



PHARMAZEUTISCHER REICHSVERBAND FÜR ÖSTERREICH

ORGANISATION DER ANGESTELLTEN APOTHEKER ÖSTERREICHS

SPITALGASSE 31, 1091 WIEN 9, POSTFACH 85

GEGRÜNDET 1891
TEL. 42 03 69, 42 56 76/DW 283

APOTHEKERBANK-KONTO Nr. 1482
POSTSCHECK-KONTO Nr. 1665.114

Zl. 658 Mag. U./L.

Wien, am 22. Mai 1989

An das
Präsidium des Nationalrates

Dr. Karl Renner Ring 3
1071 Wien

FÖHIII GESETZENTWURF	
Z	38 - GE 9.92
Datum:	24. MAI 1989
Verteilt	26.5.1989 hos

Dr. Hajek

In der Anlage übersenden wir Ihnen 25 Kopien unserer Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das MuttSchG und das HausbG geändert werden.

Das Original wurde mit gleicher Post an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales übermittelt.

Mit freundlichen Grüßen

Der Präsident:

Mag. Inge Steibl

Mag.pharm. Inge Steibl



Der Direktor:

Mag. Albert Ullmer

Mag.pharm. et iur. Albert Ullmer



PHARMAZEUTISCHER REICHSVERBAND FÜR ÖSTERREICH

ORGANISATION DER ANGESTELLTEN APOTHEKER ÖSTERREICHS

SPITALGASSE 31, 1091 WIEN 9, POSTFACH 85

GEGRÜNDET 1891
TEL. 42 03 69, 42 56 76/DW 283

APOTHEKERBANK-KONTO Nr. 1482
POSTSCHECK-KONTO Nr. 1665.114

Zl. 655 Dr. Mo./Mag.U./L.

Wien, am 19. Mai 1989

Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

Stubenring 1
1010 Wien

Betrifft: Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das MuttSchG und das HausbG geändert werden.

Der Pharmazeutische Reichsverband für Österreich nimmt zu dem vorliegenden Entwurf folgendermaßen Stellung:

Die geplanten Änderungen zum MuttSchG erscheinen uns grundsätzlich positiv, da dadurch einige, die Mütter bisher benachteiligende Regelungen der sonstigen Gesetzeslage ausgeglichen werden.

Besonders erwähnenswert in diesem Zusammenhang ist die Anrechnung des Karenzurlaubes für Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten. Dies ist ein Punkt, den auch wir für regelungsbedürftig halten.

Unsere Mitglieder, Österreichs angestellte Apotheker, sind zu 80 % Frauen und meinen, daß dieses Anliegen besonders gerechtfertigt ist. Wir verweisen in diesem Zusammenhang auf § 16 Abs 1 des Gehaltsskassengesetzes 1959 BGBl Nr. 254/1959 i.d.g.F., nachdem der Karenzurlaub auf die Zeit für die Vorrückung ohne Wartezeit anrechenbar ist, und auf § 10 Abs. 1 Z 3 Gehaltsgesetz BGBl. Nr. 54/1956 i.d.g.F., wonach der Karenzurlaub nach MuttSchG die Vorrückung nicht hemmt.

Bedenklich erscheint uns allerdings die Wartezeit von 5 Jahren Dauer des Dienstverhältnisses.

Die Übernahme dieses 5-Jahreszeitraumes aus dem § 23 a Ang.G. ist unserer Meinung nach nicht gerechtfertigt, da auch der Präsenzdienst - und diesem soll der Karenzurlaub ja aus sachlichen Gründen gleichgestellt werden - ohne eine gleichartige Einschränkung angerechnet wird.

Die genannte Einschränkung könnte leicht dazu führen, daß ein Großteil der betroffenen Frauen - in vielen Fällen handelt es sich ja doch um junge Frauen, die - wie bei uns nach dem Hochschulstudium - noch nicht lange im Berufsleben stehen - nicht sofort in den Genuß der Anrechnung kommen würden.

- 2 -

Die Gleichstellung mit dem Präsenzdienst würde durch diese Regelung nicht erreicht und ein Rest an "Diskriminierung" verbleiben.

Die Verbesserung des Entlassungsschutzes durch die Einführung des Erfordernisses einer vorherigen gerichtlichen Zustimmung, wird diesem Ziel der Gleichstellung mit dem Präsenzdienst eher gerecht und daher von uns positiv bewertet.

Wir sehen keine sachliche Rechtfertigung dafür, daß ein Zusammenhang mit der Abfertigungsregelung des § 23 a Ang.G. hergestellt wird. Sachlich wäre es eher gerechtfertigt, einen Zusammenhang mit der langdauernden, über die Entgeltfortzahlungszeiträume (Analogie zum Wochenschutz der ja angerechnet wird) hinausgehenden Erkrankung herzustellen, und die Zeit eines Karenzurlaubes nach MuttschG wie eine Zeit eines langdauernden Krankenstandes zu behandeln. Auch hier ist wirtschaftlich betrachtet eine Karenzierung von Arbeits- und Entgeltzahlungspflicht gegeben.

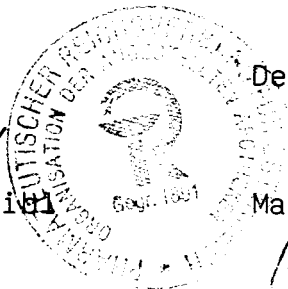
Weiters begrüßen wir die systemgerechte Angleichung der Entgeltfortzahlung während des Mehrarbeitsverbotes in Form der Weiterbezahlung von Überstunden, die zwar im Betrieb tatsächlich anfallen, aber von der werdenden Mutter aufgrund des Verbotes nicht geleistet werden können. Dies entspricht den Regelungen bei Krankheit und Urlaub.

Es erscheint uns die Ablaufhemmung bei befristeten Dienstverträgen im Sinne eines funktionierenden Mutterschutzes zur Vermeidung der immer wieder feststellbaren Umgehung des Kündigungsschutzes besonders positiv. Im übrigen halten wir die sonstigen Regelungen bezüglich Meldungspflichten und Schutz der werdenden Mutter vor schädlichen Einflüssen bei der Arbeit für sinnvoll und notwendig.

Für den:

Der Präsident:

Mag. Inge Steidl
Mag.pharm.Inge Steidl



Der Direktor:

Mag. Albert Ullmer
Mag.pharm.et iur. Albert Ullmer