

ÖSTERREICHISCHER
LANDARBEITERKAMMERTAG

1015 WIEN, MARCO D'AVIANOGASSE 1
Postfach 258, Telefon 512 23 31

Wien, am 29.6.1989

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das
Mutterschutzgesetz und das Hausbesorger-
gesetz geändert werden
Zl. 31.251/54-V/2/1989

An das
Präsidium des Nationalrates
Parlament
1017 Wien

Betrifft	GESETZENTWURF
Zl.	38
Datum:	30. JUNI 1989
Verteilt	30.6.89

In der Beilage übermittelt der Österreichische Landarbeiterkammertag 25 Fotokopien seiner Stellungnahme betreffend den oben bezeichneten Gesetzentwurf zur freundlichen Information.

Der Leitende Sekretär:

(Dr. Gerald Mezriczky)

25 Beilagen

ÖSTERREICHISCHER
LANDARBEITERKAMMERTAG

1015 WIEN, MARCO D'AVIANOGASSE 1
Postfach 258, Telefon 512 23 31

Wien, am 29.6.1989

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das
Mutterschutzgesetz und das Hausbesorgergesetz
geändert werden

Z1. 31.251/54-V/2/1989

An das
Bundesministerium für Arbeit
und Soziales

Stubenring 1
1010 Wien

Zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Mutterschutzgesetz
und das Hausbesorgergesetz geändert werden, nimmt der Österrei-
chische Landarbeiterkammertag Stellung wie folgt:

Zu Z 1 und Z 2:

Eine Verpflichtung der Mutter, den Betriebsrat zu benachrichti-
gen, sobald ihr die Schwangerschaft bekannt ist, sollte im Gesetz
nicht vorgesehen werden. Dies deshalb, weil viele Mütter den
Wunsch haben, daß die Tatsache ihrer Schwangerschaft zunächst un-
bekannt bleibt. Es sollte das Recht der Mutter auf Geheimhaltung
von zunächst sehr persönlichen Umständen beachtet werden. Dem
steht selbstverständlich nicht entgegen, daß jede werdende
Mutter, sollte sie dies zur Durchsetzung dienstnehmerschutz-
rechtlicher Bestimmungen für nötig erachten, von sich aus den
Betriebsrat benachrichtigt. Da die Unterlassung der Mitteilung
an den Betriebsrat, so wie sie im Gesetzesentwurf vorgesehen
ist, sanktionslos bleibt, würde zum Teil totes Recht geschaffen,
was grundsätzlich abzulehnen ist.

Sollte die Mitteilungspflicht der Dienstnehmerin an den Betriebs-
rat aufrecht bleiben, müßte sie konsequenterweise auch bei einer
vorzeitigen Beendigung der Schwangerschaft vorgesehen werden.
Dies deshalb, da andernfalls der Betriebsrat insofern in eine
unangenehme Situation kommen könnte, als er versucht, sich
für die Dienstnehmerin einzusetzen, er aber wegen bereits einge-
tretener Beendigung der Schwangerschaft "ins Leere" agiert.

Daß die Mitteilung an das Arbeitsinspektorat schriftlich zu
erfolgen hat, wird ausdrücklich begrüßt.

Was mit dem Begriff "Arbeitsplatz" gemeint ist, ist unklar.
Bedauerlicherweise geben auch die Erläuterungen darüber keine
Auskunft. Es stellt sich die Frage, ob - wenn dies mit dem Be-
griff Arbeitsplatz gemeint sein soll - es zweckmäßig ist, der
Arbeitsinspektion eine vollständige Beschreibung des konkreten
Arbeitsplatzes zur Verfügung zu stellen.

- 2 -

Gleiches gilt für die vorgesehene Aushändigung einer Abschrift der Meldung an die Arbeitsinspektion an die Dienstnehmerin. Auch dies führt zu einem erhöhten bürokratischen Aufwand, der insgesamt zu keiner Erhöhung des Schutzes der Mutter führt.

Den werdenden Müttern würde durch eine einfachere Textierung, so, daß der Gesetzestext auch für die Betroffenen verständlich ist, bedeutend mehr geholfen sein. Diesbezüglich zeigt aber auch dieser Gesetzesentwurf keinerlei Ambitionen.

Zu Z 3 (§ 4 Abs. 2 Z 10):

Diese Bestimmung wird begrüßt, jedoch darauf hingewiesen, daß im Gesetzestext der Wortlaut "ständig im Sitzen" enthalten ist, während die Erläuternden Bemerkungen von einem "ständigen Sitzen in einer Zwangshaltung" sprechen. Insofern stimmen die Erläuterungen mit dem Gesetzestext nicht überein. Derartige Ungenauigkeiten führen immer wieder zu späteren Ungereimtheiten bei der Gesetzesauslegung.

Zu Z 5 (§ 4 Abs 6):

Diese Bestimmung wird uneingeschränkt begrüßt. Es ist allerdings zu befürchten, daß in der Praxis jede Dienstnehmerin, die entsprechende Maßnahmen des Dienstgebers verlangt, einer besonderen psychischen Belastung ausgesetzt ist.

Zu Z 6 (§ 8):

Ohne nähere Begründung sprechen die Erläuternden Bemerkungen davon, daß eine längere tägliche Arbeitszeit als 9 Stunden aus arbeitsmedizinischen Gründen abzulehnen sei. Nähere Quellen werden für diese Behauptung nicht angegeben. Sie mag im übrigen auch nicht zu überzeugen. Es erscheint nicht zweckmäßig, einer werdenden Mutter die Möglichkeit zu nehmen, in bestimmten Fällen Arbeitszeiten einzuarbeiten, sofern dadurch der biologische Tag-Nacht-Rhythmus nicht gestört wird. Im übrigen erscheint das Verbot der Leistung von Überstunden durchaus ausreichend zu sein.

Zu Z 8 (§ 12 Abs 4):

Die Bestimmung des Abs 4 ist der Regelung des § 122 Abs 3 ArbVG nachgebildet. Im Arbeitsverfassungsgesetz hat der Begriff "nachträglich" bereits zu mehreren Verfahren geführt, weil er zu unbestimmt ist.

Es wird deshalb vorgeschlagen, im Abs 4 eine Fallfrist (z.B. 14 Tage) aufzunehmen.

Zu Z 13 (§ 22):

Nach dem geltenden Recht ist für Bedienstete in bestimmten Zweigen des Öffentlichen Dienstes im Falle einer Entlassung

- 3 -

nicht die vorherige Zustimmung des Gerichtes einzuholen. Vielmehr weist § 22 Abs 2 der werdenden Mutter die Klägerrolle zu und bestimmt für die Klagseinbringung eine äußerst kurze Frist. Von einer Anerkennung des Mutterschutzgedankens kann hier wohl nicht gesprochen werden.

Zu Z 14 (§ 23):

Es ist nicht einzusehen, weshalb die Bestimmung des § 10a Abs 3 bis 5 auf den Öffentlichen Dienst nicht angewendet werden sollte. Daß Mißbräuche nicht zu erwarten sind, scheint kein hinreichender Grund zu sein.

Der Präsident:

Engelbert Schaufler e.h.

Der Leitende Sekretär:

(Dr. Gerald Mezriczky)