



## Zentralsekretariat

An das  
Bundesministerium für Wirtschaft,  
Familie und Jugend

1010 Wien, Teinfaltstraße 7  
Tel.: 01 534 54 263 Fax 01 534 54 305  
e-mail: zentralsekretariat@goed.at

per e-mail: POST@II3.bmwfj.gv.at  
sowie an: begutachtungsverfahren@parlinkom.gv.at

Unser Zeichen:  
Zl. 11.739/09-VA/Gub/RauE

Ihr Zeichen:  
BMWfJ-524600/0001-II/3/2009

Datum:  
Wien, 9. Sep. 2009

**Betrifft: Bundesgesetz, mit dem das Kinderbetreuungsgeldgesetz, das Väter-Karenzgesetz, das Mutterschutzgesetz 1979, das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz, das Landarbeitersgesetz 1984, das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz und das Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz geändert werden (11. KBGG-Novelle);  
Stellungnahme**

Zum oben angeführten Entwurf gibt die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst folgende Stellungnahme ab:

### **Kinderbetreuungsgeldgesetz**

#### **§ 2 Abs 1 Ziffer 3**

Die Einführung eines individuellen Grenzbetrages für die Zuverdienstgrenze für ArbeitnehmerInnen erscheint einerseits positiv, da gerade für besser verdienende ArbeitnehmerInnen immer schon die Grenzziehung bei 14.600 und dann 16.200 Euro kritisiert wurde, da gerade diese Gruppe von Betroffenen kaum oder nur sehr eingeschränkt einer Teilzeitbeschäftigung während des KBG-Bezuges nachgehen konnte, andererseits erscheint die nun gewählte Problemlösungsmethode doch sehr kompliziert (wenn auch dem derzeit bestehenden komplizierten System systemadäquat) und aufgrund der besonderen Berechnungsmethode nach § 8 (Aufschlag von 30%) für Personen, die nicht besonders gut informiert sind, doch sehr kompliziert. Der Beratungsaufwand wird kaum mehr zu leisten sein, da ja die Betroffenen in der Praxis letztlich nur wissen wollen, wie viele Stunden sie neben dem KBG-Bezug arbeiten gehen können und nun zusätzlich noch die Berechnung der individuellen Zuverdienstgrenze hinzukommt! Auch für die durchführenden Sozialversicherungsträger wird durch die zusätzliche Erhebung des letzten Einkommens der Aufwand doch deutlich steigen!

Löblich ist, dass sich der Gesetzgeber zu einer Sonderlösung für unselbstständig Erwerbstätige durchgerungen hat. Unverständlich ist in diesem Zusammenhang, warum man nicht auf die vielfach vorgeschlagene und viel einfacher zu administrierende (und dadurch auch viel kostengünstigere) Variante der Beschränkung des maximalen Ausmaßes der Arbeitszeit während des KBG-Bezuges oder ein mindester Reduzierungsprozentsatz (wie es ihn im Karenzgeldgesetz ja bereits einmal gegeben hat) zurückgegriffen hat.

**§ 3b**

wird befürwortet

**§ 5 Abs 4**

wird befürwortet

**§ 5 Abs 4a**

Es wird befürwortet, dass es das Institut der „Verhinderungskarenz“ nun analog auch in Ansätzen im KBGG gibt. Die Ausdehnung der Gründe für eine Verhinderungskarenz in MSCHG und VKG auf häusliche Gewalt wird angeregt.

**§ 5 Abs 4b**

Die Möglichkeit eine Verlängerung nur bei einem gewissen Verfahrensstand zu bekommen erscheint äußerst willkürlich zumal – auch wenn hier eine Art „Unterhaltsvorschuss“ im KBGG eingeführt wird – doch zu bedenken ist, dass ein später bezahlter Unterhalt dennoch rückwirkend auch für diesen Zeitraum gebührt. Außerdem wäre eine Änderung des Unterhaltsvorschussrechts eher der geeignete Raum um sicher bestehende Lücken zu schließen!

**§ 5c**

Bei der Einführung einer weiteren Kurzleistung bleibt nur anzumerken, dass es weiterhin unverständlich erscheint, warum nicht für alle (Pauschal)Varianten in Summe der gleiche Geldbetrag zur Verfügung gestellt wird.

**§ 6 Abs 2**

Es wird ein gänzlich Ruhe von KBG während des Bezuges von Wochengeld für ein weiteres Kind völlig abgelehnt, denn es trifft ausschließlich Arbeitnehmerinnen. Vielmehr darf an dieser Stelle nochmals angemerkt werden, dass das Ruhe des KBG-Bezuges während des Wochengeldbezuges systemwidrig ist und schon daher, aber auch deswegen, weil es eine ausschließliche Schlechterstellung von Arbeitnehmerinnen darstellt, die keine Entsprechung für andere BezieherInnengruppen findet, abgelehnt wird.

**§ 8 Abs 1**

Einerseits wird die Verwaltungsvereinfachung durch die Begrenzung der Einkunftsarten durchaus begrüßt und in der Masse mag es richtig sein, dass diese Einkunftsarten in der Praxis kaum zum Tragen kommen, andererseits steht dies nicht zuletzt im krassen Gegensatz zur Einbeziehung von Einkommen von etwa EU-Parlamentariern, die sicher erstens selten weiblich und noch seltener im gebärfähigen Alter sind, um hier irgendeine Relevanz zu zeigen. Andererseits kann es aber sehr wohl einige BezieherInnen geben, die durch die nun ausgeklammerten Einkunftsarten erhebliches Einkommen erzielen. Außerdem mag es möglicherweise sogar komplizierter sein, in einem gesamten Einkommenssteuerbescheid gewisse Einkunftsarten abzusondern.

**§ 8b**

Hier gilt das zu § 2 Abs 1 Ziffer 3 Gesagte!

Außerdem darf angemerkt werden, dass im Fall eines Nichtvorliegens eines relevanten Einkommenssteuerbescheides zum Zeitpunkt der Antragstellung erhebliche Unsicherheit auftreten kann. In der Praxis liegen Steuerbescheide nicht



vor Ende März vor (dies unter anderem, da nicht bereits alle Lohndaten der Finanzbehörde vorliegen). Diese Unsicherheit betrifft also mindestens alle Geburten von 1.1. bis ca. Anfang/Mitte Februar eines Kalenderjahres. Zumal den Anmerkungen der EB widersprochen werden muss: Die häufigste Erwerbstätigkeit zu Bezugsbeginn von KBG ist die Inanspruchnahme von restlichem Gebührenurlaub im Anschluss an die Schutzfrist. Es wird geschätzt, dass das bei allermindestens 50% der Anspruchsberechtigten vor kommt!

Unverständlich ist in diesem Zusammenhang daher, warum man nicht auf die vielfach vorgeschlagene und viel einfacher zu administrierende (und dadurch auch viel kostengünstigere) Variante der Beschränkung des maximalen Ausmaßes der Arbeitszeit während des KBG-Bezuges oder ein mindester Reduzierungsprozentsatz (Reduzierung um 40% - wie es ihn im Karenzgeldgesetz ja bereits einmal gegeben hat) zurückgegriffen hat.

### **§ 24 ff**

Ein einkommensabhängiges Karenz/Kinderbetreuungsgeld ist eine langjährige Forderung der ÖGB-Frauen, daher wird dies grundsätzlich begrüßt, wenn auch das Einziehen einer Obergrenze bei einem Einkommen bei bereits 2.000,-- inkl. 13.+14. Monatsgehalt gerade den ohnehin noch relativ spärlichen Bezieherinnen von höherem Einkommen die kurzfristige Babypause nicht gerade erleichtert.

### **§ 24a Abs 2 erster Satz**

Hier wird ein bestehendes Dienstverhältnis als Anspruchsvoraussetzung normiert. Nach grammatikalischer Auslegung bedeutet das, dass auch noch zum Zeitpunkt der Antragstellung das Dienstverhältnis aufrecht sein muss, was aber gerade junge Erwerbstätige mit oftmals befristeten Dienstverträgen, welche vielfach schon während der Schwangerschaft auslaufen, diskriminiert. Um eine Änderung oder Klarstellung wird ersucht.

### **§ 24d**

Weder KBG noch Zuschuss gelten als Einkommen und das, obwohl meist der Unterhaltsverpflichtete zusätzlich zur Rückzahlung des Zuschusses verpflichtet ist. Hier eine Ausnahme zu machen und den Bezug von KBG als Einkommen zu werten ist nicht nachvollziehbar.

### **§ 50**

Vielfach wird der Wunsch von Kolleginnen und Kollegen nach einem großzügigeren Übergangsrecht laut, etwa der Wunsch nach der Möglichkeit eines Umstieg auf eine der neuen Varianten per 1.1.2010. Wir ersuchen daher um Erweiterung der Übergangsbestimmungen.

**Keine Stellungnahme zu den weiteren Novellen von VBG, MSCHG etc.**

Mit vorzüglicher Hochachtung

(Dr. Wilhelm Gloss)  
Vorsitzender-Stellvertreter