



**Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das  
Kinderbetreuungsgeldgesetz (KBGG) geändert wird - Begutachtungsverfahren  
Geschäftszahl: BMGFJ-524600/0001-II/3/2007**

Wien, am 26.7.2007

Sehr geehrte Damen und Herren!

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung erlaubt sich, zum vorliegenden Entwurf wie folgt Stellung zu nehmen:

Wir begrüßen zunächst ausdrücklich

- die Intention des Entwurfes, eine größere Flexibilität für Kinderbetreuungsgeldbezieher/innen zu ermöglichen,
- die geplante Anhebung der Zuverdienstgrenze, sowie
- die Entschärfung der Rückforderungsbestimmungen bei zu Unrecht bezogenem Kinderbetreuungsgeld.

Gerade durch die aktuellen Zahlen zum Kinderbetreuungsgeld wird deutlich, dass dieses Gesetz zu einem überwiegenden Teil den Lebensbereich von Frauen betrifft und sich direkt auf deren finanzielle und berufliche Situation auswirkt. Im Sinne des in Art 7 der Bundes-Verfassung verankerten Zieles der Gleichstellung von Frauen und Männern ist es notwendig, ein besonderes Augenmerk auf die Auswirkungen der Gesetzesbestimmungen im Sinne einer Gender-Mainstreaming Prüfung zu legen. Wir erlauben uns daher, eine solche Prüfung begleitend zum weiteren Gesetzgebungsprozess anzuregen.

Im Weiteren erlauben wir uns, folgende Punkte anzumerken:

### 1. Varianten für den Bezug von Kinderbetreuungsgeld

Aus den Materialien zum Entwurf geht hervor, dass eines der Ziele der Novelle eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sein soll. Diese Vereinbarkeit stellt einen Aspekt zur Erreichung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben dar. Außerdem sollte durch die größere Attraktivität der Übernahme von Betreuungspflichten durch Väter (die vor allem durch den höheren Bezug gegeben ist) ein weiterer Schritt in Richtung Aufbrechen der Geschlechterrollen gesetzt werden. Studien zeigen, dass die Phase der Karenz – und sei sie auch unter einem Jahr – für Frauen ein Karrierehemmnis darstellt, welches bis zum Antritt der Pension nicht wieder aufzuholen ist und somit lebenslange finanzielle Auswirkungen hat.

Ein weiterer Problempunkt ist der oftmals nach der Rückkehr oder schon vor bzw. während der Karenz gegebene Konflikt mit dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin über die Wiederaufnahme der Tätigkeit. Es zeigt sich, dass Frauen vermehrt - und gerade in qualifizierten Tätigkeiten – mit Verschlechterungen von Arbeitsbedingungen zu kämpfen haben.

Durch die massive Unterversorgung mit Kinderbetreuungsplätzen für unter Dreijährige ist außerdem zu befürchten, dass die Inanspruchnahme des kürzeren Bezuges - und damit zusammenhängend der raschere Wiedereinstieg – kaum, oder nur in viel geringerem Ausmaß als angestrebt, angenommen werden wird (können).

Daher ist es uE sinnvoll, mehrere Varianten des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld anzubieten. Die Variante 15 (+3) ist zwar sehr zu begrüßen, es sollte jedoch auch Möglichkeiten geben, die zwischen dem kurzen und dem langen Bezug liegen. Dies würde zum einen die Wahlfreiheit der Eltern erhöhen. Außerdem würde dies dazu beitragen, Konflikte mit Arbeitgeber/inne/n zu verringern, da sich der Verhandlungsspielraum vergrößert und es eine bessere Anpassung an Betriebserfordernisse geben kann. Des Weiteren würde es das Problem der fehlenden Kinderbetreuungsplätze ein wenig entschärfen.

## 2. Anhebung der Zuverdienstgrenze als Perspektive für mehr Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern

In der Praxis hat sich gezeigt, dass gerade für Frauen in höher qualifizierten Positionen die sehr niedrige Zuverdienstgrenze ein besonderes Erschwernis darstellt, beruflich den Anschluss zu wahren. Im Gegenzug dazu bietet sie für die besser verdienenden Männer keinen Anreiz, vermehrt Kinderbetreuungspflichten wahrzunehmen. Gerade hier die Rollen aufzubrechen würde aber der auch in Art. 7 B-VG angestrebten Gleichstellung von Frauen und Männern dienen.

Unseres Erachtens würde es durch eine bessere Aufteilung der Kinderbetreuungspflichten zwischen den Eltern gerade Frauen in Führungspositionen ermöglicht werden, diese Positionen nicht zu verlieren und somit auch größere Akzeptanz zu erfahren. Dieser Effekt würde sich auch positiv auf eine Verringerung der Einkommensschere auswirken.

Vorstellbar wäre hier die Einführung der Wahlmöglichkeit zwischen einer finanziellen Grenze und einer zeitlichen Begrenzung des Zuverdienstes. Eine zeitliche Begrenzung würde zum einen besser verdienenden Frauen entgegenkommen und zu anderen einen Anreiz für Väter darstellen, sich aktiv an der Kinderbetreuung zu beteiligen. Das Problem des zu niedrigen Familieneinkommens bei alleiniger Erwerbstätigkeit der Frau würde dadurch ebenso entschärft.

## 3. Vereinfachung der Berechnung der Zuverdienstgrenze

Im Sinne des „Denksport“ – Erkenntnisses des VfGH (VfGH G 81, 82, 115/90) ist es unseres Erachtens problematisch, eine für Rechtsanwender/innen praktisch unverständliche Regelung beizubehalten, selbst wenn eine entschärfte Regelung zur Rückforderung eingeführt wird.

Im Sinne der Rechtssicherheit und Anwender/innenfreundlichkeit sollte eine Vereinfachung der Berechnung der Zuverdienstgrenze angestrebt werden. Die angestrebte Einführung eines Online-Rechners wird in diesem Zusammenhang begrüßt.

#### 4. Berücksichtigung von Alleinerzieher/innen

Die weit überwiegende Mehrheit der Alleinerzieher/innen sind Frauen. Diesen steht die Möglichkeit der Teilung der Bezugsdauer mit einem Partner nicht zur Verfügung. Obwohl gerade Alleinerzieherinnen meist an einer möglichst frühen Rückkehr in die Erwerbstätigkeit interessiert sind, ist es wahrscheinlich, dass ihnen aufgrund der fehlenden Kinderbetreuungsplätze die Inanspruchnahme der kürzeren Bezugsdauer aus praktischen Gesichtspunkten nicht offen steht. Dies stellt aber eine Benachteiligung dar, die vor allem Frauen trifft.

Eine weitere Möglichkeit wäre, die erweiterte Bezugsdauer von 18 Monaten im Sinne einer positiven Maßnahme zu gestalten, um alleinerziehende Frauen zu unterstützen und auch hier eine Chancengleichheit herzustellen.

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung ersucht um Berücksichtigung der Einwände.

Mit freundlichen Grüßen

Mag.<sup>a</sup> Cornelia Amon-Konrath  
Gleichbehandlungsanwaltschaft