



14/SN-125/ME

Österreichische Apothekerkammer

1091 Wien, IX, Spitalgasse 31 — Postfach 87
 Telefon 404 14/215 DW 100 DW

Wien, 14. April 1992
 Zl. III-15/2/2-591/6/92
 P/Pa

An das
 Bundesministerium für
 Arbeit und Soziales

Stubenring 1
 1010 Wien

BUNDESGESETZENTWURF	
Zl. 14/SN-125/ME XVIII. GP - GE/19	P2
Datum: 15. APR. 1992	
Verteilt: 16. April 1992	

Dr. Hajek

Betrifft:

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Mutterschutzgesetz 1979, das Eltern-Karenzurlaubsgesetz, das Hausbesorgergesetz und das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz geändert werden

Bezug:

Da. Schreiben vom 24. Jänner 1992, Zl. 52.135/1-2/92

Die Österreichische Apothekerkammer dankt für die Übermittlung des o.a. Gesetzesentwurfes. Der folgenden, zum Teil abteilungsdifferenzierten Stellungnahme ist vorzuschicken, daß die Österreichische Apothekerkammer die gesetzliche Interessensvertretung der selbständigen und angestellten Apotheker ist.

Zu Art. I Z 1 und 2 (§ 3 Abs. 4 und 6 MSchG):

Die Verpflichtung der werdenden Mutter, dem Arbeitgeber den voraussichtlichen Geburtstermin mitzuteilen, erscheint sinnvoll. Um keine Mißverständnisse entstehen zu lassen, wird angeregt, den Begriff "Arbeitsplatz" in Abs. 6 durch "Arbeitsort" zu ersetzen. Damit wäre dem in den Erläuterungen zum Ausdruck gebrachten Zweck klarer entsprochen.

Die Abteilung der selbständigen Apotheker erachtet die Verpflichtung, der Arbeitnehmerin eine Kopie der Meldung an die Arbeitsinspektion zu übergeben, für unnötige Bürokratie und deshalb für entbehrlich.

Die Abteilung der angestellten Apotheker sieht diese Verpflichtung hingegen als durchaus sinnvoll, weil nur so die Arbeitnehmerin die ordnungsgemäße Durchführung der Meldung kontrollieren kann. Auch dürfte sich der zusätzliche Verwaltungsaufwand in Grenzen halten, weil ja lediglich eine Durchschrift zu übergeben ist.

Nicht ganz praktikabel erscheint es, für den - wenn auch seltenen - Fall, daß die Mutter bei Meldung der Schwangerschaft den Geburtstermin noch nicht kennt, eine neuerliche Meldung an die Arbeitsinspektion bei Bekanntgabe des Termins zu erstatten hat. Hier wird wohl ein kurzes Zuwarten bis die zusätzliche Information vorliegt, sinnvoll und vertretbar sein.

Daß der Betriebsrat vom Arbeitgeber von einer Schwangerschaft verständigt werden muß, wie in den Erläuterungen aus § 89 Z 3 ArbVG abgeleitet wird, halten wir für unzutreffend. Außerdem muß bezweifelt werden, ob eine Information des Betriebsrates von der werdenden Mutter überhaupt gewünscht bzw. mit § 1 Datenschutzgesetz vereinbar ist.

Zu Art. I Z 4 (§ 4 Abs. 2 Z 2, 4, 9 und 10 MschG):

In der Gliederung der Novelle kommt nicht zum Ausdruck, daß die Z 10 neu an § 4 Abs. 2 Z 9 angefügt wird.

Die Erweiterungen im Bereich der Beschäftigungsverbote, insbesondere Unterbrechungen bei Arbeiten, die ständig im Sitzen verrichtet werden müssen, und Vermeidung der Belastung durch Tabakrauch, erachten wir für positiv.

Zu Art. I Z 7 (§ 5 Abs. 1 MSchG):

Die Ausdehnung der Schutzfrist auf max. 16 Wochen nach der Geburt, für den Fall, daß vor der Entbindung - aus welchen Gründen auch immer - eine Verkürzung eingetreten ist, ist sachgerecht. Die Formulierung im Gesetzesentwurf ist aber durchaus mißverständlich. Kann beispielsweise bei einer Kaiserschnittentbindung, die nach der 36. Schwangerschaftswoche erfolgt, die Schutzfrist nach der Geburt auch länger als 12 Wochen sein (arg "minde-

stens 12 Wochen")? Kann für den Fall, daß eine Verkürzung der Achtwochenfrist vor der Entbindung eingetreten ist und keine Frühgeburt, Mehrlingsgeburt oder Kaiserschnittentbindung erfolgte, die Schutzfrist nach der Geburt auch über das Ausmaß der Verkürzung hinaus verlängert werden (arg "mindestens im Ausmaß der Verkürzung")? Der Gesetzestext würde wohl beides zulassen. § 5 Abs. 1 sollte daher klarer formuliert werden, vielleicht durch eine Satzumstellung:

"(1) Dienstnehmerinnen dürfen bis zum Ablauf von 8 Wochen nach ihrer Entbindung nicht beschäftigt werden. Ist eine Verkürzung der 8-Wochenfrist (§ 3 Abs. 1) vor der Entbindung eingetreten, so verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung im Ausmaß dieser Verkürzung. Bei Frühgeburten, Mehrlingsgeburten oder Kaiserschnittentbindungen verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung jedenfalls auf mindestens 12 Wochen."

Ausdrücklich wird darauf hingewiesen, daß eine Ausdehnung der Schutzfristen nach der Geburt auch eine Änderung der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften über den Wochengeldbezug (§ 162 ASVG) zur Folge haben muß.

Zu Art. I Z 9 (§ 8 MSchG):

Die Begrenzung der Tagesarbeitszeit mit 9 Stunden könnte ein tragbarer Kompromiß sein. Die bestehende starre Begrenzung der wöchentlichen Arbeitszeit mit 40 Stunden wird heute aber von vielen werdenden Müttern als Erschwernis für eine flexible Arbeitszeitgestaltung empfunden; ein mehrwöchiger Durchrechnungszeitraum sollte daher zumindest überlegt werden.

Zu Art. I Z 10 (§ 10 a MSchG):

Die Abteilung der selbständigen Apotheker erachtet es grundsätzlich für richtig, Schutzmaßnahmen für Mutter und Kind im Sinne einer zukunftsorientierten Familienpolitik zu treffen. Bei der Verwirklichung dieser gesellschaftspolitischen Ziele entstehen selbstverständlich Kosten, die allerdings in erster Linie von der begünstigten Allgemeinheit und nicht von den Arbeitgebern

getragen werden sollten. Vor allem bei Kleinbetrieben kommt zum direkten Kostenaufwand noch eine ungeheure Erhöhung des Planungsaufwandes und Dispositionsrisikos. Letztlich muß eine durch die vorgeschlagenen Maßnahmen bewirkte Erhöhung der Arbeitskosten entweder zu Bezugsminderungen oder zu Personaleinsparungen führen, vor allem in Branchen, in denen der Frauenanteil der Arbeitnehmer hoch ist. Außerdem sind Verdrängungseffekte für Frauen - bis zum Ausschluß von Teilarbeitsmärkten - zu befürchten, die nur mit dirigistischen Methoden bekämpfbar sind. (Ansätze dazu bietet bereits der Novellierungsentwurf vom Gleichbehandlungsgesetz.) Auch wenn jene Problemstellungen, die zum Lösungsansatz des Gesetzesentwurfes geführt haben, in den Apotheken höchstens eine untergeordnete Rolle spielen, wird die Bestimmung aus allgemeinen Erwägungen abgelehnt, vor allem auch die in Absatz 4 vorgesehene Beweislastumkehr zu Lasten des Arbeitgebers. Angemerkt sei, daß die Erläuterungen für Abs. 2 eine demonstrative Aufzählung von sachlichen Rechtfertigungsgründen behaupten. Der Gesetzestext scheint eher das Gegenteil auszusagen.

Die Abteilung der angestellten Apotheker begrüßt die vorgesehene Hemmung des Ablaufens von nicht aus sachlichen Gründen befristeten Dienstverhältnissen außerordentlich, weil entsprechende Maßnahmen zum Schutz der werdenden Mütter gegen Mißbräuche dringend notwendig sind.

Zu Art. I Z 12 (§ 12 MSchG):

Der Angleichung des Entlassungsschutzes nach dem MSchG an die Entlassungsschutzbestimmungen anderer besonders geschützter Personengruppen wird zugestimmt.

Zu Art. I Z 14 (§ 15 Abs. 2 MSchG):

Die Abteilung der selbständigen Apotheker lehnt die vorgeschlagene Anrechnung von Karenzurlaubszeiten auf Ansprüche aus dem Dienstverhältnis ab. Dies insbesondere unter dem Gesichtspunkt, daß in entsprechenden Fällen auch dann ein Abfertigungsanspruch besteht, wenn ein Arbeitnehmer das Dienstverhältnis selbst beendet. Den erläuternden Bemerkungen kann nicht

gefolgt werden, wenn sie davon sprechen, daß eine ungleiche Behandlung von Karenzurlaub und Präsenzdienst nicht gerechtfertigt ist. Vielmehr erscheint es widersinnig, mit einer Abfertigung die Selbstbeendigung eines Dienstverhältnisses zu honorieren, daß sich u.U. bei fünfjähriger Dauer durch vielleicht 6-monatige Anwesenheit im Betrieb kennzeichnet. Die in den Erläuterungen angezogene Vergleichbarkeit von Präsenz- und Zivildienst mit Elternkarenzurlauben geht auch aus anderen Gründen fehl. Der Präsenz-/Zivildienst erfüllt eine öffentlich-rechtliche Verpflichtung. Elternkarenzurlaube bringen häufigere und längere Betriebsabwesenheiten mit sich als der Präsenzdienst. Präsenzdienste führen nur in jungen Jahren zu einer nachhaltigen Belastung im Arbeitsleben und können ganz anders geplant werden als eine Schwangerschaft. Schwangerschaften belasten - aus wohl erwogenen Gründen - bereits jetzt die Betriebe viel stärker als Präsenz- und Zivildienste. Darüber hinaus ist die Anrechnung des Präsenz-/Zivildienstes in der Praxis eher der Ausnahmefall, weil Arbeitgeber in der Regel verlangen, daß der Präsenz-/Zivildienst vor einer Einstellung abgeleistet wird. Im Gegensatz zu den Erläuterungen hält es die Abteilung der selbständigen Apotheker nicht für sozialpolitisch gerechtfertigt, die Lasten gesellschaftspolitischer Anliegen noch weiter als bisher zu privatisieren.

Die Abteilung der angestellten Apotheker bewertet die Anrechnung des Karenzurlaubes auf dienstzeitabhängige Ansprüche als positiv.

Zu Art. I Z 15, 16 u. 17 (§ 15 Abs. 4, 15 a Abs. 1 Z 4, 15 b Abs. 5 MSchG):

Die Abteilung der selbständigen Apotheker erachtet eine Verlängerung des Kündigungsschutzes von vier auf 20 Wochen als eine Einschränkung der freien Kündigung durch den Arbeitgeber in einem so großen Ausmaß, daß dem keinesfalls zugestimmt werden kann. Es ist zweifelhaft, ob Arbeitnehmern, denen eine Wiedereingliederung in den Betrieb nicht innerhalb von vier Wochen möglich ist, dies in 20 Wochen gelingt. Es darf auch nicht vergessen werden, daß die Berücksichtigung von Kündigungsfristen und Quartalterminen bereits jetzt eine mehrmonatige Weiterbeschäftigung nach einem Karenzurlaub sichert. Wenn man es im gegebenen Fall für notwendig erach-

tet, einen Anspruch auf Arbeitslosengeld zu sichern, wäre es wohl angebracht, Änderungen des Arbeitslosenversicherungsgesetzes vorzunehmen. Eine völlig unkritische zusätzliche Inpflichtnahme der Arbeitgeber ist für den angestrebten Zweck völlig unangebracht.

Die Abteilung der angestellten Apotheker begrüßt die Ausweitung des Kündigungsschutzes nach Ende des Karenzurlaubes auf 20 Wochen. Die Erleichterung des Erhaltes des Arbeitsplatzes bzw. des Erwerbes eines neuen Arbeitslosengeldanspruches dient der sozialen Sicherheit der Dienstnehmer.

Zu Art. I Z 18 bis 21 (§ 15 c MSchG):

Für die Abteilung der selbständigen Apotheker bedeutet die vorgeschlagene Regelung, daß ein Vertragspartner einen wesentlichen Vertragsbestandteil einseitig abändern kann. Eine derartige Gestaltungsmöglichkeit für die Arbeitnehmerseite zu fordern - beispielsweise eine Teilkündigung -, würde sicherlich abgelehnt. Auch im gegebenen Fall erscheint die Lastenverteilung so einseitig, daß die Änderung abgelehnt werden muß. In größeren Unternehmen mag die Teilzeitbeschäftigung junger Mütter oder Väter ein verhältnismäßig einfach zu bewältigendes Organisationsproblem darstellen. Bei Kleinbetrieben ist es jedoch in der Regel schwieriger, derartigen Wünschen nachzukommen. Obwohl in Apotheken seit langem Erfahrung mit Teilzeitbeschäftigung besteht, befürchtet die Abteilung der selbständigen Apotheker Probleme, wenn das Prinzip des Einvernehmens verlassen wird. Es darf auch nicht vergessen werden, daß Apothekenbetriebe aufgrund ihrer Betriebspflicht nicht flexibel genug sind, um allen Teilzeitwünschen nachkommen zu können.

Die Abteilung der angestellten Apotheker begrüßt den Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenngleich in der Praxis gewisse Probleme darin gesehen werden, daß ein Arbeitnehmer wohl schwer ohne Einigung mit dem Arbeitgeber einen Teildienst nach seinen Vorstellungen verrichten wird können. Wenn durch diese Regelung aber der Anreiz für Arbeitgeber größer wird, eben dieses Einvernehmen herzustellen, so ist damit in den meisten Fällen wohl genau der gewünschte Effekt erreicht.

- 7 -

In der Textgegenüberstellung ist die Frist zur Einbringung der Widerspruchsklage in Abs. 7 wohl irrtümlich mit 4 Wochen und nicht mit 4 Monaten nach der Geburt des Kindes begrenzt. Aber auch die Viermonatsfrist ist mit den Fristen, innerhalb der die Arbeitnehmerin ihren Teilzeitwunsch bekannt geben muß (Abs. 5) nicht ausreichend harmonisiert, immerhin kann die Arbeitnehmerin ihre Absicht, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen, gem. Abs. 1 Z 1 spätestens bis zum Ende der Frist nach § 5 Abs. 1, also im Extremfall bis 16 Wochen nach der Geburt, bekanntgeben. Bei Annahme an Kindes statt oder Übernahme in unentgeltliche Pflege (Abs. 6) ist die Absicht, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen, zwar unverzüglich bekanntzugeben, die Viermonatsfrist nach der Geburt des Kindes für die Einbringung der Widerspruchsklage könnte dann aber schon längst verstrichen sein.

Zu Art. II:

Zur Änderung des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes gelten mutatis mutandis die obigen Ausführungen.

25 Ausfertigungen dieser Stellungnahme werden unter einem dem Präsidium des Nationalrates übermittelt.

Mit dem Ausdruck vorzüglicher
Hochachtung
Der Präsident:



(Mag.pharm. Franz Winkler)