

**AMT DER SALZBURGER LANDESREGIERUNG**

Postanschrift: Postfach 527, A-5010 Salzburg Telex: 633028 DVR: 0078182

Zahl (Bei Antwortschreiben bitte anführen)

wie umstehend

Betreff

wie umstehend

Chiemseehof

☎ (0662) 80 42 Durchwahl

2285

Datum

04. JULI 1989

An

1. das Amt der Burgenländischen Landesregierung
Landhaus
7000 Eisenstadt
2. das Amt der Kärntner Landesregierung
Arnulfplatz 1
9020 Klagenfurt
3. das Amt der NÖ Landeregierung
Herrengasse 9
1014 Wien
4. das Amt der OÖ Landesregierung
Klosterstraße 7
4020 Linz
5. das Amt der Steiermärkischen Landesregierung
Hofgasse
8011 Graz
6. das Amt der Tiroler Landesregierung
Maria-Theresien-Straße 43
6020 Innsbruck
7. das Amt der Vorarlberger Landesregierung
Landhaus
6901 Bregenz
8. das Amt der Wiener Landesregierung
Lichtenfelsgasse 2
1082 Wien
9. die Verbindungsstelle der Bundesländer
beim Amt der NÖ Landeregierung
Schenkenstraße 4
1010 Wien
10. das Präsidium des Nationalrates
Parlament
Dr. Karl-Renner-Ring 3
1017 Wien

| | |
|--------------------------|----------|
| SALZBURGER GESETZENTWURF | |
| Zl. 15 | GE 9 819 |
| Datum: - 6. JULI 1989 | |
| Verteilt 7. 7. 1989 | |

L. Hajek

zur gefl. Kenntnis.

Für die Landesregierung:
Dr. Hueber
Landesamtsdirektor

Für die Richtigkeit
der Ausfertigung:

[Handwritten signature]

**AMT DER SALZBURGER LANDESREGIERUNG**

Postanschrift: Postfach 527, A-5010 Salzburg Telex: 633028 DVR: 0078182

An das
Bundesministerium für
Arbeit und Soziales

Stubenring 1
1010 Wien

Chiemseehof

Zahl (Bei Antwortschreiben bitte anführen)

☎ (0662) 80 42 Durchwahl

Datum

0/1-512/68-1989

2285

3.7.1989

Mag. Uta Franzmair

Betreff

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

Bzg.: Do. Zl. 31.251/54-V/2/1989

Zu dem mit dem obgenannten Schreiben versendeten Gesetzentwurf
nimmt das Amt der Salzburger Landesregierung wie folgt Stellung:

Zu den einzelnen Bestimmungen wird bemerkt:

Zu § 3 Abs. 4:

Die in der Novelle vorgesehene zusätzliche Verständigung des Betriebsrates ist sachlich insofern nicht ausreichend begründet, als bereits nach der derzeitigen Rechtslage das zuständige Arbeitsinspektorat durch den Arbeitgeber von der Schwangerschaft zu verständigen ist. Das Arbeitsinspektorat in erster Linie ist auch zur Einhaltung der Vorschriften des Mutterschutzgesetzes berufen. Abgesehen davon, daß nicht in allen Betrieben ein Betriebsrat vorhanden ist, bleibt die Nichteinhaltung der gegenständlichen Bestimmung sanktionslos. Es wird angeregt, die Verpflichtung der werdenden Mutter, dem Betriebsrat über die Schwangerschaft Mitteilung zu machen, in eine "Kann"-Bestimmung umzuformulieren.

Zu § 3 Abs. 6:

Auch die Verpflichtung zur Aushändigung einer Ausfertigung der

an das Arbeitsinspektorat zu erstattenden Meldung an die werdende Mutter ist im Verhältnis zwischen dem damit verbundenen Aufwand und der dadurch erwarteten Erhöhung der Überwachungsintensität als unangemessen zu beurteilen.

Zu § 4 Abs. 2 Z. 4 und Abs. 6:

Die Herausnahme des Wortes "schädlich" würde zu gravierenden Einschränkungen in der Verwendbarkeit des diplomierten Krankenpflegepersonals führen und muß daher mit aller Entschiedenheit abgelehnt werden. Die gegenständliche Formulierung würde nämlich praktisch bedeuten, daß jegliche Einwirkung - also auch von Spuren - von gesundheitsgefährlichen Stoffen, Strahlen, Staub, Gasen und Dämpfen ein Beschäftigungsverbot nach sich ziehen würde. Damit dürften in OP-Sälen oder Labors keine schwangeren Dienstnehmerinnen mehr beschäftigt werden, und zwar für die gesamte Zeit der Schwangerschaft und die Stillzeit. In geringeren Mengen, die arbeitsmedizinisch nachgewiesen unschädlich sind, kommen gesundheitsgefährliche Stoffe und Gase, wie z.B. Halotan, Lachgas oder Lösungsmitteldämpfe (speziell in Labors) vor. Die Konzentration dieser Stoffe ist jedoch in der Regel so gering, daß damit keine Gesundheitsgefährdung bzw. "Schädlichkeit" verbunden ist. Alleine in den Landeskrankenanstalten des Landes Salzburg sind mindestens 300 weibliche Dienstnehmer hievon betroffen. Im Fall der Schwangerschaft bestünde für diese Mitarbeiterinnen praktisch keine andere Verwendungsmöglichkeit.

Auf der Beibehaltung des Kriteriums der Schädlichkeit der Einwirkung von gesundheitsgefährlichen Stoffen etc. muß daher unbedingt bestanden werden. In diesem Zusammenhang muß am Rande darauf hingewiesen werden, daß gesundheitsgefährliche Expositionen in geringem oder höherem Umfang auch in der Umwelt auftreten, für die keine Schutzvorschriften gelten.

Die Auswirkungen der im Abs. 6 vorgesehenen Trennung der Raucher von den Nichtraucherern können derzeit noch nicht abgeschätzt werden. Sie werden jedoch sicherlich zu einem äußerst

schwierigen Problem hinsichtlich des Raumbedarfes führen.

Zu § 8:

Die geplante Einschränkung der täglichen Arbeitszeit auf neun Stunden kann speziell im Hinblick auf die geltende Diensterteilung in der Landesnervenklinik Salzburg nicht akzeptiert werden. Gegen die Änderung dieser Bestimmung hat sich im übrigen auch der Betriebsrat der Landesnervenklinik ausgesprochen. Nach dem vorliegenden Entwurf müßte bei einem Dienstbeginn des Pflegedienstes um 7.00 Uhr spätestens um 16.00 Uhr der Dienst beendet werden. Damit wäre gerade in der arbeitsintensiven Zeit zwischen 16.00 und 19.00 Uhr eine unververtretbare Verdünnung des Personalstandes die Folge. Das Einschieben einer längeren Mittagspause beispielsweise zwischen 13.00 und 16.00 Uhr (geteilter Dienst) stößt auf heftigen Widerstand der Pflegedienstleitung im Hinblick auf die damit verbundenen organisatorischen Probleme bei der Umstellung des gesamten Dienstrhythmus im Pflegebereich wie auch des Betriebsrates im Hinblick auf die dadurch drohende generelle Einführung eines geteilten Dienstes. Außerdem würde dadurch bei einer derzeit möglichen täglichen Arbeitszeit von höchstens 11 1/2 Stunden die Dispositionsmöglichkeit der werdenden Mutter erheblich eingeengt werden.

Zu § 10a Abs. 4:

In der geplanten Novelle ist vorgesehen, daß im Rechtsstreit der Dienstgeber zu beweisen habe, daß für den Ausspruch der Kündigung nicht die Umgehung der Fristenhemmung, sondern andere Gründe maßgebend waren. Hiezu ist zu bemerken, daß der Beweis für das Vorliegen bestimmter Gründe kaum zu erbringen sein wird. Es wird daher vorgeschlagen, analog der Regelung im Fall der Anfechtung der Kündigung wegen verpönter Motive gemäß § 105 Abs. 3 Z. 1 des Arbeitsverfassungsgesetzes vorzusehen, daß im Rechtsstreit der Dienstgeber die Gründe nicht zu beweisen, sondern glaubhaft zu machen hat.

Hinsichtlich der Anrechnung des Mutterschaftskarenzurlaubes auf

- 4 -

die Dienstzeit sehen die einschlägigen dienstrechtlichen Vorschriften im Gehaltsgesetz 1956 bzw. Vertragsbedienstetengesetz 1948 ohnedies bereits eine Berücksichtigung vor.

Zu § 14 Abs. 1:

Die geplante Einbeziehung der Mehrdienstleistungen in die Ermittlung des Durchschnittsentgeltes gemäß § 14 Abs. 1 Mutterschutzgesetz bei Verwendungsänderung würde im Bereich der landeseigenen Krankenanstalten zu Mehrkosten pro Jahr von mindestens 3,5 Mio. S führen und kann daher bei aller möglicherweise bestehenden sozialpolitischen Berechtigung in keiner Weise akzeptiert werden, da eine solche Kostenerhöhung sicherlich zu Lasten der Schaffung zwingend notwendiger zusätzlicher Planstellen gehen würde.

Im übrigen ist die im Entwurf enthaltene Formulierung hinsichtlich der "Verkürzung der Arbeitszeit" irreführend, da bei der Reduzierung oder beim Wegfall von Überstunden keine Reduzierung der Arbeitszeit vorliegt. In zweiter Linie ist im vorliegenden Entwurf nur pauschal von Überstunden, die in die Durchschnittsermittlung gemäß § 14 Abs. 1 einzubeziehen sind, die Rede, während im Bereich des öffentlichen Dienstes auch andere Arten von Mehrdienstleistungen (z.B. Jornaldienststunden, Rufbereitschaftsstunden etc.) anfallen. Für den Fall, daß trotz der aus finanziellen Gründen gravierenden Bedenken die geplante Bestimmung eingeführt werden sollte, wäre zumindest der Terminus "Überstunden" durch den Begriff "Mehrdienstleistungen" zu ersetzen.

Abschließend wird nochmals festgehalten, daß die im vorliegenden Gesetzesentwurf enthaltenen Regelungen (vor allem die §§ 4 Abs. 2 Z. 4 und 14 Abs. 1) eine derartige gewichtige finanzielle Belastung mit sich bringen, sodaß diesen aus finanzieller Sicht keinesfalls zugestimmt werden kann. Einer Berücksichtigung der Überstunden (§ 14 Abs. 1) könnte unter Umständen dann näher getreten werden, wenn eine betragsmäßige bzw. anzahlmäßige Höchstgrenze an für die Weiterzahlung zu berücksichtigenden Überstunden festgesetzt wird.

Gleichschriften dieser Stellungnahme ergehen u.e. an die Verbindungsstelle der Bundesländer, an die übrigen Ämter der Landesregierungen und in 25 Ausfertigungen an das Präsidium des Nationalrates.

Für die Landesregierung:



Dr. Hueber

Landesamtsdirektor