
1965/A(E) XXV. GP

Eingebracht am 31.01.2017

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

ENTSCHLIESSUNGSANTRAG

der Abgeordneten Judith Schwentner, Freundinnen und Freunde

betreffend Förderung der Väterbeteiligung im Kinderbetreuungsgeld-Konto

BEGRÜNDUNG

Die Geburt eines Kindes bedeutet für Frauen noch immer einen massiven Einschnitt in die Erwerbskarriere. Frauen unterbrechen aufgrund einer Elternschaft die Erwerbsarbeit nicht nur, sondern sie nehmen eine Arbeit danach auch meist nur in reduziertem Ausmaß wieder auf. Auf Männer hat Elternschaft eine völlig andere Auswirkung. Männliche Biographien werden durch die Geburt eines Kindes nur unwesentlich beeinflusst. Das Arbeitspensum von Vätern steigt durch Familiengründung häufig sogar an.

Die Möglichkeit in den ersten Wochen nach der Geburt einen Papamonat in Anspruch zu nehmen ist eine ideale Maßnahme, um Vätern den Anstoß zu geben, diesen Kreislauf zu durchbrechen. Der Papamonat ist eine wichtige Unterstützung für Jungfamilien. Die Neuorganisation des Familienalltags nach der Geburt eines Kindes wird dadurch erleichtert und Frauen werden in den Wochen nach der Geburt entlastet.

Weiters wird dadurch die Beziehung zwischen Vater und Kind gestärkt und es ist davon auszugehen, dass jene Väter, die bereits einen Papamonat in Anspruch genommen haben, auch weniger Scheu davor haben, in Karenz zu gehen und Kinderbetreuungsgeld-Monate zu beanspruchen. Angesichts des nach wie vor niedrigen Anteils an Vätern beim Kinderbetreuungsgeld-Bezug ist das ein wünschenswerter Nebeneffekt.

Durch die Reformierung des Kinderbetreuungsgeldes bleibt das Angebot eines Papamonats künftig nicht mehr nur öffentlich Bediensteten vorbehalten, sondern steht künftig allen Vätern zu.

Alle Väter sollen gemäß dem neuen Familienzeitbonusgesetz (FamZeitbG) die Möglichkeit haben, innerhalb von 91 Tagen ab Tag der Geburt des Kindes zw. 28-31 Tage bei ihrem Kind zu Hause zu bleiben. Wenngleich die Ausdehnung auf

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

Beschäftigte in der Privatwirtschaft zu begrüßen ist, so enthält die Regelung Einschränkungen, die dazu führen werden, dass weiterhin nicht alle Väter von der neu geschaffenen Möglichkeit profitieren können.

Kein Rechtsanspruch

Väter haben keinen gesetzlichen Rechtsanspruch auf die Familienzeit, sondern sind auf die Zustimmung des Arbeitgebers angewiesen. Arbeitnehmer müssen folglich mit ihrem Dienstgeber eine Vereinbarung erzielen, können diese aber nicht gerichtlich erzwingen. Viele Väter werden nicht in der Lage sein, eine Freistellung in Form von unbezahltem Urlaub oder dergleichen auszuhandeln.

Kündigungsschutz

Im Gegensatz zur Karenz nach dem Väterkarenzgesetz ist der Kündigungsschutz für Väter während der Familienzeit wesentlich geringer definiert. In der Karenz kann ein Vater nur mit Zustimmung des Gerichtes gekündigt werden. Eine Kündigung wegen der Absicht oder der Inanspruchnahme der Familienzeit wäre immerhin ein Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgesetz und kann beim Arbeitsgericht bekämpft werden. Allerdings liegt die Klagslast im Gegensatz zur Väterkarenz beim Arbeitnehmer (d.h. der Arbeitnehmer muss glaubhaft machen, dass die Kündigung in Zusammenhang mit der Familienzeit steht) und wird in der Praxis die Wahrscheinlichkeit einer Klage erheblich senken.

Erwerbserfordernis

Damit ein Anspruch auf Familienzeitbonus (Höhe täglich 22,60 Euro) in Anspruch genommen werden kann, muss in den letzten 182 Tagen unmittelbar vor Bezugsbeginn eine in Österreich versicherungspflichtige Erwerbstätigkeit ausgeübt worden sein. In diesem Zeitraum dürfen auch keine Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung bezogen werden. Damit werden Väter, die Saisonarbeit leisten, einen längeren Krankengeldbezug haben, unverschuldet ihren Arbeitsplatz verlieren und arbeitslos sind, Zivil- oder Präsenzdienster aber auch Menschen in Bildungskarenz von der Familienzeit ausgeschlossen.

Gemeinsamer Haushalt

Voraussetzung für die Inanspruchnahme der Familienzeit ist, dass der Vater, das Kind und der andere Elternteil im gemeinsamen Haushalt leben. Folglich sind jene Väter ausgeschlossen, die vom Kind getrennt leben und dennoch für PartnerIn und Kind Verantwortung übernehmen wollen und können. Eine Trennung während der Schwangerschaft schließt bspw. nicht aus, dass sich Väter nach der Geburt um Kind und den Ex-Partner sorgen.

Familienzeitbonus

Der Familienzeitbonus beträgt 22,60 Euro täglich, d.h. er beträgt bei 31 Tagen 700 Euro. Der Bezug des Familienzeitbonus wird auf einen späteren Kinderbetreuungsgeldbezug angerechnet. D.h. das Kinderbetreuungsgeld wird später um die vom Vater bezogenen 700 Euro vermindert. Dies mindert die Attraktivität der Familienzeit noch zusätzlich. Zudem ist die Bezeichnung als „Bonus“ eine Irreführung, wenn es sich nicht um eine zusätzliche Leistung handelt.

Begrifflichkeit

Mit der Novelle des Kinderbetreuungsgeldgesetzes werden viele neue Begriffe wie u.a. „Familienzeitbonus“ und „Partnerschaftsbonus“ eingeführt. Aufgrund der

Ähnlichkeit der Bezeichnungen ist zu befürchten, dass es zu Unsicherheiten bzw. Verwechslungen bei AntragstellerInnen kommt. Wünschenswert wäre daher die Umbenennung in Frühkarenzurlaub bzw. Babymonat.

Ziel eines Babymonats muss sein, dass dieser von möglichst vielen - und nicht von möglichst wenigen - Vätern in Anspruch genommen werden kann. Die getroffenen Einschränkungen laufen der Steigerung der Väterbeteiligung jedoch entgegen.

Die unterfertigenden Abgeordneten stellen daher folgenden

ENTSCHLIESSUNGSANTRAG

Der Nationalrat wolle beschließen:

Die Bundesregierung wird aufgefordert, dem Nationalrat die gesetzlichen Grundlagen zur Beschlussfassung vorzulegen, die sicherstellen, dass

- Väter einen Rechtsanspruch auf Familienzeit haben,
- die Familienzeit unabhängig von einem gemeinsamen Wohnsitz mit dem Kind genommen werden kann
- der Anspruch auf Familienzeit von einer vorangehenden Erwerbstätigkeit entkoppelt wird
- es sich beim Familienzeitbonus tatsächlich um einen finanziellen Bonus handelt und die Summe nicht vom weiteren Kinderbetreuungsgeld in Abzug gebracht wird
- die Familienzeit mit einem Kündigungsschutz äquivalent zum Väterkarenzgesetz ausgestattet wird und
- die Begrifflichkeit des „Familienzeitbonus“ zu keinen Verwechslungen mit anderen Möglichkeiten im Rahmen des Kinderbetreuungsgeld-Kontos führt.

In formeller Hinsicht wird die Zuweisung an den Familienausschuss vorgeschlagen.