
575/A XXII. GP

Eingebracht am 01.04.2005

Dieser Text ist elektronisch textinterpretiert. Abweichungen vom Original sind möglich.

Antrag

der Abgeordneten Mag. Andrea Kuntzl
und GenossInnen

betreffend ein Bundesgesetz, mit dem ein Vaterschutzmonat geschaffen wird (Änderung des Väter-Karenzgesetzes und des Kinderbetreuungsgeldgesetzes)

Der Nationalrat wolle beschließen:

Bundesgesetz, mit dem ein Vaterschutzmonat geschaffen wird (Änderung des Väter-Karenzgesetzes und des Kinderbetreuungsgeldgesetzes)

Der Nationalrat hat beschlossen:

Artikel 1 Änderung des Väter-Karenzgesetzes

Das Väter-Karenzgesetz - VKG, BGBl. Nr. 651/1989, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 124/2004, wird wie folgt geändert:

1. *Nach § 1 wird folgender § 1a samt Überschrift eingefügt:*

„Vaterschutzmonat

§ 1a. (1) Arbeitnehmer haben aus dem Anlaß ihrer Vaterschaft Anspruch auf eine Dienstfreistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts im Ausmaß von vier Wochen, beginnend mit der Geburt ihres Kindes (Vaterschutzmonat).

(2) Der Anspruch besteht unter der Voraussetzung, dass das Kind mit dem Vater im gemeinsamen Haushalt lebt oder die Mutter des Kindes der Ausübung des Vaterschutzmonats schriftlich zustimmt.

(3) Arbeitnehmer, die einen Vaterschutzmonat in Anspruch nehmen wollen, haben den/die Arbeitgeber/in spätestens zwölf Wochen vor dem errechneten Geburtstermin ihres Kindes (§ 3 Abs. 1 und 2 Mutterschutzgesetz 1979 - MSchG) hierüber in Kenntnis zu setzen. Wird diese Frist (außer im Falle einer Frühgeburt vor dieser Frist) nicht eingehalten, besteht der Anspruch nur, wenn dies dem/der Arbeitgeber/in zumutbar ist. Der/Die Arbeitgeber/in ist berechtigt, eine ärztliche Bescheinigung zu verlangen."

2. *Nach § 2 Abs. 3 wird folgender Abs. 3a eingefügt:*

„(3a) Nimmt der Arbeitnehmer einen Vaterschutzmonat in Anspruch, beginnt seine Karenz abweichend von Abs. 2 und 3 frühestens mit dem Ende des Vaterschutzmonates."

3. *§ 2 Abs. 5 erster Satz lautet:*

„Nimmt der Arbeitnehmer Karenz zum frühest möglichen Zeitpunkt in Anspruch, hat er seinem Arbeitgeber im Falle der Abs. 2 oder 3 spätestens acht Wochen, im Falle des Abs. 3a spätestens vier Wochen nach der Geburt Beginn und Dauer der Karenz bekannt zu geben."

4. *Die Überschrift zu § 7 lautet:*

„Kündigungs- und Entlassungsschutz"

5. *Die Abs. 1 bis 3 des § 7 werden zu Abs. 2 bis 4; § 7 Abs. 1 lautet:*

„§ 7. (1) Arbeitnehmer, die einen Vaterschutzmonat in Anspruch nehmen, haben ab der Bekanntgabe gem. § 1a Abs. 3, frühestens jedoch sechzehn Wochen vor der voraussichtlichen Geburt und spätestens ab der Geburt ihres Kindes, bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Geburt ihres Kindes Kündigungs- und Entlassungsschutz. §§10 und 12 MSchG sind anzuwenden.

Artikel 2

Änderung des Kinderbetreuungsgeldgesetzes

Das Kinderbetreuungsgeldgesetz (KBGG), BGBl. I Nr. 103/2001, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 34/2004, wird wie folgt geändert:

1. *Der Punkt am Ende des § 1 wird durch einen Strichpunkt ersetzt; folgende Z 3 wird angefügt:*

„3. das Vatermonatsgeld.“

2. *Nach § 6 Abs. 1 wird folgender Abs. la eingefügt:*

„(la) Abweichend von Abs. 1 Z 1 ruht das Kinderbetreuungsgeld nur bis zum Ende der Frist gem. § la Väterkarenzgesetz (VKG), wenn der Vater im Anschluß daran in Karenz geht.“

3. *Nach Abschnitt 4 wird folgender Abschnitt 4a eingefügt:*

„Abschnitt 4a
Vatermonatsgeld

§ 23a. (1) Anspruch auf Vatermonatsgeld hat ein Vater, der ein Vaterschutzmonat gem. § 1 a Väter-Karenzgesetz - VKG in Anspruch nimmt.

(2) Die Höhe des Vatermonatsgeldes bestimmt sich auf der Grundlage seines Einkommens nach der Höhe des Wochengeldes gem. § 162 ASVG, höchstens bis zur Höchstbeitragsgrundlage gem. § 108 Abs. 3 ASVG.

(3) Das Vatermonatsgeld gebührt auf Antrag, frühestens ab dem Tag der Geburt des Kindes, und für die Dauer des Vaterschutzmonats. Der Antrag ist spätestens innerhalb von sechs Monaten ab der Geburt des Kindes zu stellen.“

4. *In §§ 24 und 25 wird jeweils nach der Wendung „sowie des Zuschusses zu dieser Leistung“ die Wendung „und des Vatermonatsgeldes“ eingefügt.*

5. *In § 28 Abs. 1, § 36 Abs. 1 und § 45 wird jeweils nach dem Wort „Kinderbetreuungsgeld“ die Wendung „oder Vatermonatsgeld“ eingefügt.*

Begründung:

Allgemeines:

Immer mehr Väter wollen im Leben ihrer Kinder eine aktive Rolle einnehmen und nicht auf die Rolle des Familienernährers reduziert werden. Häufig fehlen die entsprechenden Rahmenbedingungen, um junge Väter dabei zu unterstützen.

Die ersten Wochen sind prägend in der Entwicklung eines Kindes. In den ersten Wochen nach der Geburt eines Kindes sind dementsprechend auch die Herausforderungen an die Eltern besonders groß. Die Geburt eines Kindes verändert das Leben der Eltern fundamental. Der Beginn dieser neuen Lebensphase soll durch die Möglichkeit einer gemeinsamen Zeit beider Elternteile mit dem Kind unterstützt werden.

Jeder Vater soll nach der Geburt seines Kindes das Recht auf ein Vaterschutzmonat haben und sich so Zeit für sein neugeborenes Kind und für seine Frau nehmen können. Die aktive Teilnahme der Väter an der Entwicklung ihrer Kinder hat positive Auswirkungen auf die Entfaltung des Kindes. Partnerschaftliche Aufteilung der Betreuung eines Kleinkindes von Anfang an kann dazu beitragen, einen Rückfall in alte Rollenmuster zu verhindern.

Der Vaterschutzmonat soll Vätern die Möglichkeit geben, während der Zeit unmittelbar nach der Geburt gemeinsam mit ihrer Partnerin eine Beziehung zum neugeborenen Kind aufzubauen, die Partnerin zu entlasten und Kompetenzen im Umgang mit dem Kind zu erwerben. Dies soll letztendlich auch die Beteiligung der Väter an der weiteren Kinderbetreuung fördern.

Jeder Arbeitnehmer soll einen Rechtsanspruch auf ein Vaterschutzmonat nach der Geburt eines Kindes erhalten. Durch Inanspruchnahme des Vaterschutzmonats darf die Familie nicht finanziellen Schaden erleiden. Daher sollen die Väter ein Monat bei vollem Lohnausgleich bis zur Höchstbemessungsgrundlage bei ihrem neugeborenen Kind zu Hause bleiben können.

Ein Recht auf Freistellung des Vaters bei der Geburt seines Kindes gibt es bereits in einer Vielzahl europäischer Staaten (u.a. Frankreich, Belgien, Schweden, Finnland, Großbritannien). Die Erfahrungen in jenen Staaten, die diese Maßnahme neu eingeführt haben, waren überwiegend positiv. Das mit diesem Gesetzesantrag vorgeschlagene Modell folgt im Wesentlichen diesen ausländischen Vorbildern, wobei das Modell in die in Österreich bestehenden sozialrechtlichen Ansprüche im Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes eingebettet wird.

Eckpunkte:

- Jeder unselbständig beschäftigte Vater hat aus Anlass der Geburt seines Kindes Anspruch auf ein Vaterschutzmonat im Ausmaß von vier Wochen nach Geburt des Kindes
- Sofern der Vater nicht mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt, besteht der Anspruch, sofern die Mutter schriftlich zustimmt

- Während des Vaterschutzmonates entfällt der Entgeltanspruch gegenüber dem Dienstgeber; der Lohnentfall wird bis zur Höchstbeitragsgrundlage durch einen Anspruch des Vaters auf ein „Vatermonatsgeld“ ausgeglichen (ähnlich dem Wochengeld während des Mutterschutzes der Mutter), das analog dem Kinderbetreuungsgeld aus dem Ausgleichsfonds für Familienbeihilfen gedeckt wird
- Vor während und nach dem Vaterschutzmonat besteht Kündigungs- und Entlassungsschutz analog dem Mutterschutzgesetz

Kosten:

Die Kostenschätzung beruht auf der (optimistischen) Annahme, dass ein Drittel der Väter von ihrem Recht auf ein Vaterschutzmonat Gebrauch machen. Ausgehend von der Gesamtzahl der Personen, die während des ersten Lebensjahres ihres Kindes Kindergeld beziehen (rund 60.000), ergeben sich damit auf der Grundlage des Medianeinkommens unselbständig beschäftigter Männer nach der Einkommensstatistik der Sozialversicherung (die Einkommen bis zur Höchstbeitragsgrundlage erfasst) Kosten von etwa 25 Mio. Euro jährlich. Dies entspricht den jährlichen Ausgaben der Bundesregierung für Werbung und externe Beratung. Für das Vaterschutzmonat ist dieses Geld besser angelegt, weswegen es zur Deckung dieser Kosten dem Familienlastenausgleichsfonds überwiesen werden sollte.

Sonstiges:

Im Zuge der Beschlussfassung ist zu prüfen, inwieweit technische Anpassungen sonstiger Bundesgesetze erforderlich sind (z.B. § 23a Abs. 4 Angestelltengesetz).