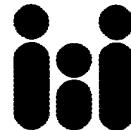


14/SN-347/ME

Österreichischer Familienbund

Unabhängige und überkonfessionelle Interessenvertretung
der österreichischen Familien



Generalsekretariat

Maria Theresia Straße 12
3100 St. Pölten
Tel. 02742/77 304
Fax 02742/77 304-20
e-mail: gs@familienbund.at
Homepage: www.familienbund.at

STELLUNGNAHME

ZUM ENTWURF DES BUNDESGESETZES MIT DEM DAS MUTTERSCHUTZGESETZ 1979, DAS ELTERN-KARENZURLAUBSGESETZ, DAS KARENZGELDGESETZ, DAS ARBEITSLOSENVERSICHERUNGSGESETZ 1977 UND DAS KARENZURLAUBSGELDGESETZ GEÄNDERT WERDEN:

Der Österreichische Familienbund erlaubt sich zum Entwurf des oben zitierten Bundesgesetzes folgende Stellungnahme abzugeben.

1) Karenzurlaub § 15 MSchG n.F.

Durchaus zu begrüßen ist die Beibehaltung der Möglichkeit der Inanspruchnahme eines verlängerten Karenzurlaubes bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, obgleich bedauerlich ist, daß sich der Gesetzgeber auch im vorliegenden Entwurf nicht zu einer generellen Verlängerung des Karenzurlaubes unter Beibehaltung des Karenzurlaubentgeltes durchringen konnte. Hier gilt es zu bedenken, daß gerade damit auf eine wertvolle Entlastung der Familien verzichtet wird, zumal einerseits die Unterbringung in Kinderbetreuungseinrichtungen für Kinder unter 2 Jahren nicht bundesweit gewährleistet ist. Andererseits viele Eltern aus finanziellen Erwägungen heraus dieses halbe Jahr nicht bei ihrem Kind verbringen können.

2) Teilung des Karenzurlaubes § 15 a MSchG n.F.

Entbehrlich ist die in Absatz 2 leg cit. vorgenommene zeitliche Beschränkung bei gleichzeitiger Inanspruchnahme von Karenzurlaub durch Mutter wie Vater. Hier sollte die einzelne Familie selbst bestimmen können.

3) Aufgeschobener Karenzurlaub § 15 b MSchG n.F.

Die Einführung der Möglichkeit eines sogenannten aufgeschobenen Karenzurlaubes, wie sie mit § 15 b leg cit. erfolgen soll, erscheint aus der Sicht des Österreichischen Familienbundes nicht nur entbehrlich, sondern schafft auch große Probleme hinsichtlich der praktischen Durchführung. Hier gilt zu bedenken, daß auf Dienstgeberseite gerade dieser verhältnismäßig kurze Zeitraum von drei Monaten des Fernbleibens eines Dienstnehmers betriebliche Probleme schaffen kann. Das wiederholte kurze Fernbleiben eines Dienstnehmers von seinem Arbeitsplatz lässt sich selbst bei Bemühen um Flexibilität häufig nicht mit den vorhandenen betrieblichen Strukturen oder Arbeitsabläufen vereinbaren. Gerade für kurze



Zeiträume ist es oft nicht möglich, adäquaten Ersatz für den abwesenden Dienstnehmer zu finden.

Insbesondere soll § 15 b (2) leg. cit. durch die Angabe eines Zeitraumes ergänzt werden, bis zu dem spätestens der Wunsch nach Inanspruchnahme des letzten Karenzurlaubteiles angekündigt werden muß.

Die bloße Normierung, daß die Inanspruchnahme des aufgeschobenen Karenzurlaubes mit dem Dienstgeber zu vereinbaren ist, genügt nicht. Dies zumal davon auszugehen ist, daß bei kürzerfristig geäußertem Wunsch nach Konsumierung des Karenzurlaubrestes (etwa bei plötzlich auftretenden Problemen mit der Kinderbetreuung) ohnedies häufig mit einer Ablehnung durch den Dienstgeber zu rechnen sein wird.

Darüber hinaus bedarf es einer ergänzenden Regelung darüber, wie mit dem Karenzurlaubrest, etwa bei Wechsel des Arbeitsplatzes, umzugehen ist. Beispielsweise muß geregelt werden, ob der aufgeschobene Karenzurlaub seitens des Dienstnehmers beim Einstellungsgespräch bekanntzugeben ist.