

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

Bundesministerium für soziale  
Sicherheit und Generationen  
Stubenring 1  
1010 Wien

<i>Ihr Zeichen</i>	<i>Unser Zeichen</i>	<i>Bearbeiter/in</i>	<i>DW</i>	<i>2529</i>	<i>Datum</i>
GZ 10.302/13-4/2001	FF-GSt/Fr	Mag Ingrid Moritz	<i>FAX</i>	2744	18.05.2001

*Betreff:*

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem ein Kinderbetreuungsgeldgesetz erlassen wird sowie das Familienlastenausgleichsgesetz 1967, das Allgem. Sozialversicherungsgesetz, das Gewerbl. Sozialversicherungsgesetz, das Bauern-Sozialversicherungsgesetz, das Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz, das Mutterschutzgesetz 1979, das Eltern-Karenzurlaubsgesetz, das Landarbeitsgesetz 1984, das Karenzgeldgesetz, das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, das Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz, das Überbrückungshilfengesetz, das Einkommensteuergesetz 1988 und das Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz geändert werden – Stellungnahme

---

## A. ZUSAMMENFASSUNG

Der vorliegende Gesetzesentwurf, mit dem das Kinderbetreuungsgeld eingeführt werden soll, wird von der Bundesarbeitskammer abgelehnt. Die Ablehnung stützt sich insbesondere auf folgende Kritikpunkte:

1. Das Kinderbetreuungsgeld schafft Anreize zum beruflichen Ausstieg von Frauen. Die fehlende Abstimmung mit den arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen bei Karenz ist immanenter Bestandteil der Förderung des beruflichen Ausstieges.
2. Für eine partnerschaftliche Teilung von Betreuungspflichten werden neue Hemmnisse aufgebaut.
3. Das Kinderbetreuungsgeld bindet enorme Geldmittel und verbaut Möglichkeiten für eine verbesserte Existenzsicherung für ArbeitnehmerInnen während der Berufsunterbrechung. Eine konkrete Bedarfsorientierung fehlt.
4. Für das Kinderbetreuungsgeld gibt es keine faire Finanzierungsbasis. Im Ergebnis kommt es zu massiven Umverteilungen zu Lasten von ArbeitnehmerInnen.

5. Nachteilige Auswirkungen auf andere Zweige des Sozialsystems sind integrativer Finanzierungsbestandteil des Kinderbetreuungsgeldes.
6. Ansätze für eine breitere Strategie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie fehlen.

Die Bundesarbeitskammer bekennt sich zu einer anspruchsvollen Familienförderung. Diese kann sich aber nicht darauf reduzieren, umfangreiche Geldmittel undifferenziert an Familien in Form von Barleistungen auszuzahlen, während für wichtige familienpolitische Anforderungen keine Antworten gegeben werden. Aus Sicht der Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen ist ein Paket an Maßnahmen notwendig, um die Situation von erwerbstätigen Eltern mit Kindern entscheidend zu verbessern. Dieses Maßnahmenpaket sollte folgende Elemente beinhalten:

- ✍ Einkommensabhängiges Karenzgeld zur verbesserten Existenzsicherung während der Berufsunterbrechung sowie zur Erleichterung der partnerschaftlichen Teilung der Karenzzeit.
- ✍ Rechtsanspruch auf Teilzeitkarenz und Recht auf Änderung bzw Reduktion der Arbeitszeit bei Berufsrückkehr.
- ✍ Ausbau des Kündigungsschutzes nach der Karenz.
- ✍ Schaffung von bedarfsgerechten Qualifizierungsangeboten zur Unterstützung des beruflichen Wiedereinstiegs.
- ✍ Ausbau der Infrastruktur an Kinderbetreuungseinrichtungen.

Nur bei Vorliegen dieser Rahmenbedingungen ist Beruf und Familie für Eltern vereinbar, da tatsächlich Alternativen zur Betreuung der Kinder gegeben sind und ein ausgewogenes Verhältnis zwischen beruflicher Laufbahn und Familienleben bestehen kann.

## **B. ALLGEMEINER TEIL**

### **1. Das Kinderbetreuungsgeld setzt Anreize gegen die Erwerbstätigkeit von Frauen**

In den Erläuterungen zum Gesetzesentwurf wird davon ausgegangen, daß das Kinderbetreuungsgeld positive Impulse auf das Erwerbsleben von Frauen hat. Diese Zielsetzung wird nach Einschätzung der Bundesarbeitskammer mit Sicherheit verfehlt.

Es besteht die Gefahr, daß gerade junge Frauen das Kinderbetreuungsgeld als Signal verstehen, vor der Geburt des ersten Kindes erst gar nicht in den Arbeitsmarkt einzusteigen. Für berufstätige Frauen ist das Kinderbetreuungsgeld ein Anreiz zu längerer Berufsunterbrechung. Aufgrund des unzureichenden Angebotes an Kinderbetreuungseinrichtungen und fehlender familienfreundlicher Rahmenbedingungen im Erwerbsleben gibt es de facto keine Wahlfreiheit zwischen Kinderbetreuung, Erwerbstätigkeit bzw der Vereinbarkeit von beiden. Vor diesem Hintergrund und durch die konkrete Ausgestaltung des Kinderbetreuungsgeldes wird ein massiver Anreiz zum Berufsausstieg geschaffen.

Die erwerbsfeindliche Ausgestaltung des Kinderbetreuungsgeldes ist primär auf die Dauer der Leistung sowie die Einkommensobergrenze, ab welcher das Kinderbetreuungsgeld verlorengelht, zurückzuführen. Der Gesetzesentwurf ignoriert, daß bei ArbeitnehmerInnen das Recht auf eine kündigungsgeschützte Karenz mit dem zweiten Geburtstag des Kindes limitiert ist. Spätestens dann stellt sich für sie die Frage, unter welchen Bedingungen sie die Familienleistung weiterhin lukrieren können. Möglich ist dies nur in zwei Konstellatio-

nen: Entweder indem die Erwerbstätigkeit aufgegeben wird oder indem das Arbeitszeitvolumen so angepaßt wird, daß die Einkommensobergrenze von rund 15.700,- öS brutto nicht überschritten wird. Nachdem viele ArbeitnehmerInnen vor dem ersten Kind in Vollzeit arbeiten und nach der Karenz kein Recht auf einseitige Änderung der Arbeitszeit besteht, ist es naheliegend, das Dienstverhältnis aufzulösen und eine neue Beschäftigung unter dieser Einkommensgrenze zu suchen.

ArbeitnehmerInnen, die sich für Teilzeitkarenz als eine ideale Form der Vereinbarkeit von Beruf und Familie entscheiden, haben finanzielle Sanktionen zu erwarten. Wird die Einkommensobergrenze überschritten, so kommen sie trotz Übernahme von Betreuungspflichten und trotz Einkommensverlusten nicht in den Genuß dieser Kinderbetreuungsleistung. Obwohl Teilzeitkarenz vergleichsweise geringe Wiedereinstiegsprobleme verursacht und ein zukunftsweisendes Modell für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie darstellt, wird durch die Ausgestaltung des Kinderbetreuungsgeldes gerade dieses Modell finanziell abgewertet.

**Zur Beseitigung der erwerbsfeindlichen Elemente müßte die Einkommensobergrenze bei Teilzeitkarenz wegfallen und nach Ablauf der Karenz ein Recht auf Reduktion der Arbeitszeit bestehen.**

## **2. Der Gesetzesentwurf beinhaltet Erschwernisse für die partnerschaftliche Teilung**

Wenn Väter Betreuungspflichten übernehmen, so wählen sie häufig die Form der Teilzeitkarenz. Wie bereits oben angeführt, wird der Teilzeitkarenz durch die Zuverdienstgrenze zum Kinderbetreuungsgeld die finanzielle Basis entzogen. Für eine flexible Gestaltung und Aufteilung der Karenz wie etwa die gleichzeitige Inanspruchnahme von einem Monat Karenzzeit oder eine aufgeschobene Karenzzeit gibt es künftig keine finanzielle Absicherung. Ohne besonderen Handlungsbedarf wird mit der Gesetzesnovelle der Kündigungsschutz von Vätern auf 4 Monate vor Antritt der Karenz eingeschränkt.

## **3. Das Kinderbetreuungsgeld verursacht hohe Kosten ohne die Existenzsicherung von ArbeitnehmerInnen zu verbessern**

Im Gesetzesentwurf zu Kinderbetreuungsgeld wird als Problem definiert, daß derzeit nicht alle Eltern das Karenzgeld erhalten. Diese Sichtweise unterstellt, als wären jene Personen, die heute kein Karenzgeld bekommen, per se finanziell bedürftig und jene Personen, die Karenzgeld erhalten, finanziell abgesichert. Dies trifft nicht zu. ArbeitnehmerInnen mit Kindern, die durch die Sparpakete 1995 und 1996 bereits eine Reihe von Verschlechterungen hinnehmen mußten (siehe etwa das Aussetzen der Valorisierung des Karenzgeldes oder die Streichung des erhöhten Karenzgeldes), brauchen an erster Stelle eine Einkommensersatzleistung für die Zeit, in der sie wegen der Kinderbetreuung ihre Erwerbstätigkeit reduzieren oder unterbrechen.

Im Unterschied zu anderen Versicherungsleistungen war auch bisher das Karenzgeld eine pauschalierte Basisversorgung. Von den Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen wurde in den letzten Jahren ein einkommensabhängiges Karenzgeld mit einer Mindestsicherung eingefordert. Angemessene Einkommensersatzleistungen sind umso wichtiger, je weniger die Möglichkeit vorhanden ist, Berufstätigkeit und Kinderbetreuung parallel auszuüben.

Der Vorteil gegenüber dem vorgeschlagenen Kinderbetreuungsgeld wird am Beispiel einer erwerbstätigen Alleinerzieherin offensichtlich, die beispielsweise ein Nettoeinkommen von 15.000,- öS erzielt hat. Selbst unter der Annahme, daß sie den zurückzuzahlenden Zuschuß zum Kinderbetreuungsgeld in Anspruch nimmt, bedeutet diese Phase der Erwerbsunterbrechung für sie noch immer einen Einkommensverlust von 6.500,- öS monatlich. Das Kinderbetreuungsgeld bringt hier keinerlei Verbesserungen; viele Eltern werden bei Realisierung des Regierungsvorhabens auch in Zukunft auf ergänzende Leistungen aus der Sozialhilfe angewiesen sein.

#### **4. Die Finanzierungsbasis für das Kinderbetreuungsgeld ist nicht fair**

Der Geltungsbereich des Kinderbetreuungsgeldes erstreckt sich auf alle Bevölkerungsgruppen unabhängig von einer Erwerbstätigkeit. Der somit ausgeweitete Personenkreis, der diese Leistungen erhalten kann, erfaßt damit auch einkommensschwache Bevölkerungsgruppen, die bisher vom Leistungsbezug ausgeschlossen waren. Gleichzeitig aber auch all jene, die über ein Einkommen verfügen, welches die Auszahlung einer derartigen Transferleistung nicht gerechtfertigt. Völlig losgelöst von einer gesellschaftspolitischen Beurteilung gilt, daß die Finanzierung überwiegend auf erwerbstätige ArbeitnehmerInnen gestützt ist. Dieser Zusammenhang ist aber nicht nachvollziehbar.

Das Kinderbetreuungsgeld soll nach den Vorstellungen der Regierung zur Gänze aus dem Familienlastenausgleichsfonds (FLAF) finanziert werden. Die Einnahmen des FLAF kommen überwiegend aus lohnbezogenen Abgaben für die im Unternehmen beschäftigten ArbeitnehmerInnen. In den letzten Jahren gab es zahlreiche Leistungseinschränkungen bei den Ausgaben des FLAF. Unter anderem wurde das erhöhte Karenzgeld abgeschafft, die Dauer des Bezuges von Karenzgeld von 24 auf 18 Monate gekürzt, die Höhe wurde eingefroren, die Geburtenbeihilfe gestrichen. Von diesen Maßnahmen waren vor allem unselbständig erwerbstätige Eltern betroffen. Die Überschüsse im FLAF sind durch diese Einsparungen bei ArbeitnehmerInnen angestiegen.

Vor dem Hintergrund der Finanzierungsstruktur des FLAF und dem Zustandekommen der FLAF-Überschüsse aus Einsparungen bei Leistungen für ArbeitnehmerInnen wird besonders deutlich, daß die Einführung des Kinderbetreuungsgeldes eine massive Umverteilung von Unselbständigen zu Selbständigen, Bauern und Nichterwerbstätigen bewirkt.

In Summe werden für das Kinderbetreuungsgeld Mehrausgaben von knapp 10 Mrd öS veranschlagt. Diese Geldmittel werden ohne Bedarfsprüfung ausbezahlt, während noch vor einigen Monaten unter dem Titel der „Erhöhung der Treffsicherheit von Sozialleistungen“ Kürzungsmaßnahmen bei beitragsorientierten Sozialleistungen in Milliardenhöhe beschlossen wurden.

#### **5. Die Finanzierung des Kinderbetreuungsgeldes belastet die Pensionsversicherung und die Krankenversicherung**

Im Gesetzesentwurf werden die Kosten für das Kinderbetreuungsgeld im Vollausbau mit 17,2 Mrd öS angenommen. Diese Kostenschätzung baut auf einer Reihe unbekannter Entwicklungen auf: Geburtenentwicklung, Wirkung der Zuverdienstgrenze, Ausmaß der

Inanspruchnahme von Kinderbetreuungsgeld durch die Väter, durch die Selbständigen etc. Die BezieherInnen von Kinderbetreuungsgeld sind krankenversichert. Die ersten 18 Monate des Bezuges sollen pensionsbegründend werden.

Schon derzeit werden die Kindererziehungszeiten in der Pensionsversicherung ungenügend abgedeckt. Für 2002 werden 1,7 Mrd öS anstelle von 8,4 Mrd öS aus dem FLAF an die Pensionsversicherung für die Kindererziehungszeiten überwiesen. Mit dem Gesetzesentwurf zum Kinderbetreuungsgeld wird dieses strukturelle Defizit verlängert und ein Teil der Kosten auf die Beitragszahler in der Pensionsversicherung verlagert. Finanzielle Vorkehrungen wurden nicht getroffen.

Bisher wurden 18,2 % des Karenzgeldes als Krankenversicherungsbeiträge vom FLAF an die Krankenversicherung überwiesen. Von 2002 bis 2004 wird der Betrag mit 1 Mrd öS pauschaliert, obwohl die Dauer und die Zahl der BezieherInnen ansteigt. Ab 2005 wird der Beitragssatz auf 6,8 % reduziert. Dies hat zur Folge, daß in den Übergangsjahren 2003 und 2004 der Krankenversicherung jährlich 1 Mrd öS entgehen; ab 2005 sind es auf Dauer pro Jahr etwa 800 Mio öS. Im Ergebnis bedeutet diese Rechtsänderung jedenfalls, daß die ohnehin angespannte finanzielle Situation der Krankenversicherungen verschärft wird.

Ebenfalls wird für Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung ab 2005 der Krankenversicherungsbeitrag von derzeit 18,2 % auf 6,8 % gesenkt. Auch hier ist mit einem Einnahmefall in der Krankenversicherung von 1 Mrd öS zu rechnen.

## **6. Vereinbarkeit von Beruf und Familie erfordern gänzlich andere Instrumente**

Das Kinderbetreuungsgeld soll in den ersten drei Jahren des Kindes ausbezahlt werden. Damit bleibt unbeachtet, wie sich das Berufsleben der Eltern und die Kinderbetreuung nach Ablauf dieser drei Jahre gestaltet. Da es zu wenig Kinderbetreuungsplätze gibt und familiären Bedürfnissen im Erwerbsleben nur wenig Raum gegeben wird, stehen Eltern nach Auslaufen dieser Transferleistung vor dem unlösbaren Problem, wie sie mangels Infrastruktur und familienfreundlicher Arbeitsplätze Beruf und Kind vereinbaren können.

Als Alternative zum Kinderbetreuungsgeld, das Mütter aus der Berufsarbeit drängt, fordert die Bundesarbeitskammer umfassende Lösungsansätze zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Diese beinhalten die Schaffung von familienfreundlichen Arbeitsplätzen, den Ausbau des Angebotes an Kinderbetreuungseinrichtungen und vermehrte Wiedereinstiegshilfen.

## **C. BESONDERER TEIL**

### **Artikel 1 Kinderbetreuungsgeldgesetz (KBGG)**

Zu § 2 Abs 1 Zi 1 KBGG:

Die Anbindung des Kinderbetreuungsgeldes an den Anspruch auf Familienbeihilfe gemäß Familienlastenausgleichsfonds (FLAF) bedeutet, daß Personen, die nur deshalb keinen Anspruch auf Familienbeihilfe haben, weil sie eine gleichartige ausländische Beihilfe beziehen, vom Kinderbetreuungsgeld ausgeschlossen werden. Dies könnte etwa GrenzgängerInnen betreffen, die im Ausland erwerbstätig sind.

Zu § 2 Abs 1 Zi 3 KBGG:

Der Entwurf sieht hinsichtlich der **Einkommensobergrenze von €14.600 jährlich** keine Ausnahme für Beschäftigte in Teilzeitkarenz gemäß § 15 g Mutterschutzgesetz (MSchG) bzw § 8 Elternkarenzurlaubsgesetz (EKUG) vor. Damit führt das Kinderbetreuungsgeld zu einer **massiven Verschlechterung für ArbeitnehmerInnen in Teilzeitkarenz**.

Teilzeitkarenz wird vorrangig durch Höherqualifizierte gewählt, die längere berufliche Unterbrechungen vermeiden wollen. Teilzeitkarenz wird auch häufig von Vätern beansprucht und ist somit ein partnerschaftliches Modell. Daß für dieses zukunftsweisende Modell der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Überschreiten der Einkommensobergrenze die finanzielle Unterstützung wegfallen soll, wird entschieden abgelehnt. **Bei Bezug von Teilzeitkarenz ist die Einkommensobergrenze zu beseitigen.**

Wie unter § 15 Abs 1 MSchG angeführt wird, hat die Einkommensobergrenze auch für ArbeitnehmerInnen mit aufrechtem Dienstverhältnis besonders nachteilige Folgen. Nachdem der Karenzurlaub mit dem zweiten Geburtstag des Kindes endet, kommen ArbeitnehmerInnen in die schwierige Situation, entweder auf das Kinderbetreuungsgeld zu verzichten, sofern die Einkommensobergrenze überschritten wird, oder das Dienstverhältnis aufzulösen.

Zu § 2 Abs 2 KBGG:

Hier ist vorgesehen, daß ausländische ArbeitnehmerInnen, die keinen Anspruch auf Familienbeihilfe haben, aber die Anwartschaft auf Karenzgeld nach den Bestimmungen des Karenzgeldgesetzes erfüllen, Kinderbetreuungsgeld bekommen sollen. Eine Verschlechterung im Vergleich zur geltenden Rechtslage besteht in jenen Fällen, wo MigrantInnen noch keine 5 Jahre in Österreich leben und unmittelbar vor dem Bezug von Kinderbetreuungsgeld Arbeitslosenleistungen beziehen. Eine Verschlechterung für ausländische ArbeitnehmerInnen im Vergleich zur derzeitigen Rechtssituation ist aber auszuschließen.

Da das Karenzgeldgesetz (KGG) nur mehr für Geburten vor dem 1.01.2002 relevant ist, müßten die Sonderbestimmungen für ausländische ArbeitnehmerInnen ohne Anspruch auf Familienbeihilfe direkt in das KBGG aufgenommen werden.

Zu § 2 Abs 4 KBGG:

Aus Anlaß des erstmaligen Wechels der Kinderbetreuung zwischen den Eltern besteht im Karenzgeldgesetz die Möglichkeit, Karenzgeld im Ausmaß von 31 Tagen durch beide Eltern gleichzeitig zu beziehen. Diese Möglichkeit sollte auch im KBGG erhalten bleiben.

Zu § 3 KBGG:

Das tägliche Kinderbetreuungsgeld beträgt € 14,53 und ab dem 25. Lebensmonat € 7,27, sofern die in § 7 Abs 2 des Entwurfes vorgesehenen Mutter-Kind-Paß-Untersuchungen nicht nachgewiesen werden. Allerdings wird in § 7 Abs 2 normiert, daß der Anspruch auf das volle Kinderbetreuungsgeld gebührt, sofern 5 Untersuchungen während der Schwangerschaft und 5 Untersuchungen des Kindes vorgenommen wurden. Daraus müßte geschlossen werden, daß bei Nichterfüllung dieser Voraussetzung überhaupt kein Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld besteht. Dies steht im Widerspruch zu den Regelungen in § 3 des Entwurfs und sollte klargestellt werden.

Die bisherigen Erfahrungen zeigen, daß es wichtig ist, die **Mutter-Kind-Paß-Untersuchungen** an finanzielle Anreize zu koppeln. Es ist aber problematisch, wenn die fehlenden Untersuchungen mit Sanktionen verknüpft werden, weil ein Teil der LeistungsbezieherInnen samt ihren Kindern davon leben müssen. **Einer Bonusregelung anstelle einer Strafregelung wäre daher jedenfalls der Vorzug zu geben.**

Durch den **Wegfall der Familienzuschläge** kommt es bei ArbeitnehmerInnen mit mehreren Kindern de facto zu einer Verschlechterung in der monatlichen Leistungshöhe. Dies ist aber auszuschließen.

Zu § 5 Abs 1 KBGG:

Auch wenn die Dauer des Kindesbetreuungsgeldes generell problematisch zu werten ist, weil Anreize für längere Erwerbsunterbrechungen geschaffen werden, so ist doch die Differenzierung bei der Dauer zwischen alleinerziehenden und nicht alleinerziehenden Eltern vor dem Hintergrund des Gleichheitsgrundsatzes nicht gerechtfertigt.

Zu § 5 Abs 5 KBGG:

Derzeit ist es möglich, daß Vater und Mutter aufgrund der Geburt eines weiteren Kindes gleichzeitig Karenzgeld für zwei Kinder beziehen. Dies ist insbesondere deshalb notwendig, weil bereits getroffene Karenzvereinbarungen mit dem Arbeitgeber einseitig nicht zurückgenommen werden können. In diesen Fällen müßte auch weiterhin das Kinderbetreuungsgeld durch beide Elternteile bezogen werden können.

Zu § 6 Abs 1 Zi 1 KBGG:

Während des Anspruchs auf Wochengeld ist ein Ruhen des Kinderbetreuungsgeldes vorgesehen. Das bedeutet, daß ArbeitnehmerInnen in der Regel um 8 Wochen kürzer Kinderbetreuungsgeld beziehen können. Da das Kinderbetreuungsgeld als Familienleistung konzipiert ist, ist es nach Ansicht der Bundesarbeitskammer **unzulässig, den Bezug des Wochengeldes**, welches eine Versicherungsleistung darstellt, **als Ruhensgrund festzuschreiben**. Konsequenterweise muß das Kinderbetreuungsgeld auch während des Wochengeldbezuges in voller Höhe gebühren.

Auf Verfassungswidrigkeit zu überprüfen wäre die Regelung, nach der die Gewährung der Sachleistung „Betriebshilfe“ von einer Anrechnung auf das Kinderbetreuungsgeld ausgenommen sein soll, das Wochengeld jedoch nicht. Die Differenzierung zwischen Geldleistung (Wochengeld) und Sachleistung (Betriebshilfe) ist sachlich nicht begründet, weil auch die Betriebshilfe durch die Weiterführung des Betriebes zu einem Ertrag führt und daher in Summe gesehen einen Einkommensersatz darstellt. Zu einer sachlich nicht gerechtfertigten Differenzierung käme es auch dadurch, daß zwar das Wochengeld nach österreichischem Recht ruht, vergleichbare ausländische Leistungen, wie das Mutterschaftsgeld in der Schweiz bzw in Liechtenstein bei Grenzgängerinnen, kein Ruhen bewirken.

Zu § 6 Abs 1 Zi 2 KBGG:

Aus der Diktion des § 6 Abs 1 Zi 2 ergibt sich, daß für ausländische KinderbetreuungsgeldbezieherInnen ohne Anspruch auf Familienbeihilfe dieses bei einem 3 Monate überschreitenden Auslandsaufenthalt ruht (Ausnahmen sind in berücksichtigungswürdigen Gründen vorgesehen). BezieherInnen von Kinderbetreuungsgeld mit Anspruch auf Familienbeihilfe können sich hingegen unbegrenzt lange im Ausland aufhalten, solange der Mittelpunkt der Lebensinteressen in Österreich nachgewiesen werden kann. Zu

denken wäre hierbei etwa an das zunehmende Phänomen der Entsendung. Diese Ungleichbehandlung von ÖsterreicherInnen und AusländerInnen müßte ausgeschlossen werden.

Zu § 8 KBGG:

Die gesetzliche Regelung zur Ermittlung des maßgeblichen Einkommens ist kompliziert. Eine Abschätzung, ob der Grenzbetrag von € 14.600,- (200.000,- öS) überschritten wird oder nicht, ist im vorhinein sehr schwierig.

Bei unselbständig Erwerbstätigen wird das Einkommen neu definiert. Statt zur Verfügung stehende Einkommensbegriffe - wie das auf dem Lohnzettel ausgewiesene Bruttoentgelt - zu verwenden, muß das steuerpflichtige Einkommen ermittelt und um 30 % erhöht werden. Mit dem Zuschlag von 30 % sollen die Sozialversicherungsbeiträge und Sonderzahlungen erfaßt werden. ArbeitnehmerInnen, die keine Sonderzahlungen haben, werden durch den fixen Zuschlag von 30 % benachteiligt. Für die Betroffenen ist nicht durchschaubar, welches Einkommen sie dazuverdienen dürfen. Im Vollzug ist das definierte Einkommen unpraktikabel. Unter dem Aspekt der Rechtssicherheit und Verständlichkeit ist die Einkommensdefinition verfassungsrechtlich bedenklich.

Während bei Selbständigen und freien DienstnehmerInnen eine Jahreseinkommensgrenze gilt, wird bei unselbständig Erwerbstätigen auf die Zeiträume des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld abgestellt. Widersprüchlich ist dabei die Definition über die Hochrechnung des Zuverdienstes auf den Grenzbetrag von € 14.600,-, wenn Kinderbetreuungsgeld nicht im gesamten Kalenderjahr bezogen wurde. Während in § 8 Zi 1 offensichtlich die Zeiträume des Anspruches auf Kinderbetreuungsgeld auf den Jahreschnitt hochzurechnen sind, wird in den Erläuterungen von einer Hochrechnung der Zuverdienstmonate auf ein Kalenderjahr ausgegangen. Dies hätte zur Folge, daß bei einem Zuverdienst von ca öS 16.000,- brutto in nur einem Kalendermonat der Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld für das gesamte Kalenderjahr entfällt.

Ein weiteres Problem für ArbeitnehmerInnen kann sich daraus ergeben, daß durch Lohnerhöhungen oder angeordnete Überstunden, die von den ArbeitnehmerInnen nicht beeinflußt werden können, möglicherweise das Kinderbetreuungsgeld für das gesamte Kalenderjahr verloren geht.

Zu einer eklatanten Benachteiligung könnte es für freie DienstnehmerInnen kommen. Wird während des Kalenderjahres im Anschluß an den Bezug von Kinderbetreuungsgeld wieder eine Beschäftigung aufgenommen und aus dieser Tätigkeit ein Einkommen über den Betrag von € 14.600,- erzielt, so entfällt für das gesamte Kalenderjahr der Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld.

Zu § 9 KBGG:

Einen **Zuschuß zum Kinderbetreuungsgeld** werden - wie schon bisher - ausschließlich AlleinerzieherInnen und sozial schwache Eltern beziehen. Es ist unverständlich, weshalb gerade dieser Personenkreis noch **strengeren Zuverdienstgrenzen** unterliegen soll als andere LeistungsbezieherInnen. Während im Karenzgeldgesetz bei einer Teilzeitkarenz der Zuschuß in halber Höhe gebührt, entfällt dieser nunmehr, wenn in etwa die Geringfügigkeitsgrenze (es gilt der komplizierte Einkommensbegriff nach § 8 des Entwurfs) überschritten wird. Dies ist eine **eklatante Benachteiligung von AlleinerzieherInnen**



**und einkommensschwachen Familien**, die ihre finanzielle Situation während des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld mit Zuschuß verbessern wollen. Es müßte auch dieser Personenkreis im Rahmen der für alle anderen Bezugsberechtigten geschaffenen Zuverdienstgrenzen bis zur Höchstgrenze von € 14.600,- jährlich dazuverdienen können.

Zu § 10 KBGG:

Der Zuschuß sollte angehoben werden.

Zu § 12 KBGG:

Absolut nicht nachzuvollziehen ist, daß die für den Zuschuß bereits derzeit extrem niedrigen Freigrenzen für den Partner sowie die Freigrenzen für weitere Personen, für welche eine Unterhaltsverpflichtung besteht, nunmehr weiter gekürzt werden. Offen ist überdies die Frage, wie im laufenden Kalenderjahr überhaupt ermittelt wird, ob und in welcher Höhe ein Anspruch auf Zuschuß besteht. Es ist zu befürchten, daß durch die kompliziert zu ermittelnde und meist erst im nachhinein feststellbare Höhe eines allfälligen Zuschusses viele Betroffene von vornherein von einer Antragstellung abgehalten werden.

Die Freigrenzen müßten angehoben und ein nachvollziehbares Einkommen zugrunde gelegt werden.

Zu § 19 Abs 1 KBGG:

Die Einkommensgrenzen für die Rückzahlung ausbezahlter Zuschüsse zum Kinderbetreuungsgeld sollten angehoben werden. Zu bedenken ist, daß seit Einführung des Karenzurlaubsgeldzuschußgesetzes im Jahr 1995 keine Einkommensanpassung erfolgte.

Zu § 26 Abs 1 Zi 1 KBGG:

Hier dürfte ein Druckfehler vorliegen. § 25 ASVG müßte durch § 26 ASVG ersetzt werden.

Zu § 31 KBGG:

Die Verjährungsfrist von 5 Jahren für Rückforderungen sollte ab dem Zeitpunkt des Erkennen-Müssens des Rückforderungsgrundes durch den Krankenversicherungsträger und nicht erst ab Kenntnis beginnen.

Zu § 36 Abs 2 KBGG:

Um Aussagen über die Struktur der KinderbetreuungsgeldbezieherInnen machen zu können, sollte statistisch zwischen Erwerbstätigen, Selbständigen, Bauern und Nichterwerbstätigen differenziert werden. Weiters sollte die Zahl der ausländischen BezieherInnen ohne Anspruch auf Familienbeihilfe erfaßt werden. Innerhalb der BezieherInnen von Zuschuß wäre zwischen AlleinerzieherInnen und einkommensschwachen Familien zu differenzieren. Weiters müßte die Anzahl der Rückforderungsfälle erfaßt werden.

Zu § 38 KBGG:

Die volle Finanzierung des Kinderbetreuungsgeldes aus Mitteln des Ausgleichsfonds für Familienbeihilfen ist auszuschließen. Die Beiträge in den FLAF sind überwiegend lohnbezogen und aus einem Lohnverzicht aller unselbständig Erwerbstätigen entstanden. Die nunmehr bestehenden Überschüsse im FLAF sind zu einem erheblichen Teil auf Kürzungen bei den familienpolitischen Leistungen in den letzten Jahren zurückzuführen, von denen überwiegend ArbeitnehmerInnen betroffen waren. Mit der Einführung des

Kinderbetreuungsgeldes entfällt auch der finanzielle Spielraum für die kostengerechte Finanzierung der Anrechnung von Kindererziehungszeiten in der Pensionsversicherung. Damit werden diese Kosten an die Pensionsversicherung übergewälzt.

Zu § 42 KBGG:

Der Zuschuß dürfte ebenso wenig wie das Kinderbetreuungsgeld selbst den Unterhaltsanspruch des Kindes mindern.

Zu § 49 KBGG:

Der Geltungsbeginn des Kinderbetreuungsgeldes ist für Geburten ab dem 1.1.2002 vorgesehen. Diese Stichtagsregelung erscheint unverhältnismäßig restriktiv, wenn berücksichtigt wird, daß Eltern für Geburten ab dem 1.1.2002 bis zu 216.000,- öS Kinderbetreuungsgeld lukrieren können, während Eltern für Geburten, die nur kurz vor 2002 liegen, gänzlich von der Leistung ausgeschlossen werden.

Abschließend ist zum Entwurf des Kinderbetreuungsgeldgesetzes noch kritisch festzuhalten, daß keine Dynamisierung der Höhe des Kinderbetreuungsgeldes und des Zuschusses sowie der Zuverdienstgrenzen vorgesehen ist. Im Hinblick darauf, daß diese Leistung für ArbeitnehmerInnen das entfallene Erwerbseinkommen ersetzen soll, wäre eine Dynamisierung vorzusehen.

## **Artikel 2 Familienlastenausgleichsgesetz**

Zu § 9 FLAG:

In einer WIFO-Studie zu den Verteilungswirkungen des Familienpakets 1998 wurde dargelegt, daß die Armutsgefährdung von Haushalten mit drei und mehr Kindern von 22,7 % auf 7,3 % deutlich reduziert werden konnte. Für AlleinerzieherInnenhaushalte vergrößerte sich hingegen die Armutsgefährdung deutlich von 10,6 % auf 14,4 %. Vor diesem Hintergrund wäre es prioritär, spezifische Unterstützungen für AlleinerzieherInnen zu schaffen, die jedenfalls in diesem Gesetespaket nicht erkennbar sind.

Zu § 39 j Abs 4 FLAG:

Hier ist vorgesehen, daß aus Mitteln des FLAF Informationsmaßnahmen zum Kinderbetreuungsgeld sowie zur Sicherung der Inanspruchnahme von Mutter-Kind-Paß-Untersuchungen finanziert werden. Es müßte klar differenziert werden, daß Geldmittel ausschließlich für sachbezogene Informationen, nicht aber wahlwerbende Zwecke verwendet werden dürfen.

Zu § 39 j Abs 7 FLAG:

Die Aufwendungen des Bundes und der Länder für das Karenzurlaubsgeld sollen mit 1.01.2002 durch den FLAF getragen werden. Nachdem eine entsprechende Beitragsleistung des Bundes und der Länder in den FLAF nicht vorgesehen ist, kommt es zu einer Entlastung des Bundes- und der Länderbudgets auf Kosten des FLAF.

Unklar ist weiters, wie in Hinkunft der Anspruch von Bundes- und Landesbediensteten geregelt ist, zumal das Karenzurlaubsgeldgesetz im Rahmen des vorliegenden Gesetzpaketes nicht novelliert werden soll.

### Artikel 3 – Allgemeines Sozialversicherungsgesetz

Zu § 72 ASVG:

Bisher wurden 18,2 % Krankenversicherungsbeitrag für KarenzgeldbezieherInnen vom FLAF an die Krankenversicherung überwiesen. Der Krankenversicherungsbeitrag für die BezieherInnen von Kinderbetreuungsgeld wird für die Kalenderjahre 2002, 2003 und 2004 mit 1 Milliarde Schilling pauschaliert. Darin enthalten sind die „auslaufenden“ KarenzgeldbezieherInnen sowie die neu hinzukommenden KinderbetreuungsgeldbezieherInnen. Ab 2005 beträgt der Krankenversicherungsbeitrag 6,8 % des jeweiligen Jahresaufwandes für Kinderbetreuungsgeld. Im Vergleich zum bisherigen Recht (18,2 % Krankenversicherungsbeitrag) entgehen der Krankenversicherung in den Übergangsjahren 2003 und 2004 jährlich mehr als 1 Mrd öS, ab 2005 sind es auf Dauer pro Jahr etwa 800 Mio öS.

Der **Reduktion des Krankenversicherungsbeitragssatzes in Höhe von 18,2 % auf einen Satz von 6,8 %** und die damit verbundenen Einnahmensverluste für die Krankenversicherung, werden in den Erläuterungen mit keinem Wort begründet. Im Ergebnis bedeutet die Rechtsänderung jedenfalls, daß das **Kinderbetreuungsgeld zu einem erheblichen Teil auf Kosten der Krankenversicherung eingeführt** wird, obwohl die schwierige finanzielle Situation der Krankenversicherung bekannt ist.

Zu § 236 Abs 4 a ASVG:

Durch die Anrechnung von 18 Monaten des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld als Beitragszeiten in der Pensionsversicherung entstehen erhöhte Kosten durch zusätzliche Leistungsansprüche bzw vorgezogenen Pensionsanfall. Diese Kosten werden durch Mittelzuflüsse an die Pensionsversicherung nicht wettgemacht. Der Leistungsausbau geht eindeutig zu Lasten der Pensionsversicherung.

Bereits anlässlich der letzten Pensionsreform wurde immer wieder ins Treffen geführt, daß ein wesentlicher Punkt der finanziellen Situation der Pensionsversicherung die Anrechnung von nicht entsprechend durch Beiträge gedeckte Versicherungszeiten ist. Wenn parallel zur Einführung des Kinderbetreuungsgeldes wiederum die Forderung erhoben wird, das Pensionsalter zu erhöhen, um die Pensionen zu sichern, ist es unseriös, 18 Monate des Kinderbetreuungsgeldes als Beitragszeit zu werten und dafür der Pensionsversicherung nicht die entsprechenden Beiträge zukommen zu lassen.

Seit Jahren werden die Kindererziehungszeiten in der Pensionsversicherung ungenügend abgedeckt. Mit dem Gesetzesentwurf zum Kinderbetreuungsgeld wird dieser Zustand verlängert und ein Teil der Kosten des Kinderbetreuungsgeldes auf die Pensionsversicherung verlagert.

### Artikel 4 – Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz

Zu § 290 Abs 3 GSVG:

Die Übergangsregelung für die Bezieherinnen von Teilzeitbeihilfe stellt - im Unterschied zum Karenzgeldgesetz - nicht auf den Geburtszeitpunkt des Kindes, sondern auf einen Bezugszeitraum durch die Versicherten ab. Es ist nicht nachvollziehbar, aus welchem Grund es hier eine günstigere Übergangsregelung für Bezieherinnen von Teilzeitbeihilfe im Zeitraum 1.07.2000 bis 30.06.2001, unabhängig vom Tag der Geburt des Kindes,

geben soll, während für laufende KarenzgeldbezieherInnen nach dem KGG die Übergangsregelungen für Geburten ab dem 1.07.2000 gelten.

### **Artikel 5 – Bauern-Sozialversicherungsgesetz**

Zu § 279 Abs 3 BSVG:

Es gilt das zu § 290 Abs 3 GSVG Gesagte.

### **Artikel 7 – Mutterschutzgesetz**

Zu § 15 Abs 1 und § 15 c Abs 1 Zi 2 MSchG:

Die Beibehaltung des Karenzanspruches bis zum zweiten Geburtstag des Kindes im Zusammenhang mit der Einführung des Kinderbetreuungsgeldes hat für berufstätige Frauen folgenschwere Auswirkungen. Während der Kündigungsschutz bis 4 Wochen nach Vollendung des 24. Lebensmonats des Kindes gegeben ist, wird mit dem Kinderbetreuungsgeld ein Anreiz zur Berufsunterbrechung für 30 Monate geschaffen. Mit der Entscheidung, das Kinderbetreuungsgeld für den Maximalzeitraum auszuschöpfen, geht der Kündigungsschutz verloren, sodaß die Gesamtregelung die Verdrängung der Frauen vom Arbeitsmarkt massiv fördert. Für MigrantInnen mit Beschäftigungserlaubnis könnte der Anreiz zu längerer Erwerbsunterbrechung auch dazu führen, daß der erreichte Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt verlorenggeht. Der erworbene Status der Beschäftigungserlaubnis müßte erhalten bleiben.

**Um die erwerbsfeindliche Ausrichtung des Kinderbetreuungsgeldes zu verringern, müßte nach der Karenz ein Rückkehrrecht mit reduzierter Arbeitszeit geschaffen werden.** Nur so könnten ArbeitnehmerInnen auch bei Wiederbeschäftigung Kinderbetreuungsgeld beziehen und aus der Falle herauskommen, zwischen Geldleistung und kündigungsgeschütztem Dienstverhältnis entscheiden zu müssen.

Im vorliegenden Entwurf entfällt die Voraussetzung der überwiegenden Selbstpflege des Kindes für den Anspruch auf Karenz. Als Begründung wird in den erläuternden Bemerkungen angeführt, daß nunmehr während der Karenz für 13 Wochen über der Geringfügigkeitsgrenze verdient werden kann und daher nicht in allen Fällen eine überwiegende Betreuung gewährleistet ist. Diese Begründung ist jedoch nicht stichhaltig, denn schon bisher war eine „vorübergehende Beschäftigung“ über der Geringfügigkeitsgrenze zulässig.

Hingegen könnte der Entfall der Anspruchsvoraussetzung der überwiegenden Eigenbetreuung mittelfristig eine Aufweichung der essentiellen Zweckbindung der Karenz an die Kinderbetreuung zur Folge haben, die bislang die Begründung für den sehr strengen Kündigungsschutz bei Inanspruchnahme von Karenz ist. Ohne diese Zweckbindung ist ein derartig strenger Kündigungsschutz nur erschwert argumentierbar und könnte zu einer Angleichung an Karenzierungen anderer Art (zB Bildungskarenz nach § 11 AVRAG) führen.

Zu § 15 a Abs 4 und 5 MSchG:

Bisher gab es für den Fall, daß die Karenz zwischen den Eltern zweimal geteilt wird, die Möglichkeit des durchgehenden Kündigungsschutzes. Nunmehr endet der Kündigungsschutz vier Wochen nach dem ersten Karenzteil und beginnt frühestens 4

Monate vor Antritt des zweiten Teiles der Karenz. Dies bedeutet, wenn der Vater länger als 5 Monate Karenz in Anspruch nimmt, daß für die Mutter zwischenzeitlich der Kündigungsschutz verloren geht. Die in Aussicht genommene Neuregelung widerspricht dem Gemeinschaftsrecht. § 2 Zi 4 RL 96/34/EG – ElternurlaubsRL fordert von den Mitgliedsstaaten Maßnahmen zum Schutz der ArbeitnehmerInnen vor Entlassung in den entsprechenden Rechtsvorschriften, um sicherzustellen, daß das Recht auf Elternurlaub auch wahrgenommen werden kann. Die Zerstückelung des Kündigungsschutzes bei Dreiteilung der Karenz zu Lasten jenes Elternteils, der zwei Teile in Anspruch nimmt, ist mit dem in der ElternurlaubsRL geforderten Schutz vor Entlassung nicht vereinbar. Die Möglichkeit, allenfalls erfolgte Kündigungen anzufechten, kann den gemeinschaftsrechtlich erforderlichen Kündigungsschutz nicht ersetzen, weil damit das strukturelle Kündigungsrisiko und das allfällige Prozeßrisiko auf die einzelnen ArbeitnehmerInnen überwältigt würde.

Zu § 15 c MSchG:

Pflegeeltern, die Kinder gemäß §§ 186 ff ABGB in „entgeltliche“ Pflege auf Auftrag und unter Aufsicht der Jugendwohlfahrtsträger übernehmen, haben bislang keinen Rechtsanspruch auf Karenz. Pflegeeltern übernehmen (meist vorübergehend) Kinder aus Herkunftsfamilien, die dort aufgrund schwieriger, sozialer und /oder wirtschaftlicher Verhältnisse nicht betreut werden können. Da die Pflegeeltern im allgemeinen im Beruf stehen und bis zur Benachrichtigung von der Übernahme der Pflegekinder arbeiten, trifft sie die arbeitsrechtliche Schlechterstellung (kein Karenzanspruch und kein Kündigungsschutz) gegenüber Pflegeeltern mit Adoptionsabsicht besonders hart. Eine Gleichstellung von Pflegeeltern, die Kinder entgeltlich pflegen, wäre daher angebracht.

Zu § 15 e Abs 3 und 3a MSchG:

Bisher hatte eine Verletzung der Arbeitspflicht bei einer geringfügigen Beschäftigung als auch einer vorübergehenden Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze keine Auswirkung auf das karenzierte Dienstverhältnis. Diese Regelung entspricht der besonderen Situation von Personen in Karenz, die Betreuungsaufgaben haben und daher kurzfristig an der Arbeitsaufnahme (etwa wegen Erkrankung des Kindes oder Ausfall der Betreuungsperson) gehindert sein können. Für die nunmehr geschaffene Regelung der Beschäftigung von 13 Wochen über der Geringfügigkeitsgrenze gilt die Regelung der Unbeachtlichkeit der Verletzung der Arbeitspflicht nicht. Es müßte weiterhin gewährleistet sein, daß es zu keinen Rechtsfolgen auf das karenzierte Dienstverhältnis kommt, wenn die Arbeitspflicht bei einer vorübergehenden Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze verletzt wird.

Wird Karenz nicht während des gesamten Kalenderjahres in Anspruch genommen, kann eine über der Geringfügigkeitsgrenze liegende Beschäftigung nur im aliquoten Ausmaß dieser 13 Wochen vereinbart werden. Wie rechtsunkundigen ArbeitnehmerInnen die Aliquotierungsberechnungen richtig vornehmen sollen, bleibt abzuwarten. Welche Rechtsfolgen ein Überschreiten der zulässigen vorübergehenden Beschäftigung hat, ist nicht weiter ausgeführt.

§ 15 e MSchG neu läßt die Fragen offen, ob die Phasen des Dazuverdienens über der Geringfügigkeitsgrenze die Karenz unterbrechen oder nicht und welche Rechtsfolgen sich daran knüpfen. Insbesondere ist fraglich, wie sich im Fall einer Beschäftigung während dieser Phasen die Entgeltfortzahlung sowohl hinsichtlich der Anspruchsdauer als auch der Höhe nach bemißt, wann der in dieser Phase erworbene Urlaubsanspruch gebührt und

wie die Abfertigung zu bemessen ist, wann das Dienstverhältnis in dieser Phase endet und vor allem, wann das Entgelt fällig ist, das für diese Tätigkeit ins Verdienen gebracht wird.

Nach geltender Rechtslage wurde die Zulässigkeit einer vorübergehend die Geringfügigkeitsgrenze überschreitenden Beschäftigung nicht auf den Arbeitgeber, bei dem die Karenz beansprucht wird, eingeschränkt. Nunmehr wird für die vorübergehende Beschäftigung im Ausmaß von bis zu 13 Wochen explizit der Dienstgeber, zu dem das karenzierte Dienstverhältnis besteht, angeführt. Der Entwurf läßt offen, wie eine vorübergehende Beschäftigung bei Dritten sanktioniert ist. Nach allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen ist zu befürchten, daß das Bekanntwerden von vorübergehender Beschäftigung bei Dritten zur Entlassung der betreffenden DienstnehmerInnen führen kann.

Grundsätzlich wird zu Bedenken gegeben, daß durch die Möglichkeit von 13 Wochen Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze der Druck auf karenzierte ArbeitnehmerInnen steigen könnte, für verschiedene Aushilfstätigkeiten und Vertretungen zur Verfügung zu stehen. Sie müssen dafür zwar nicht zur Verfügung stehen, eine Ablehnung könnte aber möglicherweise negative Konsequenzen bei der Berufsrückkehr zur Folge haben.

Zu § 15 f MschG:

Der Gesetzgeber begnügt sich damit, das bisher bereits verankerte Recht auf Information beizubehalten. Um die Chancen berufstätiger Mütter zu verbessern, sollte jedenfalls ein Rechtsanspruch auf Teilnahme an betrieblichen Qualifizierungs- und Ausbildungsmaßnahmen auch während der Karenzzeit verankert werden.

Zu § 15 g MSchG:

Durch die im KBGG vorgesehene Einkommensobergrenze entfällt in vielen Fällen der finanzielle Anreiz für die Inanspruchnahme von Teilzeitkarenz. Es ist damit zu rechnen, daß die Durchsetzung von Teilzeitkarenz noch weiter erschwert wird, weil ArbeitgeberInnen, die an einer teilweisen Weiterarbeit der ArbeitnehmerInnen interessiert sind, auf die Zuverdienstmöglichkeiten zum Kinderbetreuungsgeld verweisen werden.

Um eine Teilzeitbeschäftigung mit Kinderbetreuungsgeld beanspruchen zu können, müssen ArbeitnehmerInnen sowohl die Arbeitszeitgrenze als auch die Einkommensgrenze berücksichtigen. Wie bereits zu § 2 KBGG angeführt wurde, müßte bei Teilzeitkarenz die Einkommensobergrenze entfallen.

Immer wieder hat die Bundesarbeitskammer auf die Notwendigkeit eines verbesserten Zuganges zu einer Teilzeitbeschäftigung anstelle einer Karenzierung hingewiesen und auch konkrete Vorschläge unterbreitet. Die derzeitige Regelung, die ArbeitnehmerInnen bei Nichteinigung mit dem Arbeitgeber auf den Gerichtsweg verweist, kann nicht zum gewünschten Ergebnis führen. Es wird daher vorgeschlagen, eine Regelung in Anlehnung an jene bei aufgeschobener Karenz zu treffen, die den ArbeitgeberInnen bei Nichteinigung eine Klagsmöglichkeit einräumt.

## **Artikel 8 – Eltern-Karenzurlaubsgesetz**

Zu § 2 Abs 1 EKUG:

Aufgrund der Erfahrung aus der Beratung zeigt sich, daß sich Väter eher in der letzten Phase der Karenzzeit der Kinderbetreuung widmen. Da nach Ablauf des zweiten Geburts-

tags des Kindes kein Anspruch auf Karenz und kein Kündigungsschutz besteht, werden viele Väter dieses Risiko nicht auf sich nehmen und auf die Väterkarenz verzichten.

Zu § 7 EKUG:

Die Änderung beinhaltet, daß bei Väterkarenz nunmehr der **Kündigungs- und Entlassungsschutz nicht mehr ab Bekanntgabe der Karenz beginnt, sondern frühestens vier Monate vor Antritt der Karenz**. Ausgehend von der Tatsache, daß bei Teilung der Karenz Väter fast ausschließlich die zweiten Teile der Elternkarenz übernehmen, **benachteiligt** eine derartige Regelung des Kündigungsschutzes **zum überwiegenden Teil Männer**. Diese massive Verschlechterung beim Kündigungsschutz wird von der Bundesarbeitskammer entschieden abgelehnt.

### **Artikel 10 – Karenzgeldgesetz**

Zu § 60 KGG:

Das Karenzgeldgesetz kommt nur mehr für Geburten vor dem 1.01.2002 zur Anwendung. Damit entfällt die Wiedereinstellungsbeihilfe nach § 33 KGG für Geburten ab dem 1.01.2002. Wenngleich die Wiedereinstellungsbeihilfe nicht allzu große praktische Bedeutung erlangt hat, halten wir es nicht für gerechtfertigt, sie kommentarlos auslaufen zu lassen. Vielmehr müßte überlegt werden, wie sie in eine notwendige Wiedereinstiegs-offensive im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik eingebaut werden kann.

### **Artikel 11 – Arbeitslosenversicherungsgesetz**

Zu § 6 Abs 1 AIVG:

Beim Entfall der Sondernotstandshilfe ab 1.01.2002 (mit Ausnahme für Geburten vor dem 1.07.2000) wird zu bedenken gegeben, daß die Sondernotstandshilfe in der Regel höher ist als das Kinderbetreuungsgeld und es hier zu finanziellen Benachteiligungen für ArbeitnehmerInnen kommen kann.

Weiters wird befürchtet, daß dies eine negative Signalwirkung auf die Gemeinden hat. Die Inpflichtnahme der Gemeinden bei der Kinderbetreuung mit gleichzeitigen finanziellen Folgen bei Unterbleiben, hat zu einem Anstieg der Kinderbetreuungseinrichtungen geführt. Die Abschaffung der Sondernotstandshilfe führt zur folgenschweren Konsequenz, daß der finanzielle Druck zur Schaffung von adäquaten Kinderbetreuungseinrichtungen wegfällt.

Zu § 7 Abs 5 AIVG:

Der Entwurf sieht vor, daß bei einer Beantragung von Arbeitslosengeld während dem Bezug von Kinderbetreuungsgeld zusätzlich geprüft werden soll, ob das Kind durch eine andere geeignete Person oder in einer geeigneten Einrichtung betreut wird. Aus Sicht der Bundesarbeitskammer kann es nicht Aufgabe des Arbeitsmarktservices (AMS) sein, zu prüfen, ob eine geeignete Kinderbetreuung vorhanden ist. Gemäß § 7 Abs 2 besteht Anspruch auf Arbeitslosengeld, wenn der/die Arbeitslose der Arbeitsvermittlung zur Verfügung steht. Die geltenden Bestimmungen sind ausreichend, um die Arbeitsvermittlung zu prüfen. Bei der Verfügbarkeit sollte jedenfalls auf die Arbeitszeitbedürfnisse arbeitsloser Eltern Rücksicht genommen werden.

Zu § 9 Abs 8 AIVG:

Hier ist vorgesehen, daß die Teilnahme an einer Ausbildungs- oder Wiedereingliederungsmaßnahme ermöglicht wird, wenn nicht binnen 4 Wochen eine zumutbare Beschäftigung angeboten werden kann. Da ArbeitnehmerInnen nach einer zeitlich befristeten Abwesenheit vom Arbeitsmarkt sicherlich Qualifizierungsdefizite aufweisen und somit Schwierigkeiten beim Wiedereinstieg entstehen werden, ist es wichtig, gezielte Ausbildungs- und Wiedereingliederungsmaßnahmen anzubieten. Es müßte eine speziell für diese Personengruppe zugeschnittene Wiedereinstiegsoffensive konzipiert werden. Diese müßte Laufbahnplanung und ein flächendeckendes Angebot an bedarfsgerechten Wiedereinstiegsmaßnahmen beinhalten.

Unklar ist, welche Rechtsfolgen bestehen, wenn das AMS kein Angebot zur Verfügung stellt. Dies sollte jedenfalls klargestellt werden. Weiters wäre für eine finanzielle Bedeckung für die Ausbildungs- oder Wiedereingliederungsmaßnahmen zu sorgen. Aus Sicht der Bundesarbeitskammer sollte eine Sonderbudgetierung in der Höhe von 1 Milliarde öS zur Unterstützung des Wiedereinstiegs erfolgen und sichergestellt werden, daß dies nicht zu Lasten der Mittel für aktive Arbeitsmarktpolitik für andere Personengruppen geht.

Nachdem Zeiten der Berufsausbildung, der berufsbezogenen Weiterbildung nicht als Beschäftigungszeiten zum Erhalt der Beschäftigungserlaubnis zählen, könnte dies für MigrantInnen die fatale Folge haben, daß sie durch Ausbildungs- oder Wiedereingliederungsmaßnahmen den Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt verlieren. Der erworbene Beschäftigungsstatus müßte erhalten bleiben.

Bei der Vermittlung auf einen Arbeitsplatz müßten die Arbeitszeitwünsche der WiedereinsteigerInnen mitberücksichtigt werden. Andernfalls könnte die neu eingeführte Bestimmung dazu führen, daß es zu Arbeitsvermittlungen kommt, die mit der Kinderbetreuung nicht vereinbar sind und die Nichtannahme solcher Stellen zum Ausschluß von Arbeitslosenleistungen führt.

Zu § 14 Abs 7 bis 9 AIVG:

Damit wird es möglich, Weiterbildungsgeld parallel zu und nach dem Bezug von Kinderbetreuungsgeld zu beziehen. Vor diesem Hintergrund ist es absolut nicht nachvollziehbar, daß unter dem Titel „soziale Treffsicherheit“ das Weiterbildungsgeld im Anschluß an das Karenzgeld ab 1.01.2001 gestrichen wurde. Die Bundesarbeitskammer hat sich bereits in der Vergangenheit dafür ausgesprochen, daß das Weiterbildungsgeld nicht abgeschafft, sondern an arbeitsmarktrelevante Qualifizierungsmaßnahmen geknüpft werden sollte.

Zu § 21 Abs 1 AIVG:

Mit dieser Regelung soll verhindert werden, daß Teilzeitbeschäftigungen während des Kinderbetreuungsgeldbezuges die Bemessungsgrundlage für das Arbeitslosengeld verringern. Damit diese Bestimmung exekutiert werden kann, müßte der Hauptverband der Sozialversicherungsträger und die Krankenkassen veranlaßt werden, reduzierte Arbeitszeit auch zu erfassen. Vor dem Hintergrund des Anstiegs von reduzierter Arbeitszeit wäre eine laufende statistische Beobachtung jedenfalls sinnvoll.



Zu § 27 Abs 1 AIVG:

Die Änderung bei der Altersteilzeit ist nicht mit der Änderung des Karenzrechtes verbunden. Diese Novelle soll offenbar nur dazu benützt werden, um Vertragsbedienstete bei Gebietskörperschaften aus finanziellen Erwägungen vom Bezug von Altersteilzeitgeld auszunehmen. Von dieser Verschlechterung sind in hohem Ausmaß ArbeitnehmerInnen in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen betroffen. Gerade in diesen Einrichtungen hat die Inanspruchnahme der Altersteilzeit für die ArbeitnehmerInnen eine besondere Bedeutung, da die körperlichen und psychischen Belastungen für das Pflegepersonal derart hoch sind, daß eine Verringerung der Arbeitszeit in höherem Alter ohne arbeits- und sozialrechtliche Nachteile sinnvoll ist.

Zu einer großen Rechtsunsicherheit führt weiters der Umstand, daß Altersteilzeitgeld nur dann gebührt, wenn die Unternehmen im Eigentum von Gebietskörperschaften im Wettbewerb stehen. In der Praxis wird es oft nicht eindeutig zu beantworten sein, ob diese Unternehmen in einem Wettbewerb stehen oder nicht und viel Spielraum für Interpretationen zulassen. Von dieser Beurteilung würde es dann aber abhängen, ob ArbeitnehmerInnen Anspruch auf Altersteilzeitgeld haben oder nicht.

Ein willkürlicher Ausschluß vom Altersteilzeitgeld der bei Gebietskörperschaften beschäftigten ArbeitnehmerInnen kann nicht akzeptiert werden. Die Bundesarbeitskammer verlangt eine Gleichbehandlung aller ArbeitnehmerInnen und könnte nur dann zustimmen, wenn der Bund und die Länder für ihre Beschäftigten eine analoge Regelung schaffen. Andernfalls wäre dies trotz gleicher Beitragsleistung in die Arbeitslosenversicherung eine verfassungsrechtlich bedenkliche Schlechterstellung der Beschäftigten in Gebietskörperschaften.

Zu § 42 AIVG:

Ab 2005 soll der Krankenversicherungsbeitrag für die Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung von derzeit 18,2 % auf 6,8 % gesenkt werden. Für die Geldleistungen der Krankenversicherung soll die Arbeitslosenversicherung in Zukunft gesondert aufkommen. Diese Änderung hat für die Krankenversicherung erhebliche finanzielle Auswirkungen. Mit dem Anpassungsbedarf im Zusammenhang mit der geplanten Einführung des Kinderbetreuungsgeldes hat dies allerdings nichts zu tun. Nach Schätzungen des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger beträgt der Einnahmefall ab 2005 rund 1 Mrd öS.

### **Artikel 13 - Überbrückungshilfengesetz**

Die Bundesarbeitskammer begrüßt es, daß endlich im Rahmen der beabsichtigten Änderung des Überbrückungshilfengesetzes der jahrelangen Forderung Rechnung getragen werden soll, auch im Fall der Dienstentsagung, also Auflösung des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses seitens der Beamten, einen Anspruch auf Leistung analog der Regelung des AIVG zu gewähren. Scheidet der/die Beamte/in auf seinem/ihrem Wunsch aus dem Beamtendienstverhältnis aus, soll er/sie künftig analog der Regelung des § 11 AIVG nach einer Wartezeit von vier Wochen ebenfalls Überbrückungshilfe erhalten.

Die Bundesarbeitskammer ersucht um Berücksichtigung ihrer Stellungnahme.

Der Präsident:

Der Direktor:  
iV

Mag Herbert Tumpel

Mag Georg Ziniel