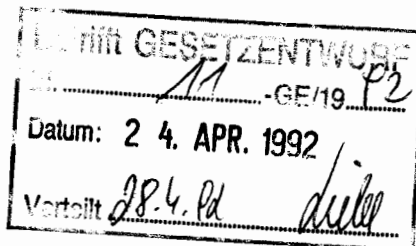


PRÄSIDENTENKONFERENZ
DER LANDWIRTSCHAFTSKAMMERN
ÖSTERREICHS

An das
Präsidium des Nationalrates

Parlament
1010 Wien



Wien, am 15.4.1992

Ihr Zeichen/Schreiben vom:

-

Unser Zeichen:

5-292/Sch

Durchwahl:

478

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

Die Präsidentenkonferenz der Landwirtschaftskammern Österreichs beehrt sich, dem Präsidium des Nationalrates die beiliegenden 25 Abschriften ihrer Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Mutterschutzgesetz 1979, das Eltern-Karenzurlaubsgesetz, das Hausbesorgergesetz und das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz geändert werden, mit der Bitte um Kenntnisnahme zu überreichen.

Für den Generalsekretär:

gez. Dr. Schubert

25 Beilagen

PRÄSIDENTENKONFERENZ DER LANDWIRTSCHAFTSKAMMERN ÖSTERREICHS

An das
Bundesministerium für
Arbeit und Soziales

Stubenring 1
1010 Wien

Wien, am 15.4.1992

Ihr Zeichen/Schreiben vom:
52.135/1-2/92 24.1.1992

Unser Zeichen: Durchwahl:
5-292/Sch 478

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

Die Präsidentenkonferenz der Landwirtschaftskammern Österreichs beehrt sich, zu den vorgelegten Gesetzentwürfen, insbesondere zum Entwurf einer Novelle zum Mutterschutzgesetz 1979, wie folgt Stellung zu nehmen:

Mit den Gesetzesentwürfen sollen laut Erläuterungen von den verschiedensten Frauenorganisationen seit vielen Jahren erhobene Forderungen nach einer weiteren Verbesserung des Mutterschutzgesetzes erfüllt werden. Das würde einseitig auf Kosten der Betriebe gehen. Die vorgeschlagenen Änderungen sind angesichts des hohen Standes des geltenden Arbeitnehmerschutzes und Mutterschutzes in Österreich sachlich nicht mehr notwendig, ja manche würden geradezu dem Mißbrauch des Karenzurlaubsgeldes Vorschub leisten. Außerdem wären wesentliche Bestimmungen als unverständliche

- 2 -

Mehrbelastungen der Betriebe geeignet, der Einstellung und Beschäftigung von Frauen entgegenzuwirken. Das kann nicht beabsichtigt sein und sollte auch nicht bewirkt werden. Deshalb wird dem Entwurf nicht zugestimmt.

Im einzelnen nimmt die Präsidentenkonferenz zu wesentlichen Punkten des Artikels I noch Stellung wie folgt:

Zu Z 5 (§ 4 Abs. 5):

Nach dem Vorschlag werden die Arbeitsverbote, über die das Arbeitsinspektorat ohne Einschaltung eines Arztes entscheiden können soll, auf weitere Arbeiten ausgedehnt: Arbeiten, bei denen die Dienstnehmerin Gerüchen oder besonderen psychischen Belastungen ausgesetzt ist. Diese Bestimmung ist problematisch, weil wohl nur ein medizinisch Ausgebildeter kompetent beurteilen kann, ob die Arbeit für den Organismus der werdenden Mutter oder für das werdende Kind schädlich ist. Ein Mißbrauch dieser Regelung ist aus betrieblicher Sicht zu befürchten, die geltenden Bestimmungen bieten ohnedies Schutz (§ 3 sowie § 4 Abs. 1 und Abs. 2).

Zu Z 10 (§ 10 a):

Nach der geplanten Neuregelung wird für befristete Arbeitsverhältnisse, deren Befristung sachlich nicht gerechtfertigt war, der Ablauf des Arbeitsverhältnisses durch die Meldung der Schwangerschaft gehemmt. Die sachliche Rechtfertigung der Befristung wird in Abs. 2 so definiert, daß Interessen der Dienstgeberseite kaum berücksichtigt werden. In der Praxis hat sich gezeigt, daß werdende Mütter manchmal ein Arbeitsverhältnis nur deshalb beginnen, um sich den Anspruch auf Karenzurlaubsgeld zu sichern. Zur Vermeidung der daraus

resultierenden Nachteile für den Betrieb wird daher zunächst ein befristetes Arbeitsverhältnis abgeschlossen. Die Befristung dient auch dazu, die Arbeitnehmerin besser beurteilen zu können. Nach Ablauf der Befristung und bei fachlicher Eignung geht das Arbeitsverhältnis infolge des Verbots von Kettenarbeitsverträgen ohnedies in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit über. Mit der gewünschten Regelung würde der Mißbrauch bei der Inanspruchnahme von Karenzurlaubsgeld unterstützt.

Dazu kommt gerade in landwirtschaftlichen Betrieben vor allem wegen der Art der Wirtschaftsführung und infolge des Abstellens auf Anbau- und Erntezeiten die Notwendigkeit zum Abschluß befristeter Dienstverhältnisse. Für den landwirtschaftlichen Bereich ist die Regelung besonders realitätsfremd, weshalb hier nicht zugestimmt werden kann.

Zu Z 12 (§ 12):

Nicht akzeptabel erscheint auch diese Bestimmung, wonach Dienstnehmerinnen während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung rechtswirksam nur nach vorheriger Zustimmung des Gerichtes entlassen werden können. Schon derzeit kann eine Entlassung nur aus den im Gesetz ausdrücklich genannten Gründen ausgesprochen werden und sind Dienstnehmerinnen dadurch ausreichend geschützt. Der durch die Schwangerschaft oder die Entbindung bedingte außerordentliche Gemütszustand ist auch bisher schon zu berücksichtigen und die Arbeitnehmerin, die ihr Recht geltend machen will, kann selbst bei Gericht die Klage einbringen. Deshalb wird auch allen im Zusammenhang mit diesem Vorschlag stehenden Bestimmungen des Entwurfes nicht zugestimmt.

Zu Z 14 (§ 15 Abs. 2, letzter Satz):

Die in den Erläuterungen zu § 15 Abs. 2 des Entwurfes (Anrechnung der Zeiten von Karenzurlauben für alle von der Dienstzeit abhängigen Ansprüche) konstruierte sachliche Rechtfertigung überzeugt nicht. Die Anrechnung ist im wesentlichen auf den ordentlichen Präsenz- und Zivildienst eingeschränkt. Die Neuregelung wird deshalb schon wegen der dadurch bedingten erheblichen Mehrbelastungen für Dienstgeber abgelehnt.

Zu Z 15 (§ 15 Abs. 4):

Es ist nicht einzusehen, daß eine Ausdehnung des Kündigungs- und Entlastungsschutzes von 4 auf 20 Wochen nach Beendigung des Karenzurlaubes zu Lasten des Arbeitgebers durchgeführt werden soll. Allenfalls wäre eine entsprechende Änderung im Arbeitslosenversicherungsgesetz für Mütter/Väter nach dem Karenzurlaub zu erwägen.

Zu Z 18 (§ 15 c Abs. 1):

Die vorgeschlagene Bestimmung, wonach für Arbeitnehmerinnen ein Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung im Anschluß an einen Karenzurlaub im 1. Lebensjahr des Kindes geschaffen werden soll, dürfte Dienstgeber nicht besonders motivieren, junge Dienstnehmerinnen einzustellen. Nach dem Vorschlag müßte der Dienstgeber wegen Lage, Dauer oder Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung Klage bei Gericht einbringen. Die vorgesehene Beweislastumkehr ist eine weitere Belastung des Arbeitgebers, die - wie auch die anderen Regelungen des Entwurfes - verstärkt dazu führen würden, die Beschäftigung

von Frauen stark einzuschränken. Vor allem in wirtschaftlichen Krisenregionen könnte sich dies in einer verlängerten Arbeitslosigkeit der Frauen auswirken. Bei der Interessenabwägung nach § 15 c Abs. 6 käme den Interessen des Dienstgebers in der Praxis lediglich sekundäre Bedeutung zu und § 15 c Abs. 7 könnte eine "Entmündigung" der Dienstgeber zur Wahrung von Interessen der Dienstnehmer einleiten. Insgesamt kann dieser Regelung somit nicht zugestimmt werden.

Zu Z 39 (§ 37 Abs. 1):

Die vorgesehenen Strafhöchstgrenzen sind in dem vorgeschlagenen Ausmaß nicht gerechtfertigt. Das derzeitige Höchstausmaß sollte nicht weiter erhöht werden. Dadurch wäre auch dem Umstand einigermaßen Rechnung getragen, daß bei geringfügigen Verstößen die bisherige Möglichkeit einer bloßen Verwarnung entfällt.

25 Abschriften dieser Stellungnahme werden wunschgemäß gleichzeitig dem Präsidium des Nationalrates zugeleitet.

Der Präsident:

Der Generalsekretär:

gez. *[unleserlich]*

gez. Dipl. Ing. Dr. Fahrnberger