

Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte



Präsidium des Nationalrates
Dr-Karl-Renner-Ring 3
1010 Wien

St. Marx

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	DW	2529	Datum
-	FF-GSt	Moritz	FAX	2744	15.04.99

Betreff:

Stellungnahme zum Entwurf eines
Bundesgesetzes, mit dem das Mutter-
schutzgesetz 1979, das Eltern-Karenz-
urlaubsgesetz, das Karenzgeldgesetz,
das Arbeitslosenversicherungsgesetz
1977 und das Karenzurlaubsgeldgesetz
geändert werden

Die Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte übersendet 25 Exemplare ihrer Stellung-
nahme zu dem im Betreff genannten Gesetz zur gefälligen Information.

Der Präsident:

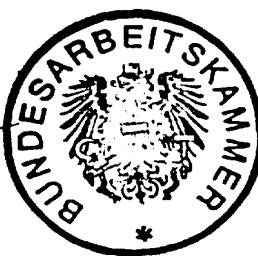
HT

Mag Herbert Tumpel

Der Direktor:

iA

Ingrid Moritz



Mag Ingrid Moritz

Beilage



A-1041 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22, Postfach 534

Bundesministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
Stubenring 1
1010 Wien

07. April 1999

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	DW	2529	Datum
GZ: 51.006/4-1/99	FF-GSt/Fr	Moritz	FAX	2744	06.04.99

113468

Betreff:

Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Mutter-schutzgesetz 1979, das Eltern-Karenz-urlaubsgesetz, das Karenzgeldgesetz, das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 und das Karenzurlaubsgeldgesetz geändert werden

Einleitende Bemerkungen:

Die Bundesarbeitskammer begrüßt, daß mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf die Richtlinie 96/34/EG über den Elternurlaub in nationales Recht umgesetzt wird. Die dabei erforderliche Einführung eines eigenständigen Anspruches auf Karenz für Väter ist ein wichtiger Schritt für eine partnerschaftliche Teilung von Betreuungspflichten für Kleinkinder. Durch die Sicherstellung eines Mindestanspruches auf 6 Monate Karenzzeit für Adoptiveltern wird den Bestimmungen der EU-Richtlinie zum Elternurlaub entsprochen. Damit wird auch bei einer späteren Adoption eines Kindes eine Betreuung durch die Adoptiveltern ermöglicht.

Besonders positiv ist zu beurteilen, daß der Entwurf wesentliche Verbesserungen im Karenzrecht enthält, die über den erforderlichen Anpassungsbedarf an die EU-Richtlinie zum Elternurlaub hinausgehen. Dabei wurden mehrere Forderungspunkte der Bundesarbeitskammer zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie berücksichtigt. Mit der Schaffung einer zweigeteilten Meldefrist, dem Recht auf zweimalige Teilung zwischen den Eltern und dem Recht auf ein Monat gemeinsame Karenzzeit wird den Eltern die Möglichkeit eingeräumt, die Karenzzeit entsprechend ihren Bedürfnissen flexibel zu gestalten. Ebenso ist der Wegfall der Stichtage für den Antritt von Teilzeitkarenz positiv zu werten. Hier möchte die Bundesarbeitskammer deutlich zum Ausdruck bringen, daß es **besonders dringlich ist, die Rechtsdurchsetzung für die Inanspruchnahme von Teilzeitkarenz zu verbessern**, da damit die Probleme des Wiedereinstiegs wesentlich entschärft werden können.

Positiv bewertet wird auch, daß es künftig ein Recht der Karenzierten auf Informationen über wichtige betriebliche Geschehnisse geben soll.

Grundsätzlich sieht die Bundesarbeitskammer in der Möglichkeit der **Mitnahme von Karenzzeiten** bis zum Schuleintritt des Kindes einen wichtigen Aspekt für eine Flexibilisierung der Inanspruchnahme von Karenz. Die Voraussetzung eines Einvernehmens mit dem Arbeitgeber für die Durchsetzung der aufgehobenen Karenzzeit ist aber eine **massive Verschlechterung gegenüber dem bisher bestehenden einseitigen Gestaltungsrecht** für ArbeitnehmerInnen und **kann daher in dieser Form nicht akzeptiert werden**.

Durch die flexiblere Ausgestaltung des Karenzrechtes wurden auch im Karenzgeldgesetz Anpassungen erforderlich. Nicht nachvollziehbar ist, warum hier wesentlich weitergehende Änderungen vorgeschlagen werden, die im Ergebnis zu einer verstärkten Entkopplung des Karenzgeldes von einer Erwerbstätigkeit führen. Mit dem Wegfall der Anspruchsvoraussetzungen "Wochengeld" und "Karenzurlaub" wird für neue Personengruppen der Zugang zum Karenzgeld eröffnet. Ziel des Wegfalls der Erwerbsanbindung beim Karenzgeld ist es, daß ein aufgehobener Leistungsanspruch nicht verlorengehen soll. Dies führt jedoch zu einer Ungleichbehandlung zwischen erwerbstätigen und nicht(mehr) erwerbstätigen Personen. Während Beschäftigte mangels Rechtsdurchsetzung auf einen aufgehobenen Karenzgeldanspruch möglicherweise verzichten müßten, kann für

nicht(mehr) erwerbstätige Personen der verbleibende Karenzgeldanspruch gezielt für den Erwerb eines neuerlichen Karenzgeldanspruches eingesetzt werden.

Aus Sicht der Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen ist der Entfall des Wochengeldanspruches nicht tragbar. Für den Bezug des aufgeschobenen Karenzgeldanspruches ist eine Erwerbsanbindung (Karenz, Arbeitslosigkeit oder Arbeitssuche) unerlässlich, um das Karenzgeld im Bestand als Versicherungsleistung nicht zu gefährden und dringend notwendige Verbesserungen umzusetzen.

Aus Sicht der Bundesarbeitskammer ist eine deutliche Anhebung des Karenzgeldes ab dem Jahr 2000 sowie die Ausweitung des Karenzgeldbezuges bis zum 2. Geburtstag des Kindes äußerst wichtig.

Sowohl das Mutterschutz- und Elternkarenzurlaubsgesetz als auch das Karenzgeldgesetz haben durch die vorgeschlagenen Neuerungen ein hohes Ausmaß an Komplexität erreicht, sodaß eine Neuformulierung der gesamten Materie dringend geboten erscheint. Damit von flexibleren Gestaltungsmöglichkeiten auch Gebrauch gemacht werden kann, ist eine leichtere Lesbarkeit und Transparenz der gesetzlichen Bestimmungen erforderlich. Mit der Flexibilisierung des Karenzrechtes und dem Ausbau der Möglichkeit für eine partnerschaftliche Teilung sollte auch überlegt werden, das Mutterschutzgesetz inhaltlich auf die Schutzbestimmungen für werdene Mütter inklusive Beschäftigungsverbot nach der Geburt zu beschränken und die Bestimmungen über die Karenzzeit und die Teilzeitbeschäftigung für Mütter und Väter in einem neuen Elternkarenzurlaubsgesetz zusammenzuführen.

So wie bereits im Karenzgeldgesetz umgesetzt, wird auch für das Mutterschutz- und Elternkarenzurlaubsgesetz angeregt, daß der "Karenzurlaub" in "Karenz" bzw "Karenzzeit" umbenannt wird, um zum Ausdruck zu bringen, daß es sich dabei nicht um "Urlaub" sondern eine Karenzierung für die Betreuung eines Kleinkindes handelt.

Zu den einzelnen Bestimmungen werden seitens der Bundesarbeitskammer folgende Änderungen bzw Ergänzungen angeregt:

Artikel 1 und 2 - Änderung des Mutterschutzgesetzes 1979 (MSchG) und des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes (EKUG):

Zu § 11 MSchG und § 7 Abs 3 EKUG:

Von der Ablaufhemmung der Beschäftigungserlaubnis von AusländerInnen sollte auch der Zeitraum des Kündigungs- und Entlassungsschutzes für einen aufgehobenen Karenzurlaub gemäß § 15 b des Entwurfs erfaßt werden.

Zu §§ 15, 15 a MSchG und §§ 2, 3 EKUG:

Die Aufnahme des Kriteriums der überwiegenden Betreuung des Kindes durch die Mutter (§ 15 Abs 1 MSchG) als Voraussetzung für die Gewährung von Karenz wurde erforderlich, um für Väter eine Gleichstellung beim Verhinderungskarenz zu erzielen. Es sollte jedenfalls klargestellt werden, daß auch bei kürzeren Abwesenheiten, wie etwa einer mehrtagigen Bildungsmaßnahme, die überwiegende Betreuung vorliegt.

Die Einführung eines zweiten Meldezeitpunkts mit der Möglichkeit einer Verlängerung sowie die Möglichkeit der zweimaligen Teilung der Karenzzeit zwischen den Eltern in Form eines einseitigen Gestaltungsrechts durch die ArbeitnehmerInnen wird ausdrücklich begrüßt. Damit wird es Eltern erleichtert, die Karenzdauer entsprechend ihren Bedürfnissen als auch mit dem Zeitpunkt des Vorhandenseins einer Kinderbetreuung besser abzustimmen. Die flexibleren Meldefristen als auch die Möglichkeit der Überlappung der Karenzzeit sind wichtige Schritte im Arbeitsrecht zum Abbau der Hemmnisse für eine partnerschaftliche Aufteilung der Karenz. Es erscheint allerdings sinnvoll, die Überlappung nicht auf ein bestimmtes Ausmaß einzuschränken. Daher wird vorgeschlagen, die Überschneidung der Karenzzeit nicht in der Dauer von einem Monat sondern bis zu einem Monat zu ermöglichen.

Positiv zu werten ist das individuelle Recht auf Karenz für Väter, welches entsprechend der EU-Richtlinie zum Elternurlaub umgesetzt werden muß. Damit können in

Hinkunft die Eltern, unabhängig von einer Erwerbstätigkeit der Mutter, über die Aufteilung der Karenzzeit frei entscheiden. In der Vergangenheit traten immer wieder Härtefälle auf, die Väter vom Rechtsanspruch auf Karenz nur deswegen ausgeschlossen haben, weil zum Meldezeitpunkt die Mutter keinen Nachweis über ein aufrechtes Dienstverhältnis erbringen konnte.

Der Forderung der Bundesarbeitskammer nach Angleichung der Meldefristen zwischen den Eltern wird durch die Ausdehnung der Meldefrist für Väter von 4 auf 8 Wochen nachgekommen.

Zu § 15 b MSchG und § 4 EKUG:

Das Aufschieben von maximal 3 Monaten Karenzzeit bis zum 7. Lebensjahr des Kindes bzw zum Anlaß Schuleintritt ist ein wichtiger Aspekt für eine flexiblere Ausgestaltung der Karenzzeit. **Die Voraussetzung des Einvernehmens mit dem Arbeitgeber bzw die Klagsmöglichkeit für ArbeitnehmerInnen im Fall der Nichteinigung wird jedoch entschieden abgelehnt.** Dies ist eine massive Verschlechterung gegenüber dem sonstigen einseitigen Gestaltungsrecht bei der Karenz und hätte zur Folge, daß die Inanspruchnahme von aufgeschobenen Karenzzeiten kaum realisiert werden kann.

Die bisherigen Erfahrungen mit der Teilzeitkarenz, welche ebenso nur im Einvernehmen bzw mittels Klage durch den/die Arbeitnehmer/in durchgesetzt werden kann, zeigen, daß ein Einvernehmen mit dem Arbeitgeber keinesfalls ausreichend ist, um dieses Recht beanspruchen zu können. Die Einbringung einer Klage durch den/die Arbeitnehmer/in hat eine abschreckende Wirkung, was auch dadurch zu belegen ist, daß seit Einführung der Teilzeitkarenz 1990 nur zwei gerichtliche Entscheidungen vorliegen. Eltern, die sich Karenzzeiten aufheben wollen, werden also riskieren müssen, daß mangels Zustimmung durch den Arbeitgeber die Karenzzeit entweder gar nicht oder nicht zum gewünschten Zeitpunkt in Anspruch genommen werden kann. Damit wird ein Großteil der ArbeitnehmerInnen auf diese Gestaltungsmöglichkeit verzichten müssen. Die Regelung verliert somit ihren positiven Gehalt. **Seitens der Bundesarbeitskammer wird daher gefordert, daß zumindest für die Tatbestände Wechsel der Kinderbetreuung, Schuleintritt und längere Erkrankung des Kindes ein einseitiges Gestaltungsrecht vorgesehen wird.**

Ausdrücklich sollte im Entwurf darauf hingewiesen werden, daß ein Verbrauch der aufgeschobenen Karenzzeit auch bei einem Dienstgeberwechsel zur Anwendung kommt, sofern die Mitteilung spätestens 3 Monate vor Antritt der Karenz erfolgt.

Der Entwurf sieht vor, daß die aufgehobene Karenzzeit nur im Ausmaß eines Monats bzw eines Vielfachen konsumiert werden kann. Dies impliziert, daß etwa ein Verbrauch im Umfang von 6 Wochen rechtlich nicht möglich ist. Seitens der Bundesarbeitskammer wird eine dahingehende Änderung vorgeschlagen, daß nur die Mindestdauer von einem Monat sowie die Höchstdauer von 3 Monaten festgelegt wird. Da unter Umständen bei Wechsel der Kinderbetreuung oder Schuleintritt des Kindes eine gänzliche Unterbrechung der Erwerbstätigkeit nicht erforderlich sein wird und eine Reduktion der Arbeitszeit bereits ausreichend sein könnte, wird seitens der Bundesarbeitskammer angeregt, daß die aufgeschobene Karenzzeit auch in Form von Teilzeitkarenz (bis zu 6 Monate je Elternteil) verbraucht werden kann.

Ein besonderes Problem ergibt sich daraus, daß bei einer Karenzierung von nur einem Monat gemäß § 53 Abs 3 lit c ASVG in Verbindung mit § 11 Abs 3 lit a ASVG die gesamten Sozialversicherungsbeiträge (Dienstgeber- und Dienstnehmeranteil) durch den/die Arbeitnehmer/in zu entrichten sind. Bei einer längeren Karenzierung gehen die Pensionsversicherungszeiten verloren. Hier wären entsprechende Vorkehrungen zu treffen, daß diese Bestimmung nicht bei der aufgeschobenen Karenzzeit Anwendung findet oder daß eine Bezahlung der Pflichtversicherungsbeiträge durch Transferleistungen vorgesehen wird.

Zu § 15 c MSchG und § 5 EKUG:

Die Bundesarbeitskammer begrüßt, daß Adoptiveltern künftig für mindestens 6 Monate Karenzzeiten beanspruchen können, auch wenn das Kind bereits das zweite Lebensjahr vollendet hat. Damit wird auch der EU-Richtlinie zum Elternurlaub Rechnung getragen.

Zu § 6 EKUG:

Die Gleichstellung von Vätern bei der Verhinderungskarenz wird befürwortet.

Zu § 15 e Abs 5 MSchG und § 2 Abs 7 und 8 EKUG:

Bei Wegfall des gemeinsamen Haushaltes mit dem Kind bzw der überwiegenden Betreuung des Kindes endet die Karenzzeit vorzeitig und der Arbeitgeber kann den vorzeitigen Antritt des Dienstes begehen. Ein gleichartiges Recht auf seiten der Arbeitnehmer fehlt. Es sollte aber auch eine entsprechende Regelung im Arbeitslosenversicherungsgesetz (§ 14 Abs 7) aufgenommen werden, daß während der Zeit zwischen dem Ende des Karenzgeldbezuges und dem Wiederantritt der Beschäftigung Arbeitslosengeld bezogen werden kann.

In den gesetzlichen Bestimmungen sollte jedenfalls verdeutlicht werden, daß eine nur vorübergehende Aufhebung des gemeinsamen Haushaltes mit dem Kind für eine vorzeitige Beendigung der Karenzzeit nicht ausreichend ist. Beispielsweise könnte hier an Maßnahmen zur vorläufigen Regelung der alleinigen Obsorge angeknüpft werden.

Zu § 15 f MSchG und § 7a EKUG:

Die Aufnahme der Informationspflicht des Arbeitgebers betreffend wichtige betriebliche Geschehnisse wird seitens der Bundesarbeitskammer ausdrücklich befürwortet. Allerdings sollte an die Nichteinhaltung eine Sanktion geknüpft werden, da zu befürchten ist, daß ohne rechtliche Konsequenzen nur wenige Betriebe dieser Verpflichtung nachkommen werden. Die explizit angeführten Informationsrechte für ArbeitnehmerInnen sollten um die Tatbestände Betriebsübernahme, Betriebsschließung sowie innerbetriebliche Stellenausschreibungen erweitert werden.

Zu § 15 g MSchG und 8 EKUG:

Die Flexibilisierung des Beginns von Teilzeitkarenz ist ein Forderungspunkt der Bundesarbeitskammer und wird ausdrücklich begrüßt.

In § 15g Abs 6 MSchG bzw § 8 Abs 6 EKUG ist vorgesehen, daß die Mutter bzw der Vater die Teilzeitbeschäftigung spätestens 3 Monate vor Ablauf der Karenz oder Teilzeitbeschäftigung des Vaters bzw der Mutter bekanntzugeben hat. Hierbei sollte klargestellt werden, daß die einmalige Verlängerungsmöglichkeit, wie sie für die Karenzzeit vorgesehen ist, auch bei Teilzeitkarenz möglich ist, sofern die Mitteilung spätestens 3 Monate vor Ablauf der Karenz oder Teilzeitbeschäftigung bekanntgegeben wird.

Gemäß § 15 g Abs 10 MSchG bzw § 8 Abs 10 EKUG beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz im Anschluß an eine Karenz bzw Teilzeitbeschäftigung des Vaters bzw der Mutter frühestens 4 Monate vor Antritt der Teilzeitbeschäftigung.

Die Bundesarbeitskammer tritt dafür ein, daß der Kündigungsschutz bereits ab Bekanntgabe der Teilzeitkarenz einsetzt. Zumindest müßte der Kündigungsschutz auf 6 Monate vor Beginn der Teilzeitbeschäftigung erweitert werden. Wird innerhalb der Schutzfrist (für die Mutter) bzw binnen 8 Wochen nach der Geburt (für den Vater) durch beide Elternteile mitgeteilt, daß sie die Teilzeitbeschäftigung nacheinander beanspruchen, so sieht der vorliegende Entwurf einen Kündigungs- und Entlassungsschutz nur für die Teilzeitbeschäftigung des ersten Elternteils vor, da für den zweiten Elternteil die Schutzbestimmungen frühestens 4 Monate vor Beginn der Teilzeitbeschäftigung wirksam werden. **Bei einer Meldung innerhalb der Schutzfrist bzw 8 Wochen nach Geburt des Kindes darf der bisher geltende Kündigungsschutz keinesfalls verloren gehen.**

Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht ist es äußerst sinnvoll, den durch die Kindesbetreuung bedingten gänzlichen Ausstieg aus der Erwerbsarbeit möglichst kurz zu halten. Insofern ist alles daran zu setzen, den Eltern die Inanspruchnahme der Teilzeitkarenz zu ermöglichen. Wie bereits einleitend angemerkt wurde, ist die Rechtsdurchsetzung von Teilzeitbeschäftigung kaum gegeben. Mit Nachdruck soll nochmals darauf hingewiesen werden, daß eine **Verbesserung der Rechtsdurchsetzung von Teilzeitkarenz** (Rechtsanspruch mit Klagemöglichkeit durch den Arbeitgeber) ein **dringliches Anliegen der Bundesarbeitskammer** ist. Es sollten aber auch Maßnahmen getroffen werden, um das Verfahren vor Gericht zu beschleunigen.

Ergänzend zum vorliegenden Novellierungsvorhaben wird ersucht, im MschG und EKUG eine Bestimmung aufzunehmen, daß der Lauf des Lehrverhältnisses und die Frist für die Weiterverwendung von ausgelernten Lehrlingen gemäß § 18 Berufsausbildungsgesetz während der Zeit des Beschäftigungsverbotes und der Karenz gehemmt wird. Ziel ist es, daß analog den Zeiten des Präsenz-, Ausbildungs- und Zivilldienstes (§ 6 Abs 1 Zi 2 Arbeitsplatzsicherungsgesetz) das Beschäftigungsverbot und die Karenzzeit ablaufhemmend wirken.

Zu Artikel 3 - Änderung des Karenzgeldgesetzes:

Der vorliegende Entwurf geht weit über die erforderlichen Anpassungen hinaus, die aus dem Novellierungsvorhaben im MSchG und EKUG resultieren. Angesichts der politischen Debatten, bei denen das Karenzgeld als Einkommensersatzleistung in Frage gestellt wird, scheint die nunmehrige Entkoppelung des Karenzgeldanspruches von der Voraussetzung des Wochengeldanspruchs für Mütter als auch das gänzliche Abgehen vom Erfordernis einer Karenzierung äußerst problematisch. Damit wird unabhängig von einer Erwerbstätigkeit einem neuen Personenkreis die Möglichkeit des Bezugs von Karenzgeld eröffnet. Bisher war das Karenzgeld in erster Linie dazu da, den Entfall eines Einkommens (Erwerbseinkommen bzw Arbeitslosengeld) zu ersetzen. Lediglich in gewissen Härtefällen (Anspruch auf Wochengeld aufgrund einer Pflichtversicherung bei Eintritt der Schwangerschaft gemäß § 122 Abs 3 ASVG) wurde dieser Grundsatz verlassen und Karenzgeld bezahlt, obwohl weder ein Einkommen aus einem Dienstverhältnis noch eine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung unmittelbar weggefallen ist.

Nunmehr sollen maximal 183 Tage Karenzgeld aufgeschoben und unabhängig von einer Erwerbsanbindung bis zum 7. Lebensjahr bzw Schuleintritt des Kindes konsumiert werden können. Damit kann der Restanspruch auf Karenzgeld unmittelbar vor Beginn eines neuerlichen Beschäftigungsverbotes gestaltend eingesetzt werden. Da im Entwurf zu § 14 Abs 2 KGG darauf hingewiesen wird, daß bei Bezug von Teilzeitbeihilfe die Bestimmungen über den aufgeschobenen Karenzgeldbezug analog anzuwenden sind, könnten auch Personen, die noch nie die Anwartschaft auf Karenzgeld erfüllt haben, durch Bezug von Teilzeitbeihilfe unmittelbar vor Beginn des Beschäftigungsverbotes in der Folge einen Anspruch auf das volle Karenzgeld erwerben.

Sofern das Karenzgeld losgelöst von einer Erwerbsanbindung verbraucht werden kann, wird das Aufheben von Karenzgeld insbesondere für jene attraktiv, die für längere Zeit dem Arbeitsmarkt fernbleiben und sich den Restanspruch auf Karenzgeld im Falle einer weiteren Schwangerschaft für einen neuerlichen Wochen- und Karenzgeldanspruch aufheben. Ohne den Karenzgeldverbrauch an bestimmte Voraussetzungen zu knüpfen, würde von der Zielrichtung des Karenzgeldes als Versicherungsleistung und Einkommenseratzleistung weitgehend abgegangen.

Der von einem Dienstverhältnis unabhängige Verbrauch von aufgeschobenem Karenzgeld führt im Ergebnis auch zu einer Ungleichbehandlung zwischen Erwerbstätigen und nicht mehr Erwerbstätigen. Während ArbeitnehmerInnen mit einem aufrechten Dienstverhältnis unter Umständen wegen einer nicht zustandegekommenen Einigung mit dem Arbeitgeber auf die Inanspruchnahme von noch nicht konsumierten Karenzzeiten und Restansprüchen auf Karenzgeld verzichten müssen, könnten Personen, die sich aus welchen Gründen auch immer in keinem aufrechten Dienstverhältnis befinden, das noch ausständige Karenzgeld flexibel abrufen. Die vorgeschlagene Neuregelung führt im Ergebnis also zu Erleichterungen im Zugang zum Karenzgeld für nicht (mehr) erwerbstätige Personen, während in Beschäftigung stehende Personen nur sehr wenig aussichtsreiche Möglichkeiten der Rechtsdurchsetzung erhalten.

Als massive Kritik ist anzuführen, daß in den Erläuterungen behauptet wird, das Aufsparen von Karenzgeld würde zu keinen finanziellen Mehraufwendungen führen. **Sowohl eine Entkoppelung des Karenzgeldes vom Wochengeldanspruch als auch der Verbrauch des aufgeschobenen Karenzgeldes auf Abruf hätte eine Ausweitung des BezieherInnenkreises zur Folge. Aufgrund der oben angeführten Gestaltungsmöglichkeiten wäre jedenfalls mit erheblichen Mehraufwendungen zu rechnen.** Dringend notwendige Verbesserungen würden aus budgetären Gründen erschwert.

Mit der Verkürzung der Karenzgelddauer bei Inanspruchnahme durch nur einen Elternteil kam es insbesondere zu massiven Verschlechterungen für AlleinerzieherInnen, aber auch in jenen Fällen, wo mit dem Partner die Karenzzeit nicht geteilt wurde. Bisherige Erfahrungen zeigen, daß die Verkürzung zu einem Anstieg bei der Sondernotstandshilfe geführt hat, und sofern die Voraussetzungen gemäß § 11 AVRAG erfüllt sind, durch Bildungskarenz mit Bezug von Weiterbildungsgeld kompensiert wird. Mit der Bildungskarenz sind aber eine Reihe von Nachteilen verbunden (kein Kündigungsschutz, kein Anspruch auf Ausbildungsarbeitslosengeld bei Kündigung durch den Arbeitgeber und Verlust der Möglichkeit des Mutterschaftsaustrettes mit Abfertigungsanspruch).

Aus Sicht der Bundesarbeitskammer wäre die Wiedereinführung des Karenzgeldbezuges bis zum 2. Geburtstag des Kindes zu befürworten.

Zu § 2 KGG:

Der Wegfall der Anspruchsvoraussetzungen "Wochengeld" und "Karenzurlaub" bedeutet tendenziell eine Abkehr von der Erwerbsorientiertheit des Karenzgeldes. Damit wird für alle, die die Anwartschaft innerhalb der vorgesehenen Rahmenfrist erfüllen, der Zugang zum Karenzgeld eröffnet. Weiters können ohne das Erfordernis des Wochengeldanspruches auch selbständig Erwerbstätige, die einen Sicherungsbeitrag gemäß § 5 d AMPFG leisten, Karenzgeld beziehen. Die Entkoppelung von Wochengeld und Karenzurlaub führt jedenfalls zu einer Ausweitung des BezieherInnenkreises.

Aus Sicht der Bundesarbeitskammer gibt es keine Veranlassung, die Voraussetzung "Wochengeldbezug" für den Anspruch auf Karenzgeld fallen zu lassen. Ergänzend wird angeregt, die Voraussetzung "Wochengeld" (ausgenommen dort, wo auch bisher aufgrund der krankenversicherungsrechtlichen Vorschriften ein solcher Anspruch nicht vorgesehen ist) durch den Zusatz "oder eine andere gleichwertige ausländische Leistung aus dem EU-Raum" zu ergänzen, damit im EU-Raum beschäftigte Arbeitnehmerinnen bei ihrer Rückkehr nach Österreich Karenzgeld beziehen können. Bisher waren diese Personen vom Bezug ausgeschlossen, sofern sie aufgrund der jeweiligen nationalen Rechtsvorschriften keinen Karenzurlaub vereinbaren konnten.

Zu § 5 KGG:

Die Bestimmung sollte dahingehend ergänzt werden, daß die Inanspruchnahme von Karenzgeld für den Vaters nur dann möglich ist, wenn die Mutter, sofern sie einen Anspruch auf Teilzeitbeihilfe nach dem KGG hat, auf die vorrangige Inanspruchnahme zur Gänze oder für einen bestimmten Zeitraum verzichtet. Ansonsten ist ein Parallelbezug von Karenzgeld durch den Vater und Teilzeitbeihilfe durch die Mutter möglich.

Zu § 6 KGG:

Im Fall des Wechsels der Kindesbetreuung zwischen den Eltern soll Karenzgeld und Teilzeitbeihilfe ebenfalls für längstens 31 Tage von beiden Elternteilen gleichzeitig bezogen werden können.

Zu § 11 KGG:

Mit der Umstellung des Karenzgeldes auf Tage wäre es aus Sicht der Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen jedenfalls wünschenswert, wenn dadurch für die Betroffenen eine Mitteilung über die verbleibenden Restansprüche (höchstens 183 Tage) erfolgt. In § 11 Abs 3 KGG sollte im Sinne einer leichteren Lesbarkeit jedenfalls angeführt werden, welche Zeiten von der Anspruchsdauer von 549 bzw 731 Tagen abzuziehen sind. Der Verweis auf die Bestimmungen des § 10 Abs 1 Zi 1 bis 3 KGG ist zu ungenau, da hier nur definiert wird, wann die Karenzzeit frühestens beginnt. Es wäre jedenfalls darauf hinzuweisen, daß die Tage ab Geburt bzw Adoption bis zum frühest möglichen Beginn der Karenzzeit abzuziehen sind.

Die Bundesarbeitskammer lehnt es vehement ab, den Restanspruch auf Karenzgeld an keine Bedingungen zu knüpfen. Jedenfalls sollte entweder eine Karenzierung, ein Arbeitslosengeld- oder Notstandshilfebezug oder die Arbeitssuche vorausgesetzt werden. Andernfalls wird das Karenzgeld als Versicherungsleistung weitgehend in Frage gestellt, wenn undifferenziert sowohl für nicht (mehr) erwerbstätige Mütter als auch für jene mit aufrechtem Dienstverhältnis der Karenzgeldanspruch beliebig erneuert werden kann.

Zu § 12 Abs 3 KGG:

Die Vereinheitlichung des Karenzgeldbezuges bei Teilzeitbeschäftigung wird im Sinne einer Verwaltungsvereinfachung ausdrücklich begrüßt. Analog müßten auch die Bestimmungen über die Höhe des Zuschusses in § 21 KGG geändert werden.

Zu § 14 Abs 1 KGG:

Die im Entwurf erfolgte Klarstellung hinsichtlich des Anspruches auf Teilzeitbeihilfe für freie Dienstnehmerinnen wird positiv hervorgehoben.

Zu § 14 Abs 3 KGG:

Die Gewährung des Zuschusses mit Eigenregreß an alleinstehende Mütter, die den Vater nicht nennen (können), ist ein wichtiger Beitrag zur Beseitigung von Härtefällen und wird von der Bundesarbeitskammer ausdrücklich befürwortet.

Zu § 43 Abs 2 KGG:

Diese Bestimmung ist unverständlich. Analog dem Vorschlag betreffend die Voraussetzungen für aufgeschobenes Karenzgeld sollte die Krankenversicherung nur während der Karenzzeit, bei Bezug von Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe sowie bei Arbeitssuche bis zum 7. Lebensjahr bzw Schuleintritt des Kindes beantragt werden können.

Ergänzend wird angeregt, folgende Änderungsvorschläge im KGG aufzunehmen:

§ 10 Abs 4 KGG:

Karenzgeld sollte auch länger als 1 Monat rückwirkend beantragt werden können. Insbesondere kommt es immer wieder zu einem Anspruchsverlust in strittigen Fällen, wo erst nach einem Verfahren beim ASG das aufrechte Dienstverhältnis festgestellt wird. Diese Härten könnten damit beseitigt werden.

Weiters wird angeregt, daß im Karenzgeldgesetz eine Bestimmung aufgenommen wird, daß Lehrlinge, welche die für ihren Lehrberuf vorgesehene lehrgangsmäßige oder in Blockform geführte Berufsschule (drei bis 10 Wochen) besuchen, mangels überwiegender Betreuung des Kindes nicht vom Karenzgeldbezug ausgeschlossen werden.

Artikel 4 - Änderung des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977:**§ 33 Abs 5 des Entwurfs:**

Es sollte eine Bestimmung aufgenommen werden, daß der Karenzgeldanspruch auch bei Inanspruchnahme von Karenzgeld durch den anderen Elternteil erschöpft ist. Damit soll sichergestellt werden, daß es zu keinem Ausschluß vom Notstandshilfebezug kommt, wenn der andere Elternteil das Kind betreut.

Zu § 39 Abs 6 AIVG:

Die vorgeschlagene Regelung soll die vom Verfassungsgerichtshof geforderte gesetzliche Grundlage für die Bindung des AMS an die Entscheidung der Gemeinde betreffend Vorhandensein einer geeigneten Kinderbetreuung schaffen. Nach Ansicht der Bundesarbeitskammer müßte klargestellt werden, daß im Berufungsverfahren die Rechtmäßigkeit der Bescheinigung der Gemeinde (gemäß der Sondernotstandshilfeverordnung) geprüft

werden kann und dafür die Stellungnahme der Bezirksverwaltungsbehörde als ein Beweismittel herangezogen werden soll.

Ergänzend zu den vorgesehenen Änderungen im AlVG wird weiters angeregt, daß die Antragsfrist für Ausbildungsarbeitslosengeld gemäß § 18 Abs 8 AlVG von einer Woche auf ein Monat verlängert wird. Wie Erfahrungen aus der Beratung ergeben, gibt es bei den Betroffenen nicht immer ausreichende Information über diese Leistung. Aufgrund der kurzen Antragsstellungsfrist kann dies zu einem Verlust des Leistungsanspruches führen. Eine Verlängerung der Antragsfrist auf ein Monat könnte hier Härten beseitigen.

Die Bundesarbeitskammer ersucht, die in der Stellungnahme angeführten Einwände und Ergänzungen zu berücksichtigen.

Mit freundlichen Grüßen

Der Präsident:



Mag. Herbert Tumpel



Der Direktor:

iV



Mag. Georg Ziniel