ÖGB
Österreichischer Gewerkschaftsbund

Bundesministerium für Familien
und Jugend
Untere Donaustraße 13-15
1020 Wien

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom	Unser Zeichen, BearbeiterIn	Klappe (DW)	Fax (DW)	Datum
BMFJ-524600/0001-BMFJ-I/3/2016	Mag.DJ/MS	39171		23.02.2016

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem ein Gesetz über die Gewährung eines Bonus für Väter während der Familienzeit (Familienzeitbonusgesetz-FamzeitbG) erlassen wird, sowie das Kinderbetreuungsgeldgesetz, das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, das Familienlastenausgleichsgesetz, die Exekutionsordnung und das Einkommensteuergesetz geändert werden

Der ÖGB dankt für die Übermittlung des oben angeführten Entwurfs und nimmt wie folgt dazu Stellung:

Mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf sollen für Geburten ab 2017 die vier Pauschalvarianten abgeschafft und durch ein Kinderbetreuungsgeldkonto ersetzt werden. Die Intention des Kontos ist, dass allen BezieherInnen ein gleich hoher Betrag zur Verfügung steht. Der ÖGB begrüßt ausdrücklich die Schaffung eines flexibel gestaltbaren Kontos.

Auch der sogenannte Familienzeitbonus wird positiv bewertet, da es sich dabei um einen ersten wesentlichen Schritt in Richtung eines Papamonats handelt, den der ÖGB seit langer Zeit fordert. Zu kritisieren ist jedoch, dass im vorliegenden Entwurf lediglich eine Geldleistung für Väter (und gleichgestellte Elternteile) nach der Geburt vorgesehen ist und keinerlei arbeitsrechtliche Absicherung während dieses Zeitraums.

Der ÖGB begrüßt den geplanten Partnerschaftsbonus und auch die Möglichkeit für Eltern, in Zukunft 31 Tage lang gleichzeitig Kinderbetreuungsgeld zu beziehen. Ebenfalls positiv zu bewerten sind die Verbesserungen bei der Härtefallregelung für AlleinerzieherInnen und die geplante Anhebung der Einkommensgrenze beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld von derzeit 6.400 € auf 6.800 €.

Obwohl somit viele der im Entwurf vorgesehenen Maßnahmen vom ÖGB begrüßt werden, geben einzelne Bestimmungen Anlass zu berechtigter Kritik.

Johann-Böhm-Platz 1
A-1020 Wien
U2 Station Donaumarina
Telefon +43 1 534 44 DW
Telefax +43 1 534 44 DW

www.oegb.at
www.mitgliederservice.at
www.betriebsraete.at
E-Mail: oegb@oegb.at

ZVR Nr. 576439352
DVR Nr. 0046655
ATU 16273100

IBAN: AT21 1400 0010 1022 5007
BIC: BAWAATWW

Zu den einzelnen Bestimmungen:

Familienzeitbonusgesetz

Der vorliegende Gesetzesentwurf sieht die Einführung eines Familienzeitbonus vor, wenn sich Väter (und gleichgestellte Elternteile) für 31 Tage innerhalb eines Zeitraums von 61 Tagen ab der Geburt ausschließlich ihrer Familie widmen. Der ÖGB begrüßt grundsätzlich die geplante Maßnahme, da es sich um einen ersten Schritt in Richtung Papamonat handelt, der vom ÖGB seit langer Zeit gefordert wird. Zu kritisieren ist jedoch, dass im vorliegenden Entwurf kein Rechtsanspruch auf eine Karenzierung und kein Kündigungsschutz für die Zeit des Familienzeitbonus vorgesehen sind. Entsprechende arbeitsrechtliche Bestimmungen sind jedoch notwendig, damit möglichst viele Väter den bezahlten Papamonat tatsächlich in Anspruch nehmen. Gemäß dem vorliegenden Entwurf sind die Väter (und gleichgestellte Elternteile) davon abhängig, dass ihre Arbeitgeber einem unbezahlten Urlaub zustimmen. In diesem Zusammenhang ist auf Artikel 16 der Richtlinie 2006/54/EG (Gleichbehandlungsrichtlinie) hinzuweisen, der es den Mitgliedsstaaten zwar überlässt, eigene Rechte für einen Vaterschaftsurlaub vorzusehen, wenn jedoch entsprechende Regelungen geschaffen werden, die erforderlichen Maßnahmen gesetzt werden müssen, um männliche und weibliche ArbeitnehmerInnen vor Entlassung infolge der Inanspruchnahme dieser Rechte zu schützen. Zusätzlich ist gemäß Artikel 16 der angeführten Richtlinie zu gewährleisten, dass sie nach Ablauf des Urlaubs Anspruch darauf haben, an ihren früheren oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz unter Bedingungen, die für sie nicht weniger günstig sind, zurückzukehren, und darauf, dass ihnen auch alle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, auf die sie während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätten, zu Gute kommen. Aus Sicht des ÖGB ist es somit auch aus europarechtlichen Gründen geboten, für die Zeit während des Familienzeitbonus arbeitsrechtliche Bestimmungen vorzusehen, um die Väter (und gleichgestellte Elternteile) zu schützen.

Manche der vorgesehenen Anspruchsvoraussetzungen für den Familienzeitbonus sind nicht verständlich bzw. zu kritisieren. Bei § 2 Abs.1 Z 5 stellt sich beispielsweise die Frage, warum 213 Tage (das entspricht ungefähr einer Dauer von sieben Monaten) herangezogen werden und nicht analog dem einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld die letzten 182 Tage mit einer maximalen Unterbrechung von 14 Tagen.

In § 24 Abs. 2 des Kinderbetreuungsgeldgesetzes ist festgelegt, dass Zeiten einer Karenz gemäß dem MSchG oder dem VKG einer sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit gleichzustellen sind. Im Entwurf zum Familienzeitbonus ist eine entsprechende Regelung nicht vorgesehen. Dies bedeutet, dass ein Vater, der in den letzten sieben Monaten vor der Geburt seines Kindes in Väterkarenz war, wenn auch nur teilweise, keinen Anspruch auf den Familienzeitbonus hat. Da eine derartige Konsequenz nicht gewünscht sein kann, wenn man die Inanspruchnahme der Väterkarenz erhöhen will, sollte auch im Familienzeitbonusgesetz klargestellt werden, dass Zeiten einer Karenz einer sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit gleichgestellt werden.

Saisonbeschäftigte und Menschen, die im Bereich der Arbeitskräfteüberlassung arbeiten, haben zwangsläufig relativ häufig Unterbrechungen ihrer Dienstverhältnisse. In der Praxis

erfüllen sie daher nie die Anspruchsvoraussetzungen für das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld. Um die Situation der oben angeführten Beschäftigtengruppen zu verbessern, tritt der ÖGB daher dafür ein, dass für Saisonbeschäftigte und ArbeitnehmerInnen im Bereich der Arbeitskräfteüberlassung eigene Regelungen in Bezug auf das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld bzw. den Familienzeitbonus geschaffen werden.

Eine Voraussetzung für den Familienzeitbonus ist, dass der Vater (bzw. der gleichgestellte Elternteil) die Beschäftigung für 31 Tage nicht ausübt. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass beispielsweise DienstnehmerInnen des Bundes und der Stadt Wien bereits einen Rechtsanspruch auf einen Papamonat (bzw. Frühkarenzurlaub) haben, die Freistellung ist jedoch nur für maximal vier Wochen vorgesehen. Konkret bedeutet dies, dass, wenn die oben angeführten ArbeitnehmerInnen ihren Rechtsanspruch auf den Papamonat bzw. Frühkarenzurlaub geltend machen würden, sie den Familienzeitbonus nicht erhalten würden, da sie ihre Erwerbstätigkeit nicht für 31, sondern nur für 28 Tage nicht ausüben. Da eine derartige Konsequenz nicht gewünscht sein kann und für die Betroffenen auch nicht verständlich wäre, tritt der ÖGB dafür ein, dass die Erwerbstätigkeit lediglich für mindestens 28 bis maximal 31 Tage nicht ausgeübt werden darf, um den Familienzeitbonus zu erhalten.

Die Beschäftigten des Bundes und der Stadt Wien können den Papamonat bzw. den Frühkarenzurlaub bis zum Ende des Beschäftigungsverbots der Mutter in Anspruch nehmen. Im Entwurf ist jedoch vorgesehen, dass die Nichtausübung der Erwerbstätigkeit bis maximal den 61. Tag nach der Geburt zu erfolgen hat. Zwischen dem vorliegenden Text und den bereits bestehenden arbeitsrechtlichen Regelungen gibt es somit eine Differenz bei Frühgeburten, Mehrlingsgeburten oder Kaiserschnittentbindungen, wo die Schutzfrist nach der Entbindung mindestens zwölf Wochen beträgt. Ist eine Verkürzung der Achtwochenfrist eingetreten, so verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung im Ausmaß dieser Verkürzung, höchstens jedoch auf 16 Wochen. Um die bereits bestehenden Regelungen mit dem Familienzeitbonus in Einklang zu bringen, tritt der ÖGB daher dafür ein, dass die Erwerbstätigkeit bis zum Ende des Wochengeldanspruchs der Mutter nicht ausgeübt werden darf.

Laut den Erläuterungen zu § 2 Abs.1 Z. 6 sollen einige Gruppen von Beschäftigten auch bei Erfüllung des Erwerbstätigkeitserfordernisses keinen Anspruch auf den Familienzeitbonus haben, wenn sie noch Leistungen aus der Grundversorgung oder der Mindestsicherung beziehen. Laut den Erläuterungen soll die geplante Regelung einen Integrationsanreiz schaffen. Dieses Argument ist aus Sicht des ÖGB nicht überzeugend. Der ÖGB lehnt daher die geplante Einschränkung ab.

In § 2 Abs. 3 des vorliegenden Entwurfs wird festgehalten, dass zwischen den Eltern und dem Kind eine dauerhafte Wohn- und Wirtschaftsgemeinschaft vorliegen muss. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, was unter einer dauerhaften Wohn- und Wirtschaftsgemeinschaft zu verstehen ist. Da bei einer derartigen Formulierung unklar ist, ob Eltern, die erst anlässlich der Geburt zusammenziehen, einen Anspruch auf den

Familienzeitbonus haben, tritt der ÖGB dafür ein, das Wort „dauerhaft" aus dem Gesetzestext zu streichen.

In § 2 Abs. 3 ist vorgesehen, dass eine bis zu höchstens zehn Tage verspätet erfolgte Hauptwohnsitzmeldung des Kindes nicht schadet. Aus Sicht des ÖGB ist die vorgesehene Frist zu kurz, und es wird daher angeregt, im endgültigen Gesetz einen längeren Zeitraum festzulegen.

In § 2 Abs. 4 wird festgehalten, dass die Erwerbstätigkeit unterbrochen werden muss. Es ist davon auszugehen, dass es sich bei der Formulierung um ein Redaktionsversehen handelt. Der Begriff der Unterbrechung der Erwerbstätigkeit legt den Schluss nahe, dass eine Beendigung des Dienstverhältnisses verlangt wird, was jedoch kontraproduktiv wäre. Die richtige Bezeichnung für den Bereich der unselbständig Beschäftigten ist eine Karenzierung des Dienstverhältnisses. Wie bereits zuvor ausgeführt, fordert der ÖGB einen Rechtsanspruch auf Karenz und einen entsprechenden Kündigungsschutz während der sogenannten Familienzeit bzw. des Papamonats.

In den Erläuterungen zu § 2 Abs. 4 steht, dass es unzulässig ist, nach der sogenannten Familienzeit eine andere Erwerbstätigkeit zu beginnen bzw. die bisherige Beschäftigung zu beenden. Es gibt kein überzeugendes Argument, warum eine neue Beschäftigung bzw. die Beendigung der bisherigen im Anschluss an die Familienzeit ein Ausschließungsgrund für den Familienzeitbonus sein soll. Da in den Erläuterungen auch nicht zwischen den verschiedenen Beendigungsarten differenziert wird, wäre darunter auch eine Kündigung des Arbeitgebers zu verstehen.

Laut § 7 Abs. 2 des Entwurfs soll auch derjenige Elternteil zur Rückerstattung des Familienzeitbonus verpflichtet werden können, der die Leistung gar nicht bezogen hat. Der ÖGB lehnt das ab. Beim Familienzeitbonus handelt es um einen Anspruch des (abgesehen von gleichgeschlechtlichen Paaren) Vaters. Es kann daher zu Konstellationen kommen, in denen die Mutter von der Antragstellung des Vaters gar nichts weiß. Eine Rückzahlung von Menschen, die den Familienzeitbonus nie persönlich bezogen haben, sollte daher auf Fälle des Mitwirkens an einer Leistungserschleichung reduziert werden.

Bedenklich erscheint auch die vorgesehene Rückforderung des Abs. 3, wenn der Tod des Kindes nicht innerhalb von 31 Tagen gemeldet wird.

Im Familienzeitbonusgesetz findet sich keine sozialversicherungsrechtliche Regelung. Es stellt sich daher die Frage, ob die Väter in dieser Zeit kranken- und pensionsversichert sind. Laut § 11 Abs. 3a ASVG bleibt eine Pflichtversicherung bei einer Karenz von bis zu einem Monat weiter aufrecht. Gemäß § 53 Abs. 3 c ASVG hat in einem solchem Fall der/die ArbeitnehmerIn sowohl die Dienstnehmer- als auch die Dienstgeberbeiträge zur Kranken-, Unfall-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung auf Basis des vorangehenden Einkommens zu tragen. Das kann dazu führen, dass in einzelnen Fällen dieser Betrag höher ist als der vorgesehene Familienzeitbonus. Da nicht davon ausgegangen werden kann, dass diese Konsequenz der Intention des Gesetzgebers entspricht, sollte klargestellt werden, dass die Betroffenen während der "Familienzeit" kranken- und pensionsversichert sind und somit § 11 Abs. 3 bzw. § 53 Abs. 3 c ASVG nicht zur Anwendung kommen. Laut dem Entwurf zum Kinderbetreuungsgeldgesetz wird der Familienzeitbonus später vom

Kinderbetreuungsgeld dieses Elternteils abgezogen. Es wäre daher konsequent, wenn man jene Menschen, die den Familienzeitbonus in Anspruch nehmen, sozialversicherungsrechtlich gleich wie die BezieherInnen von Kinderbetreuungsgeld, die kranken- und pensionsversichert sind, behandelt.

Kinderbetreuungsgeldgesetz

Der ÖGB begrüßt die Einführung des Kinderbetreuungsgeldkontos. Bisher haben jene Menschen, die sich für eine kurze Pauschalvariante entschieden haben, weniger Geld erhalten als jene, die sich für eine lange entschieden. Die Idee des Kontos ist, dass alle BezieherInnen den gleichen Gesamtbetrag bekommen.

In § 2 Abs. 6 ist, wie im Entwurf zum Familienzeitbonusgesetz, vorgesehen, dass eine bis zu höchstens zehn Tage verspätet erfolgte Hauptwohnsitzmeldung des Kindes nicht schadet. Aus Sicht des ÖGB ist die vorgesehene Frist zu kurz, und es sollte daher ein längerer Zeitraum festgelegt werden.

Zu begrüßen ist grundsätzlich, dass bei einem mehr als dreimonatigen Krankenhausaufenthalt des Kindes die Möglichkeit bestehen soll, weiter Kinderbetreuungsgeld zu beziehen. Zusätzlich wird verlangt, dass ein Elternteil die Pflege und Betreuung im Ausmaß von mindestens vier Stunden täglich nachweist. Dieser Passus wirft jedoch eine Reihe von Fragen auf: Was passiert, wenn der Elternteil, der Kinderbetreuungsgeld bezieht, oder ein Geschwisterkind erkrankt und deswegen die tägliche Pflege und Betreuung unmöglich ist? Was ist die Konsequenz, wenn dieser Nachweis nicht für den gesamten Zeitraum erbracht werden kann? Was bedeutet konkret „Pflege und Betreuung"? Bei Frühchen im Brutkasten ist eine persönliche Pflege und Betreuung undenkbar. Warum muss gerade in diesem und keinem anderen Fall die tatsächliche Pflege und Betreuung nachgewiesen werden? Zur Lösung dieser Fragen schlägt der ÖGB vor, dass bei einem derartig gravierenden Fall, wie dies unzweifelhaft ein länger als dreimonatiger Krankenhausaufenthalt eines Kindes ist, vom Erfordernis des gemeinsamen Haushalts (für die Dauer des Krankenhausaufenthalts) abgesehen wird.

In § 3 und § 5 werden die Höhe und die Anspruchsdauer des Kinderbetreuungsgeldkontos geregelt. Der ÖGB begrüßt grundsätzlich die Einführung des Kinderbetreuungsgeldkontos. Die beiden zuvor angeführten Paragraphen sollten jedoch wesentlich klarer formuliert werden, da beispielsweise die vorgesehene Formel nur in den Erläuterungen beschrieben ist, nicht jedoch im Gesetz. In diesem Zusammenhang ist auch darauf hinzuweisen, dass der in den Erläuterungen vorgesehene Mindestsatz von 14,53 € täglich rein rechnerisch einen Wert von 14,54 € (1.063/456 = 2,33 → 33,88 / 2,33 = 14,54 €) ergibt.

Der ÖGB schlägt vor, auch im Kinderbetreuungsgeldkonto eine Anspruchsdauer in ganzen Monaten vorzusehen, da die geplante Tagsatzregelung die Berechnung für die Betroffenen stark verkompliziert. Auch wenn der Verbrauch nur in ganzen Monaten

erfolgen könnte, wäre das Konto nach wie vor flexibel, für die KinderbetreuungsgeldbezieherInnen wäre eine solche Regelung jedoch wesentlich einfacher. Unabhängig davon für welche Variante man sich schlussendlich entscheidet, absolut erforderlich ist ein vom Familienministerium zur Verfügung gestellter Online-Rechner, damit sich die Eltern die Beträge ausrechnen können.

In manchen Bundesländern stehen wenige Bildungseinrichtungen für Kinder bis zum dritten Lebensjahr zur Verfügung. Da im Konto die längstmögliche Anspruchsdauer im Vergleich zur längsten Pauschalvariante etwas reduziert wird, ist daher ein weiterer flächendeckender Ausbau von qualitativ hochwertigen Kinderbetreuungs- und Kinderbildungsplätzen dringend erforderlich.

Gemäß § 5a Abs. 2 soll die festgelegte Anspruchsdauer bei jedem Kind einmal geändert werden können. Kommt es auf Grund der Neuberechnung zu einer Rückforderung, wird zur Gültigkeit der Änderung die entsprechende Zahlung binnen 61 Tagen verlangt. Der ÖGB tritt dafür ein, dass es auch die Möglichkeit einer Aufrechnung mit zukünftigen Ansprüchen und einer Ratenzahlung geben sollte, da es insbesondere für Menschen, die finanziell schlechter gestellt sind, schwierig sein wird, den entsprechenden Betrag innerhalb von zwei Monaten zurückzuzahlen.

Wie bereits eingangs festgehalten, begrüßt der ÖGB den geplanten Partnerschaftsbonus, der eine partnerschaftliche Teilung fördern soll. Es ist jedoch abzulehnen, dass BezieherInnen des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgelds gemäß § 24e des Entwurfs von dieser Leistung ausgeschlossen sein sollen. Der ÖGB fordert, dass dies entsprechend abgeändert wird, damit auch Eltern, die das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld beziehen, motiviert werden, sich die Betreuung partnerschaftlich aufzuteilen.

Obwohl der Partnerschaftsbonus vom ÖGB grundsätzlich positiv bewertet wird – außer dem Ausschluss von BezieherInnen des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes – ist darauf hinzuweisen, dass AlleinererzieherInnen diesen nicht erhalten können. Um eine Gruppe nicht automatisch zu benachteiligen, schlägt der ÖGB vor, dass AlleinerzieherInnen den Betrag bekommen, der für einen Elternteil vorgesehen ist.

Der ÖGB regt auch an, zu überlegen, ob man den Partnerschaftsbonus nicht automatisch auszahlen sollte.

Der ÖGB bewertet die geplanten Verbesserungen bei der Härtefallregelung positiv. Nicht verständlich ist jedoch, dass das Eingehen einer neuen Lebensgemeinschaft zum Erlöschen des Verlängerungsanspruchs führen soll, da gegenüber dem/der neuen Lebensgefährten/-in kein Unterhaltsanspruch besteht. Es ist auch nicht nachvollziehbar, dass die Härtefallregelung grundsätzlich nur beim Kontomodell und nie beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld zur Anwendung kommen soll.

Der ÖGB begrüßt, dass in Zukunft beide Elternteile gleichzeitig 31 Tage das Kinderbetreuungsgeld beziehen können. Nicht nachvollziehbar ist jedoch, dass dies nur anlässlich des erstmaligen Wechsels möglich sein soll.

Laut dem Entwurf soll beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld der tägliche Mindestsatz 33 € betragen. Es ist unerklärlich, warum dieser unter jenem des Kontos mit 33,88 € liegen soll. Der ÖGB tritt dafür ein, dass der tägliche Mindestsatz beim einkommensabhängigen Modell entsprechend angehoben wird. Zu kritisieren ist auch, dass für den zweiten Elternteil kein Umstieg mehr auf das Konto möglich ist.

Gemäß dem vorliegenden Gesetzestext soll die Vergleichsberechnung abgeschafft werden. In den Erläuterungen wird nur Bezug genommen auf die Selbstständigen und die Bäuerinnen/Bauern, die Streichung der Regelung trifft jedoch auch ArbeitnehmerInnen. Die Abschaffung würde dazu führen, dass beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld die Berechnung nur noch auf Basis des Wochengelds erfolgen und nicht mehr zusätzlich das steuerpflichtige Jahreseinkommen vor der Geburt des Kindes im Wege eines Günstigkeitsvergleiches herangezogen werden würde.

Die Abschaffung der Vergleichsberechnung würde in Kombination mit der Nichtanwendbarkeit des § 122 ASVG auch die Berechnungsbasis in jenen Fällen des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgelds beseitigen, wo ein weiteres Kind während der Karenz geboren wird. Zusammenfassend ist somit festzuhalten, dass der ÖGB sich gegen die Streichung der Vergleichsberechnung ausspricht.

In § 31 Abs. 2 ist die Rückforderung von Kinderbetreuungsgeld auch dann vorgesehen, wenn die Behörde auf Grund eines Irrtums Zahlungen geleistet hat. Dies wird vom ÖGB abgelehnt, da die BezieherInnen auf die Richtigkeit ihres Leistungsbezugs vertrauen können müssen. Eine solche Rückzahlungspflicht aufgrund eines Behördenfehlers, die noch dazu mehrere tausend Euro ausmachen kann, ist nicht vertretbar, wenn die/der Betroffene von der Korrektheit der Auszahlung ausgehen konnte. Die Rückforderungspflicht Dritter nach Abs. 3 soll künftig bestehen, wenn „eine Anzeige" unterlassen wird. Was darunter konkret zu verstehen ist oder wer potentiell von dieser Regelung betroffen sein könnte, ist unklar.

In § 31 Abs. 3 wird wiederum darauf eingegangen, dass der Tod eines Kindes innerhalb von 31 Tagen zu melden ist. Aus Sicht des ÖGB ist angesichts eines derart tragischen Ereignisses die vorgesehene Frist zu kurz bemessen.

Laut § 162 Abs. 3 des Entwurfs soll das Wochengeld 100 Prozent des Kinderbetreuungsgelds betragen, wenn am Tag vor Beginn des Beschäftigungsverbotes Kinderbetreuungsgeld bezogen wurde. Das stellt für bestimmte Gruppen eine eindeutige Verschlechterung dar, da bisher der niedrigste Tagessatz von 14,53 € täglich um 80 Prozent bzw. das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld um 25 Prozent erhöht wurde. KinderbetreuungsgeldbezieherInnen, die einen geringen Tagessatz haben, und jene, die das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld beziehen, würden somit durch die geplante Novelle verlieren.

Gemäß der vorgeschlagenen Bestimmung soll auch § 122 ASVG für KinderbetreuungsgeldbezieherInnen nicht mehr zur Anwendung kommen. Zunächst ist festzuhalten, dass nicht klar ist, welche Bestimmung des § 122 ASVG nicht mehr gelten soll. Auch in den Erläuterungen wird zu der geplanten Änderung nichts ausgeführt. Wahrscheinlich ist, dass durch den Ausschluss des § 122 ASVG ehemalige BezieherInnen

von Kinderbetreuungsgeld, die noch in Karenz sind, von einem neuen Anspruch auf Wochengeld ausgeschlossen werden sollen. Es gibt keine sachliche Rechtfertigung, warum gerade für ehemalige BezieherInnen von Kinderbetreuungsgeld die lange Schutzfrist des § 122 ASVG nicht gelten soll. Aus Sicht des ÖGB würde eine Regelung, die eine bestimmte Gruppe aus dem Anwendungsbereich des § 122 ASVG ausnimmt, den Gleichbehandlungsgrundsatz verletzen. Zusammenfassend ist somit festzuhalten, dass der ÖGB die geplanten neuen Regelungen in Bezug auf das Wochengeld ablehnt.

Der ÖGB ersucht um Berücksichtigung seiner Stellungnahme.

Erich Foglar
Präsident

Österreichischer Gewerkschaftsbund 1020 Wien Johann-Böhm-Platz 1

Mag. Bernhard Achitz
Leitender Sekretär