



WIRTSCHAFTSKAMMER

ÖSTERREICH

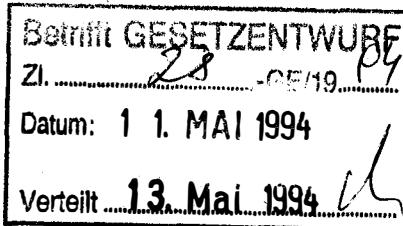
Wirtschaftskammer Österreich · Wiedner Hauptstraße 63 · A-1045 Wien

An das
Präsidium des
Nationalrates
Parlament

1017 Wien

Abteilung für Sozialpolitik

Wiedner Hauptstraße 63
A-1045 Wien
Postfach 107
Telefon 0222/501 05-0
Telefax 0222/502 06-3588



Ihre Zeichen, Ihre Nachricht vom

Unsere Zeichen
Sp 857/94/Mag. Ke/MS
Mag. Kellner

Durchwahl
4288

Datum
2. 5. 1994

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das
Mutterschutzgesetz 1979 und das Eltern-Karenz-
urlaubsgesetz geändert werden.

In der Beilage übermitteln wir Ihnen 25 Ausfertigungen unserer an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales abgegebenen Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Mutterschutzgesetz 1979 und das Eltern-Karenzurlaubsgesetz geändert werden zur gefälligen Kenntnisnahme und Verwendung.

WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH
Für den Generalsekretär:

v. A.

Beilagen



WIRTSCHAFTSKAMMER

ÖSTERREICH

Wirtschaftskammer Österreich · Wiedner Hauptstraße 63 · A-1045 Wien

Abteilung für Sozialpolitik

Wiedner Hauptstraße 63
A-1045 Wien
Postfach 107
Telefon 0222/501 05-0
Telefax 0222/502 06-3588

**An das
Bundesministerium für
Arbeit und Soziales**

**Stubenring 1
1010 Wien**

Ihre Zeichen, Ihre Nachricht vom	Unsere Zeichen	Durchwahl	Datum
52.135/3-2/94 10.3.1994	Sp 857/94/Mag.Ke/MS Mag. Kellner	4288	28.4.1994

**Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das
Mutterschutzgesetz 1979 und das Eltern-Karenz-
urlaubsgesetz geändert werden.**

Zu dem uns mit obiger do. Note übermittelten Novellenentwurf erlauben wir uns, die grundsätzliche Bemerkung voranzustellen, daß wir auf einer völlig inhalts-gleichen Übernahme der 10. Einzelrichtlinie 92/85/EWG vom 19.10.1992 in das österreichische Mutterschutzrecht bestehen müssen. In diesem Sinne wird dazu wie folgt Stellung genommen:

Zu Punkt 1:

Wenn der neue Abs. 8 des § 3 MSchG mit Artikel 9 der zitierten Mutterschutz-richtlinie begründet wird, dann darf diese Freistellung für Zwecke der Vorsorge untersuchung nicht als Freistellungspflicht des Dienstgebers formuliert werden, sondern entsprechend den Dienstverhinderungsregeln als bloßer Anspruch der werdenden Mutter. Außerdem lässt die vorliegende Formulierung jegliche Ab stimmung mit den zahlreichen Kollektivvertragsregelungen vermissen, die im Ar beiterbereich für Arztbesuche Gesamtkontingente (Maximalstunden pro Jahr) vorsehen. In einer geeigneten Formulierung wäre jedenfalls klarzustellen, daß die erforderlichen Mutter-Kind-Paß-Untersuchungen auf die in den einzelnen Kollek tivverträgen vorgesehenen Kontingente insoweit anzurechnen sind, als diese Untersuchungen während der Arbeitszeit stattfinden müssen.

Zu Punkt 3:

Artikel 6 Ziff. 2 der Mutterschutz-Richtlinie bestimmt, daß stillende Arbeitnehmerinnen zu keinen Tätigkeiten herangezogen werden dürfen, bei denen sie einer gesundheitsgefährdenden Exposition gegenüber den im Anhang II Abschnitt B angeführten Agenzien und Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind. Anhang II Abschnitt B schließt für stillende Arbeitnehmerinnen lediglich Arbeiten mit einer Exposition gegenüber Blei und Bleiderivaten, soweit die Gefahr besteht, daß diese Agenzien vom menschlichen Organismus absorbiert werden, sowie Bergbauarbeiten unter Tage aus. Ein genereller Ausschluß anderer Arbeitsbedingungen erscheint auf Grund dieser EG-Richtlinie daher nicht gerechtfertigt. Wohl aber kann bei Feststellung einer konkreten Gefährdung der Stillfähigkeit einer Arbeitnehmerin eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen im Einzelfall erforderlich sein. Die im neuen § 4a MSchG generell vorgesehenen Beschäftigungsverbote für stillende Mütter gehen daher unseres Erachtens über die in der EG-Richtlinie vorgesehenen Beschäftigungsverbote hinaus. Wir könnten daher diesen Beschäftigungsverboten nur unter der Voraussetzung zustimmen, daß in den Gesetzesentwurf dezidiert die Feststellung aufgenommen wird, daß diese nur dann wirksam werden, wenn im Einzelfall durch einen Arbeitsmediziner festgestellt wurde, daß negative Auswirkungen auf die Stillfähigkeit der Mutter wahrscheinlich sind.

Da außerdem für die Zeit des Stillens keine zeitliche Begrenzung vorgesehen wird, muß seitens der Wirtschaft darauf bestanden werden, daß in das vorliegende Gesetz eine Verpflichtung der Arbeitnehmerin aufgenommen wird, dem Arbeitgeber auf dessen Verlangen durch ein ärztliches Attest den Nachweis zu erbringen, daß sie nach wie vor stillt.

Zu Punkt 6:

Auch wenn uns bewußt ist, daß der neue § 8a eine Umsetzung der Mutterschutz-Richtlinie darstellt, ist er für uns aus folgenden Überlegungen in dieser Form nicht annehmbar: Wenn man bedenkt, daß diese Bestimmung auf die Arbeitsstätten-Richtlinie 89/654 vom 30.11.1989 zurückzuführen ist, die für bereits genutzte Arbeitsstätten spätestens mit 1.1.1996 bzw. für Portugal mit 1.1.1997 in Kraft tritt, erscheint der in Aussicht genommene Geltungsbereich mit 1.1.1996 viel zu kurz bemessen. Den EU-Mitgliedsstaaten stand nämlich eine viel längere Übergangsfrist zur Durchführung dieser Bestimmung zur Verfügung, als sie nunmehr den österreichischen Betrieben im vorliegenden Entwurf

zum Mutterschutzgesetz eingeräumt wurde. Wir sprechen uns daher mit Nachdruck dafür aus, daß auch unseren Betrieben eine gleich lange Übergangsfrist zur Einrichtung der Ruhemöglichkeiten eingeräumt wird, wie dies die EU-Mitgliedsstaaten hatten.

Ein weiterer Aspekt, der bei Umsetzung der zitierten Regelung in österreichisches Recht zu berücksichtigen wäre, betrifft die Festlegung der absolut notwendigen Dauer der Ruhemöglichkeit insbesondere in Relation zur Gesamtarbeitszeit, was vor allem für Teilzeitarbeit wichtig wäre. Überhaupt nicht angeprochen ist auch die Frage, ob die Ruhemöglichkeit auf Kosten der Arbeitszeit zu geben ist oder nur für die Arbeitspausen erforderlich ist. Sollte die Inanspruchnahme von Arbeitszeit geplant sein, wäre die notwendige Zeitbegrenzung umso dringender.

Da viele Betriebe auch bei längeren Übergangsfristen auf Grund ihrer klein- und mittelbetrieblichen Struktur ihrer räumlichen Verhältnisse (insbesondere im Handel) nicht in der Lage sein werden, geeignete Bedingungen für die Ruhemöglichkeit zu gewährleisten, erscheint es für uns von besonderer Dringlichkeit, diese Verpflichtung nur unter der Voraussetzung der wirtschaftlichen Zumutbarkeit vorzuschreiben. Wir begründen die Zulässigkeit der wirtschaftlichen Zumutbarkeit mit der Vorbemerkung im Anhang I und II der Arbeitsstättenrichtlinie, derzufolge die Anforderungen dieses Anhanges in allen Fällen gelten, in denen die Eigenschaften der Arbeitsstätte oder der Tätigkeit, die Umstände oder eine Gefahr dies erfordern. Diese Vorbemerkung relativiert eindeutig die nachfolgend aufgestellten Grundsätze.

Zu Punkt 7:

Die Berücksichtigung der wirtschaftlichen Zumutbarkeit muß auch in die Neufassung des § 9 Abs. 4 Eingang finden.

Zu Punkt 8:

Es ist nicht einzusehen, daß den Dienstnehmerinnen in den Fällen des § 6 Abs. 3 und § 7 Abs. 3 MSchG Parteistellung auch im Verwaltungsverfahren eingeräumt wird, weil im Hinblick auf die aufschiebende Wirkung von Berufungen diese für den Dienstgeber wichtigen Ausnahmemöglichkeiten de facto ausgeschaltet werden könnten.

Zu Punkt 9:

Der Umstand, daß der neue § 4a MSchG im § 14 Abs. 2 leg. cit. nicht ebenfalls behandelt wird, läßt zwar darauf schließen, daß das do. Bundesministerium der Meinung ist, daß dieses Beschäftigungsverbot für stillende Arbeitnehmerinnen nicht dazu führen wird, daß diese nicht mehr beschäftigt werden dürfen. Da dies jedoch nicht auszuschließen ist, wäre § 14 Abs. 2 im Sinne des § 10a Abs. 3 dahingehend zu ergänzen, daß für ein allfälliges Beschäftigungsverbot für stillende Mütter ein Wochengeldanspruch besteht.

Auch diese Forderung läßt sich mit Artikel 4 Ziff. 8 des Übereinkommens Nr. 103 über den Mutterschutz begründen, der vorsieht, daß die Kosten für die den beschäftigten Frauen zu gewährenden Leistungen dem einzelnen Arbeitgeber persönlich nicht auferlegt werden dürfen.

Zu Ziffer 12 bis 14:

Wenn auch die Rechtsstellung der Hausgehilfen kein unmittelbares Anliegen der Wirtschaftskammerorganisation ist, sprechen wir uns dennoch - weil mittelbar vor allem Selbständige von den Änderungen betroffen sein werden - gegen die Ausweitung des Kündigungsschutzes auf die Zeit nach dem 5. Schwangerschaftsmonat bis zum Beschäftigungsverbot sowie gegen die mit dieser Ausweitung verbundene Abschaffung der Sonderunterstützung aus. Gerade die Bestimmungen über die Sonderunterstützung gewähren den Hausgehilfen einen ausreichenden de facto-Schutz.

Wunschgemäß werden 25 Ausfertigungen dieser Stellungnahme dem Präsidium des Nationalrates übermittelt.

WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH

Der Präsident:

Leopold Maderthaner

Der Generalsekretär:

Dr. Günter Stummvoll