des (IAA-) Übereinkommens Nr. 89, gültig bis zum 18.2.1991.
	Arrêté Royal vom 24.12.1968	Verzeichnis der Ausnahmen zum Nachtarbeitsverbot für Frauen.
	+ A.R. 24.5.1981 A.R. 19.4.1983	Ergänzungen.
	Gesetz vom 16.3.1971	Ausnahmen zum Nachtarbeitsverbot für alle Arbeitnehmer.
	+ Gesetz vom 17.3.1987	Ergänzungen.
	Nationaler Tarifvertrag Nr. 42 Nationaler Tarifvertrag Nr. 46 vom 23.3.1990	Ausnahmen durch Tarifverträge nur für Männer über 18 Jahren. Qualitative Regelung der Nachtarbeit für alle; Sonderbestimmungen zum Schutz Schwangerer und junger Mütter in den 3 Monaten vor und nach der Entbindung.
Frankreich	Gesetz vom 21.9.1953	Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 89.
	Art. L. 213.1 des Arbeitsgesetzbuchs	Nachtarbeitsverbot für Frauen in bestimmten Bereichen.
	Gesetz vom 2.1.1979	Ausnahmen für das Verbot.
	Gesetz vom 19.6.1987	Neue Ausnahmeregelung.
Griechenland	Gesetz 4029/1912	Nachtarbeitsverbot für Frauen.
	Gesetz 3924/1959	Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 89.

Portugal	Gesetzes-Erlaß vom 23.1.1963	Ratifizierung des Überein- kommens Nr. 89.
	Gesetzes-Erlaß vom 27.9.1971	Arbeitszeitregelung.
Italien	Gesetz 653/1937	Nachtarbeitsverbot gemäß (IAA-)Übereinkommen Nr. 89.
	Gesetz 903/77	Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Industrie und Handwerk.
Spanien	Gesetz vom 18.5.1970	Ratifizierung des Überein- kommens Nr. 89.
	Gesetz vom 8.4.1976	Einführung des Prinzips der Gleichheit der Geschlechter bei Beschäftigungsverhält- nissen in die Gesetzgebung.
	Verfassung von 1978 (Art. 14)	Verbot von Diskriminierungen aufgrund der Geschlechtszu- gehörigkeit.
	Gesetz vom 10.3.1980 (Estatuto de los Trabajadores)	Bestätigung des Prinzips der Gleichheit von Männern und Frauen bei der Arbeit.
Deutschland	Arbeitszeitordnung 1938 + Freizeitordnung 1943	Nachtarbeitsverbot für Frauen. Ergänzungen.
	Entwurf eines Arbeitszeit- gesetzes, 1988	Neue Arbeitszeitregelung mit Aufhebung des Nachtarbeits- verbots für Frauen.
Niederlande	Gesetz vom 13.4.1989	Aufhebung aller Frauen gegenüber Männern diskri- minierenden Regelungen.
Luxemburg	Mitteilung der großher- zoglichen Regierung vom 15.2.1982	Kündigung der IAA-Über- einkommen Nr. 4 und 89 mit Wirkung vom 19.2.1983.

Irland	Conditions of Employment Act, 1936	Nachtarbeitsverbot für Frauen in der Industrie.
	Gesetz von 1952	Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 89.
	Mines and Quarries Act, 1965	Nachtarbeitsverbot für Frauen in Bergwerken und Steinbrüchen.
	Gesetz von 1983	Kündigung des (IAA-)Übereinkommens Nr. 89.
	Employment Equality Act, 1977 (Employment of Females in Mines) Order 1984	Aufhebung des Nachtarbeitsverbots für Frauen in Bergwerken.
Vereinigtes Königreich	Employment Equality Act (Employment of Women) Order 1986	Aufhebung des Nachtarbeitsverbots für Frauen in der Industrie.
	Sex Discrimination Act 1986	Aufhebung der Diskriminierung von Frauen gegenüber Männern.
	Order of February 1987	Aufhebung der in The Mines and Quarries Act vorgesehenen Beschränkungen hinsichtlich der Gleichheit der Geschlechter.
	Order of 26.2.1988	Aufhebung des in The Hours of Employment Act vorgesehenen Nachtarbeitsverbots.

ANHANG 5

ZUSATZ ZUR BEGRÜNDUNG ÜBER DEN SCHUTZ SCHWANGERER AM ARBEITSPLATZ

SITUATION IN DEN MITGLIEDSTAATEN BEZÜGLICH DER BESCHRÄNKUNGEN FÜR DIE EXPOSITION SCHWANGERER
GEGENÜBER GEWISSEN GEFAHREN

1. BELGIEN

Die Exposition Schwangerer gegenüber gewissen Stoffen und allen Frauen gegenüber Bleifarben und -farbstoffen ist verboten.

2. DÄNEMARK

Es gibt zwar kein Verbot bezüglich der Exposition Schwangerer gegenüber gewissen Gefahren, aber Sonderbestimmungen bezüglich der Exposition gegenüber Polyurethan, der Herstellung von Epoxidharzen sowie der Exposition gegenüber Blei.

3. FRANKREICH

Frauen dürfen bestimmten Beschäftigungen nicht nachgehen oder sich an den Orten aufhalten, wo Arbeiten bestimmter Art durchgeführt werden.

Eine Ausnahme gibt es für Arbeiten mit aromatischen Kohlenwasserstoffen, die in einem geschlossenen System durchgeführt werden.

4. BR DEUTSCHLAND

Schwangere und Mütter kleiner Kinder dürfen gewissen gefährlichen Stoffen nicht ausgesetzt oder mit gewissen, bekanntermaßen ermüdenden oder Streß verursachenden Beschäftigungsarten betraut werden.

5. GRIECHENLAND

Schwangere dürfen gewisse Arbeiten nicht ausführen, bei denen sie Benzol oder bestimmten benzolhaltigen Zubereitungen ausgesetzt sind.

6. IRLAND

Frauen dürfen keinen Arbeiten ausgesetzt werden, bei denen Blei verwendet wird.

7. ITALIEN

Schwangere dürfen mit gewissen gefährlichen, ermüdenden, Streß verursachenden sowie mit solchen Arbeiten nicht betraut werden, die sich während der Schwangerschaft oder 7 Monate nach der Entbindung bekanntermaßen schädlich auf die Gesundheit auswirken. Sie dürfen keinen Bleifarben ausgesetzt werden.

8. LUXEMBURG

Frauen dürfen nicht mit Bleifarben und bleihaltigen Farbstoffen arbeiten. Schwangere dürfen ab 8 Wochen vor der Entbindung bis zur Vorlage eines ärztlichen Attests nicht arbeiten, aus dem hervorgeht, daß sie ihre Arbeit wiederaufnehmen können. Während der Schwangerschaft und drei Monate nach der Geburt dürfen die Frauen nicht mit Arbeiten betraut werden, bei denen sie schädlichen Einwirkungen, toxischen Stoffen, Strahlen, Hitze, Kälte, Feuchtigkeit, Verletzungen oder Erschütterungen ausgesetzt sind.

9. NIEDERLANDE

Es gibt keine Arbeitsverbote für Schwangere.

10. VEREINIGTES KÖNIGREICH

Schwangere, die einer gewissen Bleikonzentration ausgesetzt sind, sind automatisch von den Arbeitsplätzen zu entfernen, an denen eine solche Exposition gegeben ist. Überdies dürfen Frauen generell an gewissen, die Verwendung von Blei erfordernden Verfahren nicht mitwirken.

**Vorschlag für eine
RICHTLINIE DES RATES**

**über den Schutz von Schwangeren oder Wöchnerinnen
am Arbeitsplatz**

DER RAT DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN -

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft, insbesondere auf Artikel 118a,

auf Vorschlag der Kommission⁽¹⁾, die den Beratenden Ausschuß für Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz gehört hat,

In Zusammenarbeit mit dem Europäischen Parlament⁽²⁾,

nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses⁽³⁾,

In Erwägung nachstehender Gründe:

Artikel 118a des Vertrags sieht vor, daß der Rat durch Richtlinien Mindestvorschriften erläßt, um die Verbesserung insbesondere der Arbeitsumwelt zu fördern und so die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer verstärkt zu schützen.

Durch diese Richtlinie kann keine mögliche Einschränkung des bereits in den einzelnen Mitgliedstaaten erzielten Schutzes gerechtfertigt werden; die Mitgliedstaaten haben sich gemäß dem Vertrag verpflichtet, die bestehenden Bedingungen in diesem Bereich zu verbessern und sich eine Harmonisierung bei gleichzeitigem Fortschritt zum Ziel gesetzt.

(1) ...

(2) ...

(3) ...

Gemäß dem genannten Artikel wird in diesen Richtlinien auf verwaltungsmäßige, finanzielle oder rechtliche Auflagen verzichtet, die der Gründung und Entwicklung von Klein- und Mittelbetrieben entgegenstehen.

Gemäß Beschluß 74/325/EWG⁽⁴⁾, zuletzt geändert durch die Akte über den Beitritt Spaniens und Portugals, wird der Beratende Ausschuß für Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz im Hinblick auf die Ausarbeitung von Vorschlägen auf diesem Gebiet von der Kommission gehört.

Elf Staats- und Regierungschefs der Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft haben am 9. Dezember 1989 in Straßburg die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer verabschiedet.

In dieser Charta ist in Absatz 19 vorgesehen, daß "Jeder Arbeitnehmer ... in seiner Arbeitsumwelt zufriedenstellende Bedingungen für Gesundheitsschutz und Sicherheit vorfinden" muß und daß "geeignete Maßnahmen zu ergreifen (sind), um die Harmonisierung der auf diesem Gebiet bestehenden Bedingungen auf dem Wege des Fortschritts weiterzuführen".

Die Kommission der Europäischen Gemeinschaften hat sich im Rahmen ihres Aktionsprogramms zur Anwendung der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer unter anderem den Erlass einer Richtlinie über den Schutz von Schwangeren am Arbeitsplatz durch den Rat zum Ziel gesetzt.

Gemäß Artikel 15 der Richtlinie des Rates 89/391/EWG vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit⁽⁵⁾ müssen besonders gefährdete Risikogruppen gegen die speziell sie bedrohenden Gefahren geschützt werden.

(4) ABI. Nr. L 185 vom 9.7.1974, S. 15

(5) ABI. Nr. L 183 vom 29.6.1989, S. 1

Da schwangere Arbeitnehmerinnen und Wöchnerinnen in vielerlei Hinsicht als eine Gruppe mit besonderen Risiken betrachtet werden müssen, sind Maßnahmen für ihre Gesundheit und Sicherheit zu treffen.

Die mit dem Zustand von schwangeren Arbeitnehmerinnen und Wöchnerinnen verbundene Müdigkeit macht die Möglichkeit einer Beurlaubung von ihrer beruflichen Tätigkeit erforderlich; daher empfiehlt es sich, ihnen freizustellen, während eines entsprechenden Zeitraums nicht zu arbeiten.

Aufgrund der sich für Arbeitnehmerinnen gegen Ende ihrer Schwangerschaft ergebenden Schwierigkeiten bei der ergonomischen Anpassung an ihren Arbeitsplatz einerseits und der mit ihrem Zustand verbundenen besonderen Bedürfnisse andererseits sollte zu ihren Gunsten eine Beurlaubung vorgesehen werden, die einen angemessenen Zeitraum vor der Entbindung umfaßt.

Da die Empfindlichkeit der Arbeitnehmerinnen kurz nach der Entbindung sie gegenüber den Gefährdungen am Arbeitsplatz anfälliger macht und die technischen Präventivmaßnahmen in diesem Fall für den Schutz ihrer Gesundheit und Sicherheit unzureichend sein können, sollte zu ihren Gunsten eine Beurlaubung vorgesehen werden, die einen angemessenen Zeitraum nach der Entbindung umfaßt.

Da der Schutz der Gesundheit von schwangeren Arbeitnehmerinnen und Wöchnerinnen durch eine Beurlaubung illusorisch wäre, wenn nicht gleichzeitig ihre Rechte gewährleistet würden, ist die Aufrechterhaltung der mit der Arbeit verknüpften Rechte, einschließlich des Gehalts, sicherzustellen; anderenfalls wären zum Beispiel manche von ihnen gezwungen, auf einen großen Teil ihrer Beurlaubung zu verzichten, um ihr Gehalt nicht zu verlieren.

Da das Ziel dieser Richtlinie der Schutz der Arbeitnehmerin während der Schwangerschaft oder kurz nach der Entbindung in ihrem Arbeitsumfeld ist, sollte in diesem Zusammenhang auch das Arbeitsverhältnis zwischen der Betreffenden und ihrem Arbeitgeber berücksichtigt werden; in diesem Sinne sollte den Mitgliedstaaten die Möglichkeit eingeräumt werden, den Anspruch auf Lohnfortzahlung oder auf Zahlung einer Beihilfe von einem seit Beginn der Schwangerschaft bestehenden Arbeitsverhältnis abhängig zu machen bzw. auch schwangere Arbeitnehmerinnen mit einzubeziehen, die bei Beginn der Schwangerschaft arbeitslos gemeldet waren.

Im übrigen wären die Bestimmungen dieser Richtlinie hinsichtlich einer obligatorischen Beurlaubung vor und gegebenenfalls nach dem voraussichtlichen Entbindungstermin wirkungslos, wenn nicht gleichzeitig die Lohnfortzahlung gewährleistet oder eine entsprechende Beihilfe gezahlt würde; folglich ist die obengenannte Bedingung für einen Anspruch nicht auf den Zeitraum der obligatorischen Beurlaubung anwendbar, und die Mitgliedstaaten sollten die erforderlichen Bestimmungen zu diesem Zweck erlassen.

Die Gefahr, aus Gründen entlassen zu werden, die mit ihrem Zustand in Verbindung stehen, kann sich schädlich auf die physische und psychische Verfassung von Schwangeren und Wöchnerinnen auswirken; daher ist es erforderlich, die Entlassung von schwangeren Arbeitnehmerinnen und Wöchnerinnen aus Gründen, die mit ihrem Zustand in Verbindung stehen, zu verbieten.

Im Hinblick auf die Festlegung geeigneter Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit schwangerer Arbeitnehmerinnen empfiehlt es sich, daß die Mitgliedstaaten die erforderlichen Bestimmungen erlassen, damit gemäß Artikel 6 der Richtlinie 89/391/EWG des Rates eine vorherige Bewertung der Gefährdungen durchgeführt wird, die diese Arbeitnehmerinnen besonders bedrohen; es liegt im Interesse aller, daß die Sozialpartner von den Ergebnissen dieser Gefahrenbeurteilung in Kenntnis gesetzt werden.

Da gewisse Beschäftigungsarten und gewisse Arbeitsbedingungen die Gesundheit schwangerer und stillender Arbeitnehmerinnen beeinträchtigen können, sollte diesen eine angemessene Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen und ihrer Arbeitszeit gewährt werden.

Da Nachtarbeit im übrigen für die physische und psychische Gesundheit von schwangeren Arbeitnehmerinnen schädlich sein kann, denen mit besonderen Gefährdungen oder einer starken körperlichen oder geistigen Anspannung verbundene Arbeiten übertragen werden, empfiehlt es sich, Bestimmungen zur Vermeidung dieser Gefährdungen vorzusehen.

Im übrigen kann die Exposition schwangerer und stillender Arbeitnehmerinnen gegenüber bestimmten physikalischen, chemischen oder biologischen Agenzien sowie gegenüber gewissen Verfahren die Gesundheit dieser Arbeitnehmerinnen beeinträchtigen; daher sollte die Ausführung von Arbeiten, bei denen schwangere und stillende Arbeitnehmerinnen gegenüber diesen Agenzien und Verfahren exponiert sind oder sein können, verboten werden.

Die Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit von Arbeitnehmerinnen während der Schwangerschaft und kurz nach der Entbindung dürfen die Aussichten der Frauen auf dem Arbeitsmarkt nicht beeinträchtigen; in dieser Hinsicht beeinträchtigen die Bestimmungen dieser Richtlinie nicht die Bestimmungen der Richtlinien des Rates auf dem Gebiet der Gleichbehandlung von Männern und Frauen -

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

A B S C H N I T T I

Anwendungsbereich und Definition

Artikel 1

Ziel dieser Richtlinie, die eine Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG darstellt, ist die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes für schwangere Arbeitnehmerinnen und Wöchnerinnen.

Artikel 2

Im Sinne dieser Richtlinie gelten als "Schwangere und Wöchnerinnen": die Arbeitnehmerinnen während der Schwangerschaft und kurz nach der Entbindung, die den Arbeitgeber den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten entsprechend entweder direkt oder über einen Arzt beziehungsweise eine zuständige Gesundheitsbehörde über ihren Zustand informieren.

A B S C H N I T T II

Arbeitsbedingungen

Artikel 3

1. Unbeschadet der Bestimmungen gemäß Artikel 6 der Richtlinie 89/391/EWG treffen die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen, um den Schutz schwangerer Arbeitnehmerinnen gegenüber den sie besonders bedrohenden Gefährdungen am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Zu diesem Zweck stellen die Mitgliedstaaten sicher, daß die für Gesundheit und Sicherheit zuständigen Stellen die schwangerschaftsbezogenen Auswirkungen der Tätigkeiten, für die diese Arbeitnehmerinnen eingesetzt werden, einer Beurteilung unterziehen, die zum einen die Art und das Ausmaß der Exposition gegenüber jedem chemischen, physikalischen oder biologischen Agens sowie zum anderen die Bewegungen und Körperhaltungen, die Ortswechsel sowie die geistige und körperliche Anstrengung umfaßt, die mit der Tätigkeit dieser Arbeitnehmerinnen verbunden sind. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind über diese Beurteilungen zu unterrichten, damit sie über die möglichen Gefährdungen informiert sind.
2. Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, daß schwangere oder stillende Arbeitnehmerinnen, wenn ihre Gesundheit und ihre Sicherheit durch die Art ihrer Beschäftigung gefährdet sein können, eine gegebenenfalls bis zu einem Arbeitsplatzwechsel reichende Regelung ihrer Arbeitsbedingungen und/oder ihrer Arbeitszeit in Anspruch nehmen können. In diesem Fall werden die Lohnfortzahlung und die Aufrechterhaltung der mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen Rechte gewährleistet.

3. Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, daß es für die Arbeitnehmerinnen, die sonst gezwungen wären, einer Arbeit während der Nacht nachzugehen, eine Alternative zur Nachtarbeit gibt, und zwar:
 - a) vor und nach der Geburt eines Kindes für einen Zeitraum von mindestens 16 Wochen, davon mindestens 8 Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin;
 - b) gegen Vorlage eines ärztlichen Attests, aus dem die Notwendigkeit einer solchen Alternative zur Wahrung der Gesundheit von Mutter oder Kind hervorgeht, während folgender anderer Zeiträume:
 - I) während der Schwangerschaft;
 - II) während einer gewissen Zeit nach dem in Artikel 3 Absatz 3 Buchstabe a) genannten Zeitraum im Anschluß an die Geburt eines Kindes, deren Dauer von der zuständigen Stelle nach Anhörung der maßgebenden, die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer vertretenden Organisationen festzusetzen ist.
4. Die im vorangegangenen Absatz 3 genannten Maßnahmen können den Übergang zu einer Arbeit am Tage, wenn es die Möglichkeit hierzu gibt, die Bewilligung von Bezügen aus der Sozialversicherung oder eine Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs umfassen. Die mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen Rechte bleiben in diesem Fall bestehen.

Artikel 4

1. Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, daß schwangere Arbeitnehmerinnen nicht mit Arbeiten betraut werden, die eine Exposition gegenüber den in Anhang I genannten Agenzien oder Verfahren mit sich bringen oder mit sich bringen können. Schwangere Arbeitnehmerinnen dürfen auf keinen Fall vorhersehbaren Überschreitungen der Grenzwerte berufsbedingter Expositionen gegenüber anderen Agenzien ausgesetzt werden.

2. Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, daß stillende Arbeitnehmerinnen nicht mit Arbeiten betraut werden, die eine Exposition gegenüber den in Anhang II genannten Agenzien oder Verfahren mit sich bringen oder mit sich bringen können.
3. Ist der Übergang zu einer anderen Arbeit aus technischen Gründen objektiv nicht möglich, wird den betroffenen Arbeitnehmerinnen für den gesamten Zeitraum, der für den Schutz ihrer Gesundheit erforderlich gehalten wird, ein Urlaub mit Lohnfortzahlung gewährt. Die mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen Rechte bleiben während dieses Zeitraums bestehen.

A B S C H N I T T III

Beurlaubung, Arbeitszeit und mit dem Arbeitsverhältnis verbundene Rechte

Artikel 5

1. Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, daß alle in Artikel 2 genannten Frauen in den Genuß einer Beurlaubung von mindestens vierzehn Wochen ohne Unterbrechung kommen, während der das Arbeitsentgelt weitergezahlt oder/und eine entsprechende Beihilfe gezahlt wird und die sich auf die Zeit vor und nach der Entbindung aufteilt. Über diese Aufteilung kann die Schwangere, den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten entsprechend selbst entscheiden.

Eventuelle Krankheitszeiten während dieser Beurlaubung werden im Rahmen dieser vierzehn Wochen nicht berücksichtigt; sie unterliegen weiterhin der für den Krankheitsfall geltenden Regelung.

2. Die Mitgliedstaaten haben die Möglichkeit, eine über vierzehn Wochen hinausgehende Beurlaubung zu gewähren, während der das Gehalt nicht in vollem Umfang weitergezahlt wird, vorausgesetzt, ein ausreichender Schutz ist sichergestellt; In diesem Fall darf die Lohnfortzahlung und/oder die entsprechende Beihilfe für den gesamten Zeitraum der Erholung nicht unter 80 % des Arbeitsentgelts der Betroffenen liegen; gegebenenfalls bewegt sich der Betrag im Rahmen einer der einzelstaatlichen Regelung zu entnehmenden Obergrenze.
3. Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jede schwangere Arbeitnehmerin in den Genuß einer obligatorischen Beurlaubung mit Lohnfortzahlung kommt, die einen Zeitraum von mindestens zwei Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin umfaßt.
4. Die Mitgliedstaaten haben die Möglichkeit, den Anspruch auf Lohnfortzahlung oder/und Zahlung einer Beihilfe gemäß Absatz 1 an die Bedingung zu binden, daß die betreffenden Arbeitnehmerinnen mindestens seit Beginn ihrer Schwangerschaft gearbeitet haben oder arbeitslos gemeldet sind; diese Möglichkeit findet keine Anwendung in bezug auf die im vorangegangenen Absatz 3 definierte obligatorische Beurlaubung.
5. Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit schwangere Arbeitnehmerinnen in den Genuß einer Beurlaubung kommen, die es ihnen erlaubt, die Vorsorgeuntersuchungen während der Schwangerschaft ohne Gehaltseinbußen wahrzunehmen, wenn diese Untersuchungen nur während der Arbeitszeit stattfinden können.

Artikel 6

1. Die Aufrechterhaltung der mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen Rechte muß während der gesamten Dauer der in Artikel 5 Absatz 1 genannten Beurlaubung gewährleistet sein.

2. Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um die Entlassung der in Artikel 2 genannten Frauen aus Gründen, die mit ihrem Zustand in Verbindung stehen, zu verbieten. Dies gilt für den Zeitraum ab Beginn der Schwangerschaft bis zum Ende der in Artikel 5 Absatz 1 definierten Beurlaubung.

A B S C H N I T T IV

Schlußbestimmungen

Artikel 7

Bei Streitigkeiten, die in bezug auf die Anwendung dieser Richtlinie während der nach dieser Richtlinie vorgesehenen Schutzzeiten auftreten, sorgen die Mitgliedstaaten dafür, daß die Verfahrensregeln der besonderen Situation der betroffenen Arbeitnehmerinnen, insbesondere hinsichtlich der Beweislast, Rechnung tragen.

Artikel 8

Rein technische Anpassungen der Anhänge unter Berücksichtigung des technischen Fortschritts, der Entwicklung der internationalen Vorschriften oder Spezifikationen und des Wissensstandes auf dem Gebiet, auf das diese Richtlinie Anwendung findet, erfolgen gemäß dem Verfahren nach Artikel 17 der Richtlinie 89/391/EWG.

Artikel 9

1. Die Mitgliedstaaten müssen dieser Richtlinie spätestens am 31. Dezember 1992 nachkommen, indem sie die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften erlassen oder indem sie sich vergewissern, daß die Sozialpartner die erforderlichen Maßnahmen im Wege einer Vereinbarung durchführen, ohne die Mitgliedstaaten von ihrer Verpflichtung zu entbinden, die von dieser Richtlinie gesetzten Ziele zu erreichen. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.

Wenn die Mitgliedstaaten diese Vorschriften erlassen, wird in den Vorschriften selbst oder bei ihrer amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug genommen. Über die Einzelheiten dieser Bezugnahme entscheiden die Mitgliedstaaten.

2. Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission den Wortlaut der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften mit, die sie auf dem unter diese Richtlinie fallenden Gebiet erlassen oder bereits erlassen haben.

Artikel 10

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Brüssel am

Im Namen des Rates

Der Präsident

ANHANG I

VERZEICHNIS DER IN ARTIKEL 4 ABSATZ 1 GENANNTEN AGENZIEN UND VERFAHREN

I. AGENZIE

a) physikalische Agenzien:

Arbeiten, die Bewegungen verursachen bzw. verursachen können, die für den Embryo oder Fötus möglicherweise schädlich sind. Arbeiten, bei denen der Körper einem Druck ausgesetzt ist oder ausgesetzt sein kann, der über dem atmosphärischen Druck liegt.

b) biologische Agenzien:

biologische Agenzien der Gruppen III und IV im Sinne von Artikel.... der Richtlinie 90/.../EWG sowie die folgenden biologischen Agenzien, es sei denn, die Frau ist durch ihre Immunisierung nachweislich ausreichend dagegen geschützt:

- Toxoplasma,
- Varicella-Zoster-Virus,
- Rötelnvirus,
- Listeria,
- Neisseria gonorrhoeae,
- Zytomegalie-Virus,
- Treponema pallidum,
- Myxoviren und Paramyxoviren,
- Enteroviren (ECHO-, Coxsackieviren)
- Epstein-Barr-Virus;

c) chemische Agenzien:

folgende chemische Agenzien:

- nach Richtlinie 67/548/EWG (Kennzeichnung gefährlicher Stoffe) als R40, R45, R46 und R47 eingestufte Stoffe,
- die in Anhang I der Richtlinie 90/394/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene bei der Arbeit aufgeführten chemischen Agenzien,
- Thiophosphorsäureester,
- Quecksilber,
- Nitro- und Chlornitroderivate der benzoiden Kohlenwasserstoffe,
- Asbest,
- Antimitotika.

II. VERFAHREN

Schwangere dürfen nicht exponiert sein gegenüber

industriellen Verfahren nach Anhang I der Richtlinie 90/394/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene bei der Arbeit.

ANHANG II

VERZEICHNIS DER IN ARTIKEL 4 ABSATZ 2 GENANNTEN AGENZIEN
UND VERFAHREN (stillende Frauen)

I. AGENZIE

a) physikalische Agenzien:

- Arbeiten unter Überdruckbedingungen (Senkkästen und Tauchinsätze)
- Arbeiten unter Tage (Bergwerke)

b) biologische Agenzien:

biologische Agenzien der Gruppen III und IV im Sinne von Artikel ... der Richtlinie 90/.../EWG sowie die folgenden biologischen Agenzien, es sei denn, die Frau ist durch ihre Immunisierung nachweislich ausreichend dagegen geschützt:

- Myxoviren und Paramyxoviren
- Enteroviren (ECHO-, Cocksackieviren)

c) chemische Agenzien:

folgende chemische Agenzien:

- nach Richtlinie 67/548/EWG (Kennzeichnung gefährlicher Stoffe) als R40 und R45 eingestufte Stoffe,
- die in Anhang I der Richtlinie 90/394/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene bei der Arbeit aufgeführten chemischen Agenzien,
- Blei und Bleiverbindungen,
- Quecksilber und Quecksilberverbindungen,
- Antimitotika,

- chlorierte Lösungsmittel,
- Kohlenstoffdisulfid,
- Benzol und Benzolderivate,
- Organochlor-Pestizide,
- PCB,
- chemische Agenzien, die nachweislich und auf gefährliche Weise in die Haut eindringen.

II. VERFAHREN

Stillende Frauen dürfen nicht exponiert sein gegenüber

Industriellen Verfahren nach Anhang I der Richtlinie 90/394/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene bei der Arbeit.

FICHE D'IMPACT SUR LA COMPETITIVITE ET L'EMPLOI.

Proposition de directive du Conseil concernant la protection au travail de la femme enceinte et venant d'accoucher.

I. Principales raisons pour introduire les mesures?

D'une manière générale, la politique sociale de la Communauté a deux objectifs principaux: améliorer les conditions de travail et encourager la compétitivité, en particulier en instaurant des règles minimales au niveau communautaire.

Une protection adéquate des femmes enceintes et venant d'accoucher constitue un des principaux éléments pour l'amélioration des conditions de travail à la fois pour les entreprises et pour les femmes concernées, dans la mesure où, très souvent, ces dernières se retrouvent encore partagées entre leurs responsabilités professionnelles et familiales et que, non seulement leur santé, mais également leur travail peut en subir les conséquences.

La Commission s'est donc fixé entre autres objectifs, dans son Programme d'action pour la mise en oeuvre de la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, l'adoption par le Conseil d'une directive portant sur la protection de la femme enceinte au travail.

Basée sur l'article 118A du Traité CEE, la présente proposition prévoit des prescriptions minimales en matière de protection de la santé et de la sécurité au travail de la femme enceinte et venant d'accoucher.

II. Caractéristiques des entreprises concernées?

Ainsi que toutes les directives basées sur l'article 118A, notamment dans le cadre de la Directive 89/391/CEE, la présente proposition doit s'appliquer à toutes les entreprises et le service public, tels que définis dans la Directive-cadre.

III. Quelles obligations cette mesure impose-t-elle directement aux entreprises?

Les dispositions de la présente directive visent à assurer certains droits protecteurs aux travailleuses enceintes et venant d'accoucher en prévoyant des dispositions en ce qui concerne, d'une part, un arrêt de travail rémunéré (14 semaines, dont au moins 2 avant la date présumée de l'accouchement et 2 après celui-ci), accompagné du maintien des droits qui y sont liés, et, d'autre part, la connaissance de la nature et du degré des risques auxquels ces femmes peuvent être exposées dans leur travail, grâce à une évaluation de ceux-ci par l'employeur, une information et une instruction adéquates, ainsi que la prise des mesures nécessaires par l'employeur.

La plupart de ces dispositions sont déjà respectées, bien que sous des formes variées, dans la majorité des Etats membres. L'objectif de la présente proposition est d'assurer le respect de ces droits à toutes les travailleuses enceintes et venant d'accoucher, dans la Communauté, et d'améliorer ainsi les conditions sur le lieu de travail pour une meilleure protection de la santé et de la sécurité de ces travailleuses.

IV. Quelles obligations indirectes les autorités nationales, régionales ou locales pourraient-elles imposer aux entreprises?

Il peut y avoir un impact dans la mesure où les autorités nationales sont responsables de la transposition des dispositions de la directive dans la législation nationale.

V. Y a-t-il des dispositions particulières pour les PME?

Il n'y a pas d'autre disposition particulière pour les PME que les dispositions de l'article 118A qui prévoit que la création et le développement des PME ne doit pas être entravés par les mesures prises dans ce cadre.

L'article 5 de la présente proposition soulève toutefois la question à propos de l'éventualité d'un changement de poste nécessaire dans certains cas, et notamment en cas de difficulté de remplacer un travail de nuit par un travail de jour, ce qui peut arriver en particulier dans les PME. Le paragraphe 2, 2^o alinéa vise à résoudre ce problème.

VI. Quel est l'effet probable sur:

a) la compétitivité des entreprises?

En rendant les conditions de travail plus saines pour les travailleuses, la compétitivité des entreprises s'en trouvera renforcée à long terme, dans la mesure où le potentiel humain pourra être utilisé d'une manière plus rationnelle et responsable.

Comparé à cette perspective, le coût à court terme des mesures envisagées apparaît d'autant plus minime (voir annexe 2).

b) l'emploi?

D'un point de vue macro-économique et considérant tous les facteurs, la présente proposition offrira certainement un intérêt pour les employeurs dans la mesure où la main d'oeuvre féminine sera de plus en plus nécessaire et doit donc être encouragée par de telles mesures.

VII. Les organisations représentatives concernées ont-elles été consultées?

La présente proposition a été rédigée après consultations des experts gouvernementaux et des partenaires sociaux, dont les observations ont été prises en compte dans la mesure du possible.

Le Comité consultatif pour la sécurité, l'hygiène et la protection de la santé sur le lieu de travail a été consulté également.

01.03.91

Beschluß**des Bundesrates**

zum

Vorschlag für eine Richtlinie des Rates über den Schutz von
Schwangeren oder Wöchnerinnen am Arbeitsplatz

KOM(90) 406 endg.; Ratsdok. 8792/90

Der Bundesrat hat in seiner 626. Sitzung am 1. März 1991 zu der Vorlage wie folgt Stellung genommen:

1. Der Bundesrat begrüßt, daß die EG-Kommission zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Schwangeren und Wöchnerinnen auf der Grundlage des "Aktionsprogramms zur Anwendung der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte" einheitliche Mindestvorschriften festlegt.
2. Auch wenn es sich bei der vorgeschlagenen Richtlinie um Mindestvorschriften handelt, sollte gleichwohl im Interesse einer Harmonisierung der Schutzbestimmung möglichst das hohe Niveau des deutschen Mutterschutzrechtes zugrunde gelegt werden. Der Vorschlag entspricht bisher in einigen Punkten nur unzureichend den dort festgelegten Schutzzielen.
3. Der Bundesrat bittet die Bundesregierung, in den weiteren Beratungen zu dem Richtlinienenvorschlag auf EG-Ebene im Hinblick auf die vorgenannten Erwägungen insbesondere darauf hinzuwirken, daß

...

- in Artikel 2 die Definition des Zeitraumes nach der Entbindung konkretisiert wird, z. B. durch die Bezugnahme auf stillende Mütter und andererseits auf überflüssige und bürokratisch wirkende Regelungen, wie die Unterrichtung durch einen Arzt bzw. eine zuständige Gesundheitsbehörde, verzichtet wird;
- in Artikel 3 Nr. 1 die Sätze 2 und 3 neu gefaßt werden, wobei die Verantwortung für den Schutz der Arbeitnehmer vor übermäßiger Beanspruchung und die Verpflichtung, sie auf mögliche Gefährdungen hinzuweisen, immer beim Arbeitgeber belassen werden muß und nicht auf Behörden übertragen werden kann. Die Maßnahmen des Arbeitgebers sollten von den zuständigen Behörden überprüft werden können;
- sichergestellt wird, daß in Artikel 3 Nr. 2 und Artikel 4 Nr. 3 jeweils zusätzlich zum Begriff Lohnfortzahlung auch gleichwertige Leistungen erwähnt werden, um das in Deutschland gebräuchliche mutterschutzrechtliche Leistungssystem einbeziehen zu können;
- Artikel 3 Nr. 3 und 4 insoweit neu gefaßt wird, daß die weitergehenden Regelungen des Mutterschutzgesetzes für das Nachtarbeitsverbot während der Schwangerschaft und der Stillzeit zugrunde gelegt werden und darüber hinaus entsprechende Regelungen zum Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen sowie hinsichtlich Mehrarbeit unter Berücksichtigung der in § 8 Mutterschutzgesetz aufgeführten Ausnahmeregelungen getroffen werden. Regelungen wie in Artikel 3 Nr. 3 b II sollten grundsätzlich schon im Hinblick auf den bürokratischen Aufwand in EG-Richtlinien vermieden werden;

...

- die Inhalte des Artikels 4 und der Anhänge im Hinblick auf die Notwendigkeit, alle neuesten Erkenntnissse in die Überlegungen einzubeziehen, unter Beiziehung von zusätzlichen Experten noch einer besonderen Fachberatung unterzogen werden. Im übrigen ist nicht ersichtlich, weshalb Artikel 3 Nr. 4 und Artikel 4 Nr. 3 unterschiedliche Regelungen treffen;
- in Artikel 5 Nr. 1 1. Abs. die Schutzfristen entsprechend dem deutschen Recht festgeschrieben werden. Da diese Schutzfrist arbeitsmedizinisch indiziert ist, ist es nicht zulässig, die Aufteilung der Disposition der Schwangeren zu überlassen. Auf Artikel 5 Nr. 3 kann dann verzichtet werden;
- in Artikel 5 Nr. 1 der 2. Absatz gestrichen wird, da eine Unterscheidung zwischen schwangerschaftsbedingten Ausfallzeiten und Krankheitszeiten nicht unproblematisch ist und im übrigen auch Nachteile für die Beschäftigten nach sich ziehen könnte;
- in Artikel 5 Nr. 2 entweder klargestellt wird, daß die Regelungen nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz nicht als entsprechende "Beurlaubung" gelten oder anderenfalls die Bestimmung ganz gestrichen wird. Es wäre systemwidrig, wenn die Möglichkeit der vorübergehenden Beurlaubung im Interesse der Beschäftigten ins Ermessen der Mitgliedstaaten gestellt wird, andererseits für diesen Fall unrealistische Mindestanforderungen gestellt werden;
- Artikel 6 Nr. 2 insoweit neu gefaßt wird, daß Frauen bis zum Ablauf des vierten Monats nach der Entbindung nicht nur aus Gründen, die mit ihrem Zustand in Verbindung stehen, sondern generell nur in besonderen Fällen und nur

...

mit ausdrücklicher Genehmigung der Behörde gekündigt werden können, wobei durch nationale Vorschriften eine soziale Absicherung der Frauen gewährleistet werden muß. Die Ergänzungen sind zwingend erforderlich, um einerseits den in Zusammenhang mit einer Schwangerschaft erhöhten Kündigungsschutz sicherzustellen und andererseits die nach dem Mutterschutzgesetz gegebenen Kündigungsmöglichkeiten, die auch im Interesse der betroffenen Frauen sein können, aufrecht erhalten zu können;

- vor einer abschließenden Festlegung der Beweislastregelung dargelegt wird, in welchen Fällen Beweislastprobleme gesehen werden, die einer besonderen Regelung bedürfen.