

VEREINIGUNG
ÖSTERREICHISCHER
INDUSTRIELLER

Präsidium
des Nationalrates

Parlament
1017 W i e n

Betrifft GESETZENTWURF	
Zl. 38	-GEZ-989
Datum: - 6. JULI 1989	
Verteilt: 1019-67-01	

L. Kapfer

1989 06 30
Dr. Du/Sve

Betrifft: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das
Mutterschutzgesetz und das Hausbesorgerge-
setz geändert werden

In der Beilage übermitteln wir Ihnen 25 Exemplare unserer
Stellungnahme zu obigem Gesetzentwurf.

VEREINIGUNG ÖSTERREICHISCHER INDUSTRIELLER

Dr. Tritremmel

Dr. Tritremmel

Dr. Dungl

Dr. Dungl

Beilagen

VEREINIGUNG
ÖSTERREICHISCHER
INDUSTRIELLER

Bundesministerium für
Arbeit und Soziales

Stubenring 1
1010 W i e n

Zl. 31.251/54-V/2/1989

1989 06 30
Dr.Du/Sve

Betrifft: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das
Mutterschutzgesetz und das Hausbesorger-
gesetz geändert werden

Zu obigem Entwurf möchten wir hinsichtlich der das Mutterschutz-
gesetz betreffenden Bestimmungen zunächst grundsätzlich wie folgt
Stellung nehmen:

Das derzeit in Österreich in Geltung stehende Mutterschutzgesetz
ist von hohem sozialpolitischem Niveau und kann durchaus aus
internationaler Sicht als vorbildlich bezeichnet werden. Entspre-
chend groß sind auch die von den Betrieben zu tragenden Belastun-
gen. Aus finanzieller Sicht seien in diesem Zusammenhang insbe-
sondere die sich aus § 14 MSchG ergebenden, weitgehenden Ver-
pflichtungen der Arbeitgeber zur Weiterzahlung des Arbeitsent-
gelts genannt. Demgegenüber ist etwa das einschlägige ILO-Über-
einkommen Nr.103 vom Grundsatz geprägt, daß die Kosten für die
den beschäftigten Frauen zu gewährenden Leistungen in keinem Fall
dem einzelnen Arbeitgeber persönlich auferlegt werden dürfen.

Wir sprechen uns daher bei voller Anerkennung der dem MSchG zu-
grundeliegenden Zielsetzungen grundsätzlich gegen alle den ein-
zelnen Arbeitgeber noch weiter belastende Neuerungen aus, welche
entsprechend der jeweiligen Belegschaftszusammensetzung zu unver-
hältnismäßig hohen, untragbaren Belastungen für bestimmte Betrie-
be führen würden. Die sich zumindest auf längere Sicht aus über-
zogenen Schutzbestimmungen dieser Art für die Frauenbeschäftigung
ergebenden negativen Konsequenzen bedürfen keiner näheren Begrün-

- 2 -

dung. Inwieweit ein Regelungsbedarf bzw. eine Regelungsmöglichkeit hinsichtlich durch den Entwurf aufgeworfener Fragen im Rahmen der Sozialversicherung besteht, wäre gesondert zu prüfen. Zu diesbezüglichen Gesprächen sind wir jederzeit gerne bereit.

Zu den einzelnen Punkten des Entwurfes erlauben wir uns wie folgt Stellung zu nehmen:

Zu Z 1 und 2:

Die hier vorgesehene Erweiterung von Meldepflichten stellt eine unnötige Verbürokratisierung und administrative Mehrbelastung dar; die damit verfolgten Zielsetzungen sind schon auf Grund der bestehenden Gesetzeslage realisierbar. Dem Betriebsrat ist es durchaus auch derzeit möglich, die für seine Überwachungstätigkeit erforderlichen Auskünfte, sei es von der Arbeitnehmerin, sei es vom Betriebsinhaber im Rahmen der meist regelmäßigen Konsultationen zu erhalten (selbstverständlich unter Wahrung angemessener Vertraulichkeit, welche der Arbeitnehmerin über ihren Wunsch zugestanden werden müßte, im Entwurf aber offenbar überhaupt nicht als Problem gesehen wird). Auch steht dem Arbeitgeber gem § 3 Abs 4 letzter Satz MSchG die Möglichkeit offen, sich den voraussichtlichen Entbindungstermin bescheinigen zu lassen. Sollte sich die Arbeitnehmerin ausnahmsweise nicht sicher sein, daß die Arbeitsinspektion verständigt wurde, so kann sie sich auch an diese selbst wenden bzw. könnte die Arbeitsinspektion zu einer entsprechenden Verständigung verpflichtet werden. Aus dem Umstand allein, daß für einzelne Tätigkeiten der Zeitpunkt der Schwangerschaft relevant ist, ergibt sich auch nicht das Erfordernis der Aufnahme des voraussichtlichen Geburtstermins in die (allenfalls sogar zweimal erforderliche) Arbeitgebermeldung an das Arbeitsinspektorat, da für letzteres der Umstand der Schwangerschaft allein für das Erkennen der Notwendigkeit von Kontrollen ausreichen müßte. Schließlich ist auch die Notwendigkeit der zwingenden Schriftlichkeit der (zudem um den nicht näher erläuterten Begriff "Arbeitsplatz" erweiterten) Meldung nicht einzusehen.

- 3 -

Zu Z 3 (§ 4 Abs 2 Z 2, 9):

Einer Umstellung auf die Wochenberechnung kann insofern zugestimmt werden, als dies nicht zu einem früheren Wirksamwerden von Beschäftigungsverboten führt.

Zu Z 3 (§ 4 Abs 2 Z 4):

Wir treten für eine Beibehaltung des gegenwärtigen Gesetzestextes und damit eine generelle Schädlichkeitsprüfung ein, da die vorgesehene, die Intensität von Einwirkungen weitgehend unberücksichtigt lassende Neuformulierung unter Umständen zu überzogenen Beschäftigungsverboten auf Grund unschädlicher Einwirkungen führen könnte.

Zu Z 3 (§ 4 Abs 2 Z 10):

Abgesehen von der unbestimmten, zu Rechtsunsicherheit führenden Fassung dieser Bestimmung ist vor allem zu kritisieren, daß sie bereits von Beginn der Schwangerschaft an wirken soll, was auch im Verhältnis zu den übrigen Beschäftigungsverboten nicht gerechtfertigt erscheint.

Zu Z 4:

Zu der hier vorgesehenen Erweiterung der Möglichkeiten für die Festlegung von Beschäftigungsverboten ist zunächst festzuhalten, daß auch unter Heranziehung der Erläuterungen nicht klar wird, welche Art von Gerüchen oder psychischen Belastungen bzw. welche Arten von Tätigkeiten konkret ein Beschäftigungsverbot rechtfertigen sollen. Eine Verwirklichung der geplanten Regelung könnte somit zu einer schwer kontrollierbaren Ausweitung von den einzelnen Arbeitgeber treffenden Beschäftigungsverboten führen. Ein bestehender Regelungsbedarf könnte überdies aus unserer Sicht nur im Wege des § 3 Abs 3 MSchG gedeckt werden.

- 4 -

Zu Z 5:

Der mit dieser Regelung bezweckte Schutz vor der Einwirkung von Tabakrauch wird bereits durch § 6 Abs 7 ASchG in Verbindung mit § 56 AAV gewährleistet.

Zu Z 6:

Wir halten die Festlegung der täglichen Höchstarbeitszeit mit neun Stunden ohne jede Bedachtnahme auf die Arbeitsbelastung aus arbeitsmedizinischer Sicht für nicht gerechtfertigt und auch als gegen die Interessen von Arbeitnehmerinnen an flexibler Arbeitszeitgestaltung gerichtet.

Zu Z 7:

Wir wenden uns mit Nachdruck gegen die vorgesehene Regelung einer Ablaufhemmung, die mit der unzutreffenden Unterstellung, daß "zur Umgehung des Mutterschutzes" immer häufiger mit jungen Frauen befristete Arbeitsverträge abgeschlossen würden, begründet wird. Zum einen müssen wir uns gegen die Durchlöcherung des das österreichische Arbeitsrecht beherrschenden Grundsatzes der Möglichkeit des Abschlusses und der Wirksamkeit befristeter Arbeitsverhältnisse ohne Vorliegen besonderer (zudem vielfach schwer "beweisbarer") Gründe wenden, die unerwünschte Nachwirkungen in anderen Bereichen nach sich ziehen würde. Die Wirksamkeit zumindest der erstmaligen Befristung eines Arbeitsverhältnisses muß im Interesse einer bedarfsgerechten Beschäftigung, aber auch im Arbeitnehmerinteresse wegen ihrer positiven Wirkung auf den Abschluß von Arbeitsverträgen überhaupt für beide Arbeitsvertragspartner jedenfalls erhalten bleiben. Zum anderen sind wir der Auffassung, daß Probleme, die sich im Zusammenhang mit der Mutterschaft aus dem Nichtbestehen eines Arbeitsverhältnisses ergeben, nicht dem einzelnen Arbeitgeber aufgebürdet werden können, sondern nur im Rahmen der übergeordneten Riskengemeinschaft lösbar sind.

- 5 -

Zu Z 8 (§ 12 Abs 1):

Die vorgesehene Bindung der Entlassung an die Zustimmung des Gerichtes wird ausschließlich mit dem Erfordernis einer Gleichbehandlung mit Betriebsratsmitgliedern und Präsenzdienstleistenden begründet. Eine Vergleichbarkeit mit ersteren ist jedoch nicht gegeben, da bei diesen neben dem persönlichen Interesse am Bestand des Arbeitsverhältnisses auch das Interesse der Belegschaft an einer funktionierenden Arbeitnehmervertretung zu beachten ist. Der Bestandschutzregelung des APSG, welche vom jüngeren MSchG wohl bewußt nicht übernommen wurde, kann aus unserer Sicht kein Vorbildcharakter zugesprochen werden. Ohne auf die insbesondere im Falle des Vorliegens schwerer Entlassungsgründe bestehende Problematik dieser Regelung im Detail einzugehen, vertreten wir die Auffassung, daß eher deren Reform als ihre Übertragung auf andere Bereiche angezeigt erscheint. Für den Bereich des MSchG ist jedenfalls festzustellen, daß dieses dem Interesse am Bestand des Arbeitsverhältnisses nicht nur durch deutlich eingeschränkte Entlassungsgründe, sondern auch durch die ausdrückliche Sanktion der Rechtsunwirksamkeit in ausreichendem Maße Rechnung trägt. Ein Regelungsbedarf ist daher nicht gegeben.

Zu Z 8 (§ 12 Abs 2):

Mit den hier vorgesehenen Neuformulierungen sollen offenkundig keine wesentlichen materiellen Änderungen der Rechtslage verbunden sein. Es sollte aber, auch angesichts einer reichen und weitgehend stabilen Rechtsprechung zu den bestehenden und in anderen Gesetzen enthaltenen analogen Formulierungen zur Vermeidung von Rechtsunsicherheit eine "Modernisierung" von Entlassungsgründen nicht punktuell ansetzen, sondern einer Kodifikation des Beendigungsrechts vorbehalten bleiben.

- 6 -

Zu Z 9:

Die vorgesehene Verpflichtung zur Fortzahlung von Überstundenentgelt durch den Arbeitgeber lehnen wir mit Nachdruck ab. Damit wäre dieser nicht nur mit den sich aus dem Überstundenverbot ergebenden Problemen konfrontiert, sondern müßte überdies monatelang das Entgelt für nicht erbrachte Arbeitsleistungen tragen. Der in den Erläuterungen im Zusammenhang mit Urlaub und Krankheit aufgezeigte Wertungswiderspruch überzeugt schon wegen der Kurzfristigkeit der dadurch bedingten Arbeitsverhinderungen nicht. Der Vergleich mit einem durch das Nachtarbeitsverbot eintretenden Verdienstentgang kann gleichfalls nicht als Begründung für die Neuregelung herangezogen werden, da mit der entsprechenden Regelung nur das während der Normalarbeitszeit gebührende Entgelt erfaßt werden soll.

Zu Z 11:

Die vorgesehene Anrechnung von Karenzurlaubszeiten für dienstzeitabhängige Ansprüche wird von uns schon aus Kostengründen entschieden abgelehnt. Auch hier kann ein reformbedürftiges APSG nicht zum Vorbild für andere Gesetze gemacht werden. Eine allfällige Anrechnung von Karenzurlaubszeiten sollte wie bisher den Kollektivvertragsparteien überlassen bleiben, die in einigen Bereichen schon entsprechende Regelungen getroffen haben.

Zu Z 15 ff:

Zu den für in privaten Haushalten beschäftigte Arbeitnehmerinnen vorgesehenen Verbesserungen möchten wir zu bedenken geben, daß bei ihrer Realisierung für den davon betroffenen Personenkreis wohl mit einer drastischen Verschlechterung der Beschäftigungschancen gerechnet werden müßte. Zudem wird die Frage, warum die Gründe, die den Gesetzgeber zu einer differenzierenden Regelung des Mutterschutzes bewogen haben, heute nicht mehr bzw. nur noch zum Teil gelten sollen, nicht beantwortet.

- 7 -

Zu Z 22:

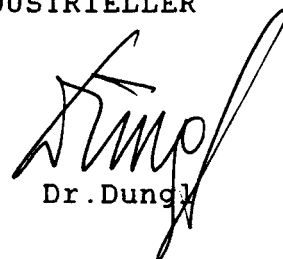
Die dieser Neuerung zugrundeliegenden Zielsetzungen sind bereits nach der derzeit bestehenden Rechtslage in ausreichendem Maße verwirklicht, weshalb diesbezüglich keinerlei Regelungsbedarf besteht. Sowohl der Befristung der angesprochenen Bescheide als auch ihrem Widerruf und ihrer Abänderung bei geänderten Verhältnissen steht - jedenfalls nach der einschlägigen Lehre - nichts entgegen; es dürfte dies wohl auch herrschende Praxis sein. Ebenso steht es der Behörde frei, die aufschiebende Wirkung von Berufungen in begründeten Fällen auszuschließen.

Zu Z 24:

Wir sprechen uns gegen die vorgesehene Neufassung der Strafhöhen aus, der offenbar die Absicht zugrundeliegt, durch Kombination der Strafbestimmungen verschiedener Gesetze ohne Bedachtnahme auf das Gewicht einzelner Zuwiderhandlungen ein möglichst hohes Strafausmaß zu konstruieren, welches in einem auffallenden Mißverhältnis zu den analogen Regelungen verwandter Schutzgesetze steht.

25 Ausfertigungen dieser Stellungnahme wurden dem Präsidium des Nationalrates zugeleitet.

VEREINIGUNG OESTERREICHISCHER INDUSTRIELLER


Dr. Tritremmel
Dr. Dungal