

ÖSTERREICHISCHE ÄRZTEKAMMER

Körperschaft öffentlichen Rechts

Mitglied der World Medical Association

Präsidium
des Nationalrates
Dr.-Karl-Renner-Ring 3
1017 Wien

Unser Zeichen: Dr.S./wa

F	Zl.	RF
	16 GE / 19	ff
Datum: - 8. April 1999		
Verteilt		

WIEN, I.,
Weihburggasse 10 - 12
Postfach 213
1011 WIEN

Wien, 6. April 1999

D. Hajek

Betrifft: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Mutterschutzgesetz, das Eltern-Karenzurlaubsgesetz, das Karenzgeldgesetz, das Arbeitslosenversicherungsgesetz und das Karenzurlaubsgeldgesetz geändert werden

Sehr geehrte Damen und Herren!

Die Österreichische Ärztekammer übermittelt in der Anlage 25 Exemplare der Stellungnahme zum oben angeführten Entwurf mit der Bitte um Kenntnisnahme.

Mit freundlichen Grüßen



Präsident Dr. Reiner Brettenthaler eh
geschäftsf. Vizepräsident

ÖSTERREICHISCHE ÄRZTEKAMMER

Körperschaft öffentlichen Rechts
Mitglied der World Medical Association

Bundesministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
Stubenring 1
1010 Wien

WIEN, I.,
Weihburggasse 10 - 12
Postfach 213
1011 WIEN

Unser Zeichen: Dr.S./wa

Ihr Schreiben vom: 2. März 1999

Wien, 6. April 1999

Ihr Zeichen: GZ: 51.006/4-1/99

Betrifft: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Mutterschutzgesetz, das Eltern-Karenzurlaubsgesetz, das Karenzgeldgesetz, das Arbeitslosenversicherungsgesetz und das Karenzurlaubsgeldgesetz geändert werden

Sehr geehrte Damen und Herren!

Zu dem vom Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales übermittelten Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Mutterschutzgesetz, das Eltern-Karenzurlaubsgesetz, das Karenzgeldgesetz, das Arbeitslosenversicherungsgesetz und das Karenzurlaubsgeldgesetz geändert werden, erlaubt sich die Österreichische Ärztekammer folgende Stellungnahme abzugeben:

A. Allgemeines

Die vorgeschlagenen Neuerungen, die vor allem flexiblere Gestaltungsmöglichkeiten des Karenzurlaubes und des Bezuges von Karenzgeld (zweimalige Teilung des Karenzurlaubes, Möglichkeit, einen Teil des Karenzurlaubes bis zum 7. Lebensjahr des Kindes aufzuschieben) vorsehen, sind aus der Sicht der Arbeitnehmer sicherlich zu begrüßen.

Eine flexiblere Gestaltung der Karenzurlaube kann aber andererseits den Dienstgeber vor zunehmend kompliziertere Abwicklungsprobleme (Ersatzarbeitskräfte usgl.) stellen. In diesem Zusammenhang scheint es insbesondere bedenklich, daß das zweimalige Teilen des Karenzurlaubes sowie das Aufschieben von Karenzurlaubsteilen bei vollem Kündigungs- und Entlassungsschutz und flexiblen Meldefristen möglich sein soll. Die so

Kündigungs- und Entlassungsschutz und flexiblen Meldefristen möglich sein soll. Die so entstehenden Möglichkeiten können bewußt auch mißbräuchlich verwendet werden, um sich bspw. einer drohenden Kündigung zu entziehen.

Weiters ist zu bezweifeln, ob die vorgesehene Pflicht des Arbeitgebers, die karenzierten Arbeitnehmer über wichtige Betriebsgeschehnisse zu informieren tatsächlich das angestrebte Ziel der Erleichterung der Rückkehr ins Arbeitsleben unterstützen kann.

B. Zu den Bestimmungen im Einzelnen

1. Zu § 15 Abs. 3 MSchG:

Die Lockerung der Meldefristen für die Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes stellt eine kaum handhabbare Erschwernis für den Dienstgeber dar. Der Dienstnehmer soll nunmehr bis zu drei Monate vor Ablauf des ursprünglich vereinbarten Karenzurlaubes die Möglichkeit haben, den Karenzurlaub zu verlängern. Dem Dienstgeber wird es durch die kurze Frist von nur drei Monaten fast unmöglich gemacht, eine Ersatzarbeitskraft (Karenzvertretung) zu suchen.

Doch auch aus Sicht der angestellten Karenzvertretung erscheint diese Bestimmung nicht zumutbar, da diese innerhalb von nur drei Monaten erfährt, ob und wie lange sie als Karenzvertretung weiter beschäftigt wird.

Gerade niedergelassene Ärzte als Arbeitgeber betrifft diese gesetzliche Neuregelung besonders, da diese nur eine geringe Zahl von Arbeitnehmern - mit ganz spezifischen Kenntnissen – beschäftigen und Dispositionsmöglichkeiten daher nur sehr schwer möglich sind. Noch dazu ist in ärztlichen Ordinationen, hauptsächlich weibliches Personal beschäftigt, weshalb die geplanten gesetzlichen Änderungen besonders gravierende Auswirkungen auf diese Arbeitnehmergruppe hätten.

2. Zu § 15a MSchG und § 3 EKUG:

Die Möglichkeit der Eltern, den Karenzurlaub zweimal zu teilen und abwechselnd in Anspruch zu nehmen, stellt ebenfalls eine Erschwernis für den Arbeitgeber dar. Die Österreichische Ärztekammer spricht sich auch in diesem Zusammenhang für die Beibehaltung der bisherigen gesetzlichen Regelung aus, wonach eine Teilung des Karenzurlaubes zwischen den Eltern nur einmal zulässig ist.

3. Zu § 15b MSchG und § 4 EKUG:

Die neu vorgesehene Möglichkeit für Arbeitnehmer, drei Monate des Karenzurlaubes aufzuschieben und zu späteren Zeitpunkten in Anspruch zu nehmen, ist aus Sicht der

Österreichischen Ärztekammer abzulehnen, da sie eine weitere gravierende Erschwerung für die Arbeitgeber darstellt. Dadurch würde die Fortführung eines Betriebes im Zusammenhang mit dem Ausfall eines Arbeitnehmers anlässlich der Geburt eines Kindes weiter erschwert.

Hinzu kommt, daß der Arbeitgeber für einen Zeitraum von sieben Jahren ab Ablauf der Schutzfrist nach der Geburt jederzeit (innerhalb von drei Monaten) für eine Karenzvertretung sorgen können muß und sich überdies der Kündigungs- und Entlassungsschutz des Arbeitnehmers bis zum Ablauf von vier Wochen nach Ende des zweiten Teiles des Karenzurlaubes erstreckt. Der Arbeitgeber verliert dadurch - für einen Zeitraum von bis zu sieben Jahren - die Möglichkeit, einen Arbeitnehmer zu kündigen, wenn dieser den zweiten Teil seines Karenzurlaubes noch nicht in Anspruch genommen hat.

4. Zu § 15f MSchG und § 7b EKUG:

Die geplante gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers, seine karenzierten Arbeitnehmer über wichtige Betriebsgeschehnisse und Maßnahmen zu informieren, erschwert den Arbeitgebern durch den damit verbundenen sinnlosen Kosten- und Zeitaufwand einmal mehr die Einstellung von Arbeitnehmern, die ein Kind bekommen könnten.

Bereits bisher haben karenzierte Arbeitnehmer die Möglichkeit, Informationen über wichtige Betriebsgeschehnisse von ihrem Arbeitgeber zu erhalten ("Holschuld"), was auch eine gewisse Verbundenheit mit dem Arbeitgeber mit sich brachte. Die nunmehr geplante Regelung fällt ausschließlich zu Lasten der Arbeitgeber aus und wird daher von der Österreichischen Ärztekammer abgelehnt.

5. Zu § 15g MSchG und § 8 EKUG:

Die Schaffung eines flexibleren Beginnes der Teilzeitbeschäftigung geht ebenfalls voll zu Lasten des Arbeitgebers, der ein weiteres Mal in seinen Dispositionsmöglichkeiten beschränkt wird. Die Österreichische Ärztekammer lehnt auch diese Änderung ab.

