



Bundesministerium
für Familien und Jugend
Untere Donaustraße 13-15
1020 Wien

BUNDESARBEITSKAMMER
PRINZ EUGEN STRASSE 20-22
1040 WIEN
T 01 501 65
www.arbeiterkammer.at
DVR 1048384

Ihr Zeichen Unser Zeichen Bearbeiter/in Tel **501 65** Fax **501 65 4** Datum
BMFJ-524600/0001-BMFJ- FF-GStBAK/Em Helga Hess-Knapp DW 2108 DW 2108 24.02.2016
I/3/2016

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem ein Gesetz über die Gewährung eines Bonus für Väter während der Familienzeit (Familienzeitbonusgesetz-FamZeitbG) erlassen wird sowie das Kinderbetreuungsgeldgesetz, das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, das Familienlastenausgleichsgesetz 1967, die Exekutionsordnung und das Einkommensteuergesetz 1988 geändert werden

Die Bundesarbeitskammer (BAK) dankt für die Übermittlung des Entwurfs und nimmt dazu wie folgt Stellung:

- Die Einführung eines Familienzeitbonus für Väter (und gleichgestellte Elternteile) wird von der BAK begrüßt. Auf den Familienzeitbonus besteht allerdings nur während einer Dienstfreistellung (Familienzeit) in der Dauer von exakt 31 Tagen Anspruch. Ein gesetzlicher Rechtsanspruch auf eine kündigungsgeschützte Dienstfreistellung, wurde jedoch nicht geschaffen. Wollen die Väter den Familienzeitbonus in Anspruch nehmen, sind sie auf die Zustimmung ihres Arbeitgebers zu einer Dienstfreistellung angewiesen.
- Die Festlegung auf exakt 31 Tage ohne Erwerbstätigkeit ist auch mit bereits bestehenden Freistellungsansprüchen in einigen Kollektivverträgen und in den öffentlichen Dienstrechten nicht abgestimmt, da diese vier Wochen (=28 Tage) vorsehen. Wird am 29. Tag gearbeitet, entfällt der Bonus zur Gänze. Die Anzahl von 31 Tagen geht nicht immer mit den jeweiligen Kalendermonaten konform. Dies führt zu Irrtümern und zu einer Erhöhung des administrativen Aufwandes der Unternehmen. Die Inanspruchnahme des Bonus zwischen 28 und 31 Tagen muss daher ermöglicht werden.
- Die BAK fordert daher **begleitend** zur Dauer der Familienzeit, die **Schaffung eines kündigungsgeschützten arbeitsrechtlichen Freistellungsanspruches** für Väter und gleichgestellte Elternteile in der Dauer von 31 Tagen.

- Ausdrücklich weisen wir auf die bestehenden europarechtlichen Vorgaben zum Vaterschaftsurlaub (=maternity/paternity leave) hin. Es steht den Mitgliedstaaten zwar frei einen Vaterschaftsurlaub iSd Art 16 RL 2006/54/EG (GleichbehandlungsRL Neufassung) zu schaffen, wird aber ein solcher Anspruch normiert, sind die Mitgliedstaaten dazu verpflichtet Männer und Frauen in gleicher Weise vor Entlassung infolge der Inanspruchnahme dieser Rechte zu schützen.
- Die BAK kritisiert, dass im Entwurf auf die sozialversicherungsrechtliche Absicherung der Väter während der Inanspruchnahme des Familienzeitbonus nicht Bedacht genommen wurde. Wir fordern daher die Schaffung einer Teilversicherung analog zum Kinderbetreuungsgeld.
- Die BAK begrüßt ausdrücklich die **Umgestaltung des Kinderbetreuungsgeldes** mit seinen vier Pauschalmodellen zu einem **Kinderbetreuungsgeld(KBG)-Konto**, das für alle BezieherInnen einen gleich hohen Gesamtbetrag vorsieht. Dadurch wird mehr Gerechtigkeit und Flexibilität nach den Bedürfnissen der Eltern geschaffen. Sie können die Anspruchsdauer ohne finanzielle Benachteiligung mit den arbeitsrechtlichen Erfordernissen in Einklang bringen. In diesem Zusammenhang fordert die **BAK einen rechtlich verbindlichen Onlinerechner**, um die Eltern bei der Planung der **Anspruchsdauer und des Tagesbetrages** zu unterstützen.
- Die BAK begrüßt die Einführung eines Partnerschaftsbonus mit dem Betrag von € 500 pro Elternteil, wenn die Betreuungszeit zwischen den Eltern annähernd gleich geteilt wird. Dies sollte auch für das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld (ea KBG) gelten. Dadurch erwarten wir uns positive Wirkungen in Hinblick auf eine gerechtere Aufteilung der bezahlten und der unbezahlten Arbeit zwischen den Geschlechtern.
- Zudem erachten wir die Erhöhung des für jeden Elternteil reservierten Anteils an der Bezugsdauer des KBG-Kontos von 15 % auf 20 % als positiven und wirksamen Anreiz zur Hebung der Väterbeteiligung.
- Die arbeitsrechtlichen Bestimmungen sehen seit langem vor, dass die Elternteile einen Karenzmonat überlappend in Anspruch nehmen können. Durch die neue Möglichkeit, das Kinderbetreuungsgeld bis zu 31 Tage gleichzeitig beziehen zu können, wird der Überlappungsmonat nun auch finanziell unterstützt. Die BAK begrüßt diese Änderung.
- Die BAK bedauert, dass die Anspruchsvoraussetzungen für das ea KBG unverändert restriktiv ausgestaltet sind. Diese Voraussetzung sieht die Erfüllung eines Erwerbstätigkeiterfordernisses in der Dauer von 182 Tagen (sechs Monate) unmittelbar vor dem Beginn des absoluten Beschäftigungsverbotes vor. Kommt es innerhalb dieses Zeitraumes für länger als 14 Tage zu einem Krankengeldbezug, entfällt der Anspruch auf das ea KBG. Sinngemäß gilt dies auch für den Familienzeitbonus der ein solches Erfordernis in der Dauer von 213 Tagen bei einer 16 tägigen Unterbrechung vorsieht.

Die BAK lehnt es ab, dass eine notwendige Unterbrechung etwa wegen eines Krankenstandes mit Krankengeldbezug zum Anspruchsverlust auf das ea KBG führt.

- Zudem werden wegen einer solchen Unterbrechung Saisonbeschäftigte, Präsenz- und Zivildiener, Eltern, deren Arbeitsverhältnis unverschuldet endet, vom Ansprüchen nach diesem Gesetz (ea KBG, Familienzeitbonus) ausgeschlossen.

Grundsätzliches zum Entwurf

Zwar sind im Entwurf einige wichtige Verbesserungen enthalten, allerdings bestehen bei einer Reihe von Bestimmungen und rechtlichen Details erhebliche Bedenken. Der Grundtonor des Entwurfs erscheint von einer prinzipiell missbräuchlichen Inanspruchnahme des Bonus und des Kinderbetreuungsgeldes auszugehen. Dies geht bis hin zu einer Ausweitung der Rückzahlungspflicht auf den anderen Elternteil und dritte Personen.

Der Entwurf sieht unter anderem vor, dass ein Krankengeldbezug für mehr als 14 Tage unmittelbar vor Schutzfristbeginn bei ArbeitnehmerInnen aus einem EU-Mitgliedsstaat zum kompletten Entfall des Anspruches auf KBG führt, wenn sie im anderen Mitgliedstaat wohnen. Wird der Entwurf in dieser Form umgesetzt, werden diese Folgen auch bei ArbeitnehmerInnen eintreten, die in langjährigen und aufrecht bestehenden Arbeitsverhältnissen stehen. Mit dieser Regelung wird ein notwendiger Krankenstand sanktioniert und trägt nicht zur Missbrauchsbekämpfung bei. Für die Betroffenen wirkt sich die Regelung aber absolut existenzbedrohend aus. Diese Regelung ist auch nach der Rechtsprechung des OGH europarechtswidrig und wird durch die BAK abgelehnt.

Diese Zugangsbedingungen sind nicht nur beim Kinderbetreuungsgeld sondern auch beim Familienzeitbonus für ArbeitnehmerInnen aus EU-Mitgliedstaaten vorgesehen. Allerdings sind diese Regelungen im Sinne des Europarechts diskriminierend und werden daher von der BAK abgelehnt.

Die BAK spricht sich klar gegen den Missbrauch von Sozialleistungen aus. Die gesetzlichen Bestimmungen dürfen aber nicht derart ausgestaltet sein, dass Unionsbürger bei der Inanspruchnahme der Leistungen benachteiligt werden. Dies produziert nur Gerichtsverfahren und Kosten und führt zu existenziellen Problemen der Betroffenen, die aufgrund der Anspruchsberechtigung in Österreich auch im Wohnstaat keine Leistung erhalten.

Leider ist es mit dem gegenständlichen Entwurf nicht gelungen, die Komplexität zu reduzieren. Im Gegenteil, durch die Ausgestaltung des Familienzeitbonus, die Reduktion des Kinderbetreuungsgeldes um den Bonusbetrag, die fehlende Abstimmung von ea KBG und KBG-Konto etc sind die Gesetzesbestimmungen für Eltern aber auch für ExpertInnen noch unüberschaubarer geworden.

Probleme sieht die BAK in der konkreten Ausgestaltung des Familienzeitbonus. Wir schlagen die Umbenennung des Begriffes „Familienzeitbonusgesetz“ in „Babymonat“ vor, weil diese Bezeichnung irreführend für die AntragsstellerInnen ist. Die Bezeichnung Bonus könn-

te leicht mit dem Partnerschaftsbonus verwechselt werden. Auch handelt es sich um keinen (zusätzlichen) „Bonus“, da im Entwurf vorgesehen ist, dass der Familienzeitbonus vom Kinderbetreuungsgeldbezug des Vaters in Abzug gebracht wird.

Der Entwurf zum Familienzeitbonusgesetz sieht für Väter und ihnen gleichgestellte Personen eine Geldleistung für eine unverkürzbare Dauer von 31 Kalendertagen in der Höhe von € 700,60 für 31 Tage bzw von € 22,60 täglich vor, die innerhalb von 61 Tagen nach der Geburt des Kindes in Anspruch genommen werden kann, wenn während der Bezugsdauer die Erwerbstätigkeit unterbrochen wird. Der Betrag ist ein zu geringer Anreiz, dass sich Väter dazu entschließen für 31 Tage ihre Erwerbstätigkeit einzustellen. Um einen echten Anreiz zu schaffen wäre ein Betrag von € 800 erforderlich.

Die BAK begrüßt den Familienzeitbonus, wir sehen aber bei der Umsetzung große Probleme:

Es fehlt ein arbeitsrechtlicher Anspruch auf eine kündigungsgeschützte Freistellung in der Dauer der im Entwurf genannten Familienzeit von 31 Tagen. Die Väter und gleichgestellten Elternteile werden auf das Wohlwollen ihrer Arbeitgeber angewiesen sein, wenn sie Familienzeit und den Familienzeitbonus in Anspruch nehmen möchten. Damit die Familienzeit und der Familienzeitbonus gleichermaßen für **alle Väter** und gleichgestellte Elternteilen gilt, ist es unumgänglich notwendig einen bestandsgeschützten Freistellungsanspruch zu schaffen, damit die beabsichtigten positiven Ziele auch verwirklicht werden können.

In diesem Zusammenhang machen wir auf bestehende europarechtliche Vorgaben aufmerksam. Es steht den Mitgliedstaaten zwar frei einen Vaterschaftsurlaub iSd Art 16 RL 2006/54/EG (GleichbehandlungsRL Neufassung) zu schaffen. Wenn ein solcher Anspruch aber geschaffen wird, sind die Mitgliedstaaten dazu verpflichtet im Falle ihrer Einführung Männer und Frauen in gleicher Weise vor Entlassung infolge Inanspruchnahme dieser Rechte zu schützen.

Schon derzeit bestehen Freistellungen auf gesetzlicher Ebene im öffentlichen Dienst sowie in einigen Branchen auf kollektivvertraglicher Ebene unter dem Begriff Frühkarenz oder Pampomont, sie sehen in der Regel eine Dauer von vier Wochen (28 Tage) vor. Wird ab dem 29. Tag wieder gearbeitet, entfällt gemäß Entwurf der Anspruch auf den Bonus für alle 31 Tage oder wird als Unrechtsbezug zurückgefördert.

Die Zielsetzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Väter wird durch das Außerachtlassen von bereits bestehenden Regelungen konterkariert. Der Entwurf verlangt ein Erwerbstätigkeitserfordernis in der Dauer von 213 Tagen (sieben Monate) vor dem Bezugsbeginn, wobei eine Unterbrechung von 16 Tagen nicht anspruchsschädlich ist. Wir empfehlen generell auf das Erwerbstätigkeitserfordernis zu verzichten. Durch dieses Erwerbstätigkeitsfordernis werden viele Gruppen von Arbeitnehmern, wie zB Saisonarbeitnehmer vom Familienzeitbonus ausgeschlossen. Außerdem gibt es eine Reihe von unvermeidbaren Ereignissen, die unverschuldet eine längere Unterbrechung der Erwerbstätigkeit bewirken können. Wir lehnen es ab, dass ein Krankengeldbezug, eine kurzfristige Einberufung zum Bun-

desheer (Waffenübung für mehr als 16 Tage) oder ein unverschuldeter Arbeitsplatzverlust etc zum Leistungsausschluss führen. Aus Sicht der BAK sollen alle Väter und gleichgestellte Elternteile ein Anrecht auf den Familienzeitbonus haben. Es ist nicht nachvollziehbar, warum etwa Väter in Ausbildung davon ausgeschlossen werden sollen.

Beim Entwurf für das Familienzeitbonusgesetz wurde offenbar auf eine sozialversicherungsrechtliche Regelung nicht Bedacht genommen. Wir geben zu bedenken, dass derzeit die Regelung gilt, dass in Fällen von unbezahlten Urlauben, die einen Kalendermonat übersteigen (28 Tage), die Versicherten zur Zahlung der vollen Versicherungsbeiträge verpflichtet sind (§ 11 Abs 2 Z 1 ASVG). Dies kann sich zusätzlich als Kostenfalle auswirken. Wir schlagen vor, dass der Familienzeitbonus versicherungsrechtlich wie das Kinderbetreuungsgeld behandelt wird.

Die BAK bedauert, dass der Bezug des Familienzeitbonus vom Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld in Abzug gebracht wird. Dadurch werden die positiven Ansätze zur Väterförderung konterkariert.

Zu den einzelnen Bestimmungen:

Familienzeitbonusgesetz

§ 2 Abs 1 Z 5

Nicht systematisch erscheint das Erwerbstätigkeitserfordernis in der Dauer von 213 Tagen, wobei eine Unterbrechung von 16 Tagen nicht anspruchsschädlich ist. Die BAK merkt dazu an, dass diese Dauer im Vergleich mit dem Einkommensersatzmodell mit 182 Tagen unverhältnismäßig lange ist.

Dadurch ist auch eine noch höhere Wahrscheinlichkeit gegeben, dass Saisonarbeitnehmer, Personen mit befristeten Arbeitsverträgen oder Präsenz-, Zivildienst- oder Ausbildungsdienstleistende vom Familienzeitbonus ausgeschlossen werden. Außerdem wirkt sich auch ein Krankengeldbezug, der länger als 16 Tage dauert, anspruchsschädlich aus.

Aus den Erläuterungen (Seite 2) geht noch eine zusätzliche Einschränkung hervor, die aus dem Gesetzesentwurf nicht ersichtlich ist, die jedoch von der BAK als überschießend abgelehnt wird: Es wird an dieser Stelle ausgeführt, dass die Erwerbstätigkeit im Anschluss an die Familienzeit beim bisherigen Arbeitgeber weitergeführt werden muss und es zudem nicht möglich sei, ein neues Arbeitsverhältnis bei einem neuen Arbeitgeber zu begründen. Es erhebt sich die Frage nach dem Zweck und der Sinnhaftigkeit dieser Regelung.

Muss aber die Erwerbstätigkeit nach der Familienzeit sofort wieder angetreten werden, verhindert dies den direkten Antritt der Väterkarenz im Anschluss an die Familienzeit. Es fehlt außerdem eine Gleichstellungsregelung, welche die Karenz mit der Erwerbstätigkeit gleich setzt. Dies ist dann von Relevanz, wenn der Vater bereits auf Karenz ist und für das nächste Kind den Familienzeitbonus beanspruchen möchte.

Aus Sicht der BAK sollte das Erwerbserfordernis gänzlich entfallen, um allen Vätern und gleichgestellten Personen den Familienzeitbonus zu ermöglichen.

§ 2 Abs 3

Unklar und unbestimmt erscheint die Formulierung der „dauerhaften Wohn- und Wirtschaftsgemeinschaft“ als Anspruchsvoraussetzung für den Familienzeitbonus. Es stellt sich die Frage, ab wann eine Wohngemeinschaft dauerhaft ist und ob durch diese Bestimmung Paare ausgeschlossen werden, die erst ab der Geburt des Kindes zusammenziehen. Wir empfehlen die Formulierung in § 2 Abs 6 KBGG (derzeitige Fassung) anzuwenden.

§ 2 Abs 4 und § 3 Abs 2

Der Familienzeitbonus ist an die Voraussetzung gebunden, dass eine Familienzeit nach § 2 Abs 4 nach dem Familienzeitbonusgesetz in der Dauer von 31 Tagen in Anspruch genommen wird und der Vater bzw der gleichstellte Elternteil seine Erwerbstätigkeit für diese Dauer unterbricht. In § 2 Abs 4 ist lediglich eine Definition von „Familienzeit“ vorgesehen, aber weder ein durchsetzbarer arbeitsrechtlicher Anspruch noch ein Bestandsschutz (Kündigungsschutz) für das Arbeitsverhältnis. Die ArbeitnehmerInnen werden darauf angewiesen sein, dass ihr Arbeitgeber mit ihnen unbezahlten Urlaub vereinbart.

Selbst wenn ein Rechtsanspruch auf Familienzeit bzw ein Papamontat besteht, ist nicht gesichert, dass der Familienzeitbonus auch in Anspruch genommen werden kann. Mit der unverkürzbaren Dauer von 31 Tagen werden gerade jene Berufsgruppen vom Anspruch ausgeschlossen, die bereits einen arbeitsrechtlichen Anspruch auf Dienstfreistellung (Papamontat) aufgrund eines Kollektivvertrages (Banken und Bankiers, Sparkassen) oder gesetzlich wie im öffentlichen Dienst (Frühkarenz) haben. Diese Freistellungen dauern idR vier Wochen und das sind 28 und nicht 31 Tage. Damit sind auch diese ArbeitnehmerInnen auf die Bereitschaft ihrer Arbeitgeber angewiesen und müssen zusätzlich unbezahlten Urlaub im Ausmaß von drei weiteren Tagen vereinbaren.

Wir wissen aus dem Beratungsalltag, dass die Anspruchsberechtigten nicht zwischen arbeitsrechtlichen Ansprüchen und jenen aus dem Kinderbetreuungsgeldgesetz differenzieren. Dadurch wird es mit Sicherheit zu Problemen und Irrtümern kommen, wenn zB der Familienzeitbonus in der Dauer des Freistellungsanspruches oder in einem Monat bezogen werden soll, der eben nicht 31 Kalendertage hat. Aufgrund dieser Ausgestaltung sind irrtümliche „Unrechtsbezüge“ vorprogrammiert. Die BAK fordert daher die Möglichkeit den Familienzeitbonus für einen Zeitrahmen von 28 bis 31 Tage in Anspruch nehmen zu können.

Die BAK macht auf folgende europarechtliche Vorgaben aufmerksam: Die in § 2 Abs 4 definierte Familienzeit ist als Vaterschaftsurlaub iSd Art 16 RL 2006/54/EG (GleichbehandlungsRL Neufassung) anzusehen. Dies zieht eine Verpflichtung nach sich, die sich aus dem Europarecht ergibt. Den Mitgliedstaaten ist es zwar freigestellt, eigene Rechte auf Mutter- bzw Vaterschaftsurlaub (=maternity/paternity leave im Unterschied zu parental leave = Elternkarenz iS RL 2010/18/EU, s.a. Erwägungsgrund 19 der VO 883/2004) zu schaffen. Im Falle der Einführung eines Vaterschaftsurlaubes sind die Mitgliedstaaten jedoch dazu verpflichtet, Männer und Frauen in gleicher Weise vor Entlassung infolge Inanspruchnahme

dieser Rechte zu schützen. Die Definition einer Erwerbsunterbrechung im engen zeitlichen Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes als „Familienzeit“ (§ 2 Abs 4) – noch dazu systematisch losgelöst von den einschlägigen arbeitsrechtlichen Regelungen im Väterkarenzgesetz (VKG) – erscheint nicht ausreichend, um die Implementierungsvoraussetzungen der GleichbehandlungsRL 2006/54/EG zu gewährleisten. Die BAK weist darauf hin, dass es dringend geboten ist, die Familienzeit als kündigungsgeschützten arbeitsrechtlichen Anspruch auszugestalten.

§ 7 Rückforderung

Es ist unverständlich, dass ein unberechtigt bezogener Familienzeitbonus gemäß Abs 2 beim anderen Elternteil, der selbst keinen eigenen Anspruch darauf hat und auch keinen Antrag darauf gestellt hat, bis zur Hälfte zum Ersatz der unberechtigt bezogenen Leistung nach diesem Bundesgesetz verpflichtet werden kann. Zudem ist eine gänzliche Rückzahlungsverpflichtung gegenüber dem Elternteil vorgesehen, wenn dieser den unberechtigten Bezug verursacht hat. Unklar ist, in welcher Weise der andere Elternteil (Mutter) den unberechtigten Bezug jedoch ermöglicht oder sogar verursacht haben kann, wenn dieser weder anspruchsberechtigt ist noch einen solchen Antrag überhaupt stellen kann. Hier stellt sich die Frage, ob diese Regelung mit dem Verfassungsrecht konform geht.

Als sehr problematisch erachten wir die vorgesehene Haftung einer dritten Person, wenn sie es unterlassen hat eine Anzeige zu erstatten. Es ist nicht klar aufgrund welcher Verpflichtung oder aufgrund welcher Obliegenheit sie eine Anzeige erstatten sollte und welcher Personenkreis dafür in Frage kommt.

Als überschießend erscheint auch die in Abs 3 vorgesehene Regelung, dass die Rückforderung auf andere Ansprüche nach dem KBGG anrechenbar gemacht werden soll. Laut Erläuterungen soll es ermöglicht werden, dass unberechtigt bezogene Leistungen auch von anderen (dritten) Personen zurückgefordert werden können. Dies wird von der BAK abgelehnt.

Kinderbetreuungsgeldgesetz

§ 2 Abs 1 Z 5 lit. c

Mit dieser Bestimmung werden Personen mit dem Status „subsidiär schutzberechtigt,“ vom System dieser Familienleistung (Kinderbetreuungsgeld) ausgeschlossen. Bisher bestand kein Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld, wenn eine Leistung aus der Grundversorgung tatsächlich bezogen wurde. Dieser Leistungsausschluss wird nunmehr auf die Bedarfsorientierte Mindestsicherung ausgeweitet und soll bereits dann wirksam werden, wenn lediglich ein Anspruch auf Grundsicherung oder Bedarfsorientierte Mindestsicherung besteht.

Liegt ein Erwerbseinkommen unter dem Niveau des Mindestsicherungsrichtsatzes vor, besteht ein Anspruch auf Mindestsicherung. Dieser Anspruch führt aber dazu, dass kein Anspruch auf KBG besteht – auch wenn dieser nicht geltend gemacht wird. Die BAK spricht sich gegen einen de facto Leistungsausschluss aus.

§ 2 Abs 6

Die Änderung, dass die Hauptwohnsitzmeldung bis zu 10 Tage verspätet erfolgen kann, ist positiv, sollte aus unserer Sicht aber zumindest 14 Kalendertage umfassen. Ebenso positiv beurteilen wir, dass die Elternteile den Anspruch auf das Kinderbetreuungsgeld nicht mehr nur deswegen verlieren sollen, weil sich ihr schwerkrankes Kind länger als 91 Tage im Krankenhaus aufhalten muss. Bisher wurde im KBGG von der gesetzlichen Annahme ausgegangen, dass der gemeinsame Haushalt nach drei Monaten aufgehoben ist und es deswegen zu einem Anspruchsverlust kommt. Das gegenständliche Vorhaben stellt eine Verbesserung und Klarstellung zur bisher gehandhabten Praxis dar. Wir regen jedoch an, dass die Frage des Hauptwohnsitzes nach dem Meldegesetz beurteilt werden soll und nicht nach dem KBGG.

Einen weiteren Punkt betrifft die verlangte tägliche Anwesenheitszeit des beziehenden Elternteils in der Dauer von täglich vier Stunden beim Kind im Krankenhaus in denen er die Pflege und Betreuung des Kindes übernehmen soll. Nach den Erläuterungen (zu Art 2 Z 5) wird eine Bestätigung des Krankenhauses über die Anwesenheit des Elternteils in der Dauer von vier Stunden täglich als Erfordernis zum Weiterbezug des Kinderbetreuungsgeldes verlangt. Wir geben zu bedenken, dass den Eltern, die sich in einer solch problematischen Lage befinden auch noch Sozialmissbrauch unterstellt wird. Die BAK spricht sich klar gegen diese Bestimmung aus. Wenn ein Kind so schwer krank ist, dass es sich für mehr als drei Monate in Spitalsbehandlung befindet, haben die Eltern von sich aus größtes Interesse, so viel Zeit wie möglich mit ihrem Kind zu verbringen. Es stellt sich darüber hinaus die Frage, wer die Anwesenheit des Elternteils im Krankenhaus kontrollieren und die Bescheinigung ausstellen soll.

Ungeklärt ist, was geschieht, wenn der Elternteil noch für weitere Kinder zu sorgen hat, die nicht ins Krankenhaus mitgenommen werden können. Es darf nicht übersehen werden, dass in solchen tragischen Fällen die Eltern meist lange Anfahrtswege zu einer Spezialklinik (zB Kinderonkologie, Kinderkardiologie) zu bewältigen haben. Zudem wären die Folgen äußerst problematisch, wenn die verpflichtende vierstündige Anwesenheit nicht erbracht werden kann. Damit würde der Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld und damit auch der Versicherungsschutz für den Elternteil entfallen. Selbst in anderen Gesetzesmaterien ähnlichen Inhalts (zB Bundespflegegeldgesetz BPGG, § 18 ASVG, § 123 ASVG) sowie bei Internatsaufenthalt eines Kindes bleibt der gemeinsame Haushalt mit den Eltern oder einem Elternteil aufrecht.

Die BAK regt außerdem an, ebenso für die Problemkonstellation eine Lösung zu schaffen, wenn der Kinderbetreuungsgeldbeziehende Elternteil einen 91 Tage überschreitenden Krankenaufenthalt hat. Auch hier stellt sich die Problematik, dass das Erfordernis eines gemeinsamen Haushalts mit dem Kind nach den Bestimmungen des KBGG wegfällt und der Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld und der damit zusammenhängende Sozialversicherungsschutz entfällt.

§ 2 Abs 7

Die BAK bedauert es, dass der Bezug des Familienzeitbonus auf ein späteres Kinderbetreuungsgeld dieses Elternteils angerechnet werden soll. Dies mindert die Attraktivität des Familienzeitbonus für potentielle BezieherInnen. Neben der fehlenden arbeitsrechtlichen Absicherung führt die Anrechnung auch noch zu einer Leistungskürzung während des Kinderbetreuungsgeldbezuges. Es wurde auch nicht auf eine sozialversicherungsrechtliche Absicherung Bedacht genommen. Diese Ausgestaltung schafft zwar einen Anspruch im Sinne der Väterförderung, ist aber gleichzeitig aufgrund der zu restriktiven Ausgestaltung inkonsistent. Dadurch werden die positiven Ansätze zur Väterförderung konterkariert.

Die Anrechnung des Familienzeitbonus an das Kinderbetreuungsgeld stellt eine finanzielle Hürde für den beziehenden Elternteil dar. Aus Sicht der BAK sollte die Anreizwirkung erhalten bleiben und der Familienzeitbonus nicht auf das Kinderbetreuungsgeld angerechnet werden. Die fehlende sozialversicherungsrechtliche Absicherung kann zusätzliche Kosten für die Väter (§ 11 Abs. 2 lit a ASVG) verursachen.

§ 2 Abs 8

Bei getrennt lebenden Eltern kommt nun eine zusätzliche Anspruchsvoraussetzung für den Bezug von Kinderbetreuungsgeld hinzu, nämlich die gemeinsame Obsorge. Warum diese Verschärfung erfolgt, ist nicht ersichtlich und wird von uns abgelehnt.

§ 3 Höhe und Anspruchsdauer

Die BAK begrüßt die neuen Möglichkeiten des Kontos ausdrücklich. Auch die Anhebung des für jeden Elternteil reservierten unübertragbaren Mindestanteils des Kinderbetreuungsgeldes wird im Sinne der Väterförderung und der partnerschaftlichen Aufteilung der Kinderbetreuung sehr positiv gesehen.

Damit sich die Eltern die nötige Übersicht über die Möglichkeiten der Bezugsdauer, der Leistungshöhe und den Partnerbonus auf einen Blick verschaffen können, fordert die BAK, dass die Sozialversicherungsträger einen entsprechenden „Kinderbetreuungsgeld-Rechner“ zur Verfügung stellen, nach dem sie sich zuverlässig orientieren können. Der Rechner sollte folgende Informationen beinhalten: In welcher Höhe die Leistung zusteht, die Angabe der Tage inklusive Tagsatz bei Berechnung vom Geburtstag bis zum gewählten Datum, die mögliche Bezugsdauer des anderen Elternteils – auch in Hinblick auf die Mindestbezugsdauer und leichteren Koordinierung mit den arbeitsrechtlichen Gegebenheiten und die notwendige Aufteilung für den Partnerbonus.

§ 3 Abs 6

An dieser Stelle dürfte ein Redaktionsversehen bei folgendem Wortlaut vorliegen: Der Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld endet spätestens mit Ablauf jenes Tages, welcher der Geburt eines weiteren Kindes bzw der Adoption (**In-Dauer-Pflege-Nahme**) eines jüngeren Kindes vorangeht. Der Wortlaut müsste jedoch heißen: (**In-Pflege-Nahme**).

§ 5 Kinderbetreuungsgeld als Konto und flexible Inanspruchnahme

Begrüßt wird, dass der Gesamtbetrag nunmehr für alle BezieherInnen unabhängig von der Bezugsdauer gleich hoch sein wird. Damit wird die Benachteiligung der Elternteile, die sich für ein Kurzmodell entschieden haben, mit dieser Novelle weitgehend aufgehoben. Dies wurde von der BAK immer wieder kritisiert.

Die BAK begrüßt die neuen Möglichkeiten der flexiblen Inanspruchnahme des Kinderbetreuungsgeldes, das nunmehr ausgehend von einem Grundmodell (§ 3 Abs 1) in der Dauer von 365/456 Tagen (12+3 Monate) mit einem Tagesbetrag von € 33,88 flexibel in Anspruch genommen werden kann. Der Bezug des Kinderbetreuungsgeldes kann bei Inanspruchnahme beider Elternteile bis zu 1063 Tage ab Geburt ausgedehnt werden, wobei sich der Tagesbetrag je nach Bezugsdauer im reziproken Verhältnis vermindert. Soll die Maximaldauer zur Anwendung kommen, muss der andere Elternteil mindestens 20 % der Bezugsdauer in Anspruch nehmen. Diese Änderung begrüßen wir ausdrücklich.

Nicht bereinigt ist jedoch die Problematik der Anrechnung von Wochengeld auf das Kinderbetreuungsgeld, wodurch es für jene, die sich für eine kürzere Bezugsdauer entscheiden, zu finanziellen Nachteilen kommt.

§ 5 Abs 5

Durch die Umstellung auf das Kontosystem soll die Mindestbezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes auf 61 Tage festgelegt werden. Aus der arbeitsrechtlichen Beratung wissen wir, dass die AntragstellerInnen regelmäßig die arbeitsrechtliche Karenz mit den Bestimmungen des Kinderbetreuungsgeldes gedanklich vermischen und es dadurch zu Verwechslungen und Rechtsirrtümern kommt.

Die Mindestbezugsdauer von 61 Tagen ist dann problematisch, wenn die Leistung in den Monaten Jänner und Februar oder Februar und März bezogen wird. Beide Monate zusammen ergeben jeweils nur 59 Tage, es ist daher zu befürchten, dass die AntragstellerInnen den Bezug analog zur arbeitsrechtlichen Karenzdauer melden, und damit die Mindestbezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes unterschreiten.

Dieses Problem kann sowohl beim Einkommensersatzmodell, bei dem Väter meist nur die Mindestbezugsdauer in Anspruch nehmen, aber auch infolge eines Bezugswechsels im Kontomodell auftreten. Eine Unterschreitung der Mindestbezugsdauer hat für die Eltern die unangenehme Folge, dass auf sie beträchtliche Rückforderungen zukommen. Die BAK fordert aufgrund dieser Erwägungen, dass die Mindestbezugsdauer auf 59 Kalendertage herabgesetzt wird, um die angeführten Problemlagen von vornherein zu vermeiden.

§ 5a

Durch die Novellierung soll die Möglichkeit geschaffen werden, auf geänderte Lebensumstände zu reagieren und die Anspruchsdauer sowie den Tagesbetrag des Kinderbetreuungsgeldes zu ändern. Der Entwurf sieht dazu vor, dass eine rechtswirksame Änderung (von kürzer auf länger) nur dann erfolgen kann, wenn das zu viel ausbezahlte Kinderbetreuungsgeld rückerstattet wurde.

Der Betrag muss innerhalb von 61 Tagen entrichtet werden, damit der Wechsel auf einen längeren Bezugszeitraum rechtswirksam erfolgen kann. Für einkommensschwache Elternteile könnte dies ein Problem werden. Es wird daher angeregt nur mehr den Restbetrag mit einem verminderten Tagsatz auszuzahlen. Dies ist auch verwaltungstechnisch weniger aufwändig.

§ 5b Partnerschaftsbonus

Die Schaffung eines Partnerbonus wird von der BAK im Sinne der Väterförderung und der partnerschaftlichen Aufteilung der Kinderbetreuung ausdrücklich begrüßt. Damit der positive Anreiz für eine Väterbeteiligung auch beim Einkommensersatzmodell zur Wirkung kommen kann, soll auch bei diesem Modell ein Partnerschaftsbonus gewährt werden.

Wir fordern jedoch, dass alleinerziehende Elternteile nicht benachteiligt werden und den Partneranteil erhalten sollen. Bei AlleinerzieherInnen könnte der Anspruch auf den Bonus an den bestehenden und geltend gemachten Unterhaltsanspruch für dieses Kind geknüpft werden.

§ 5c Härtefallverlängerung

Wir sehen es kritisch, dass das Eingehen einer Lebensgemeinschaft zum Erlöschen des Verlängerungsanspruches führt. Wird eine neue Lebensgemeinschaft eingegangen, besteht weder für den Elternteil noch für das Kind Unterhaltsanspruch gegenüber dem neuen Lebensgefährten.

Wir begrüßen die Anhebung der Einkommensgrenze für die Härtefallverlängerung von € 1.200 auf € 1.400 sowie dass ein geringer vom Gericht vorläufig zugesprochener Kindesunterhalt unter € 100 nicht zum sofortigen Entfall dieses Anspruches führt. Wir regen weiters an, dass der Bezug der Beihilfe zum Kinderbetreuungsgeld auch während der Härtefallverlängerung ermöglicht werden soll und kritisieren die Anrechnung der Familienbeihilfe auf die vorgesehene Einkommensgrenze.

§ 5c sowie § 24e

Es erscheint nicht logisch, weshalb eine Härtefallverlängerung nur für das Konto-Modell, jedoch nicht für das Einkommensersatzmodell vorgesehen ist.

§ 9 Beihilfe zum Kinderbetreuungsgeld

Aus unserer Sicht sollte die Beihilfe auch während des Zeitraums der Härtefallverlängerung beantragt werden können.

§§ 11 bis 13

Diese Regelungen sehen keine Erwähnung der (getrennten) eingetragenen Partnerschaften vor, die gebotenen Gleichstellungsregelungen sind jedenfalls nicht ersichtlich.

Gleichzeitige Inanspruchnahme

§ 5d und § 24b Abs 3

Im Entwurf ist vorgesehen, dass beim Kontomodell und beim Einkommensersatzmodell die Möglichkeit der gleichzeitigen Inanspruchnahme des Kinderbetreuungsgeldes bis zu 31 Tage geschaffen werden soll. Wir begrüßen diese Änderung, mit der die arbeitsrechtliche Möglichkeit der Eltern, ein gemeinsames Karenzmonat (§ 15a Abs 2 MSchG und § 3 Abs 2 VKG) in Anspruch zu nehmen, nunmehr im KBGG ermöglicht wird. Wir werten diese Änderung ebenfalls als positive Maßnahme im Sinne der Väterförderung.

§ 6 Ruhensbestimmungen

Vorgesehen ist, dass das Kinderbetreuungsgeld während des Wochengeldes ruht. Durch die Anrechnung des Wochengeldes entsteht der Effekt, dass bei kürzeren Bezugsdauern höhere Kinderbetreuungsgeld-Tagesbeträge zum Ruhen kommen. Damit erhalten jene, die sich für einen kürzeren Kinderbetreuungsgeld-Bezug entscheiden, de facto weniger Kinderbetreuungsgeld. Wir regen an, dass für dieses Problem eine praktikable Lösung gefunden wird, wonach möglichst alle BezieherInnen gleich behandelt werden.

In § 6 Abs 3 wurde im Vergleich zur aktuellen Rechtslage der Verweis auf die vergleichbare ausländische Familienleistung gestrichen, wodurch es dem Krankenversicherungsträger ermöglicht wird, auf die Ausgleichszahlung zum Kinderbetreuungsgeld auch eine ausländische Familienbeihilfe, eine einmalige Geburtenbeihilfe oder sonstige Familienleistungen anzurechnen, die von ihrem Wesen her mit dem österreichischen Kinderbetreuungsgeld nicht vergleichbar sind.

Aufgrund der offenen Formulierung in § 6 Abs 3 kann es in der Praxis zu großen Problemen für die betroffenen Familien kommen. Eine Anrechnung aller ausländischen Familienleistungen auf alle österreichischen Familienleistungen könnte nur durch einen monatlichen bzw jährlichen Vergleich funktionieren. Die bisher vorgenommene Praxis des Gesamtsummenvergleichs wäre in diesem Fall nicht mehr handhabbar. Hinsichtlich der Anrechnungsmethoden sollten jedenfalls klarere gesetzliche Vorgaben getroffen werden, wobei eine Anrechnung nicht vergleichbarer ausländischer Leistungen abgelehnt wird.

Hinzu kommt, dass die vorgesehene Bestimmung in § 6 Abs 3, wonach die Differenzzahlung erst nach Ende der ausländischen Familienleistungen erfolgen soll, zu untragbar langen Wartezeiten für betroffene Familien führt.

§ 24 Abs 3 Nationales Gleichstellungserfordernis für beide Modelle des Kinderbetreuungsgeldes für UnionsbürgerInnen (GrenzgängerInnen)

Diese Bestimmung ist dazu geeignet, in Österreich erwerbstätige ArbeitnehmerInnen aus der Europäischen Union **lediglich wegen eines Krankengeldbezuges der 14 Tage übersteigt und innerhalb** eines Zeitraumes von 182 vor Schutzfristbeginn liegt (Erwerbstätigkeitserfordernisses = Gleichstellungserfordernis), zur Gänze aus dem Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld auszuschließen, wenn diese UnionsbürgerInnen im anderen Mitgliedsstaat wohnen. Dieser Ausschluss soll auch für bereits langjährig bestehende Arbeitsverhältnisse

gelten. Wir machen darauf aufmerksam, dass diese Bestimmung auch nach Ansicht des OGH europarechtswidrig und für die Betroffenen existenzbedrohend ist. Es ist davon auszugehen, dass in diesen Fällen aufgrund der Erwerbstätigkeit in Österreich der Wohnstaat nicht leistungszuständig ist.

Der Entwurf sieht vor, dass auf Leistungen nach diesem Gesetz nur dann Anspruch bestehen soll, wenn die nationalen Gleichstellungserfordernisse für das Einkommensersatzmodell vorliegen. Folglich ist eine durchgehende sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit in der Dauer von 182 Tagen vor der Geburt bzw vor dem Beginn des absoluten Beschäftigungsverbotes notwendig, wobei eine 14-tägige Unterbrechung zulässig ist. Nach diesem Entwurf tritt eine unzulässige Unterbrechung auch dann ein, wenn ein längerer Krankenstand einen Krankengeldbezug nach Ausschöpfung des Entgeltfortzahlungsanspruches für mehr als 14 Tage vorsieht. Diese ungleiche Behandlung von in Österreich erwerbstätigen UnionsbürgerInnen stellt im Ergebnis eine unzulässige Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit dar und wird von der BAK abgelehnt.

Wir halten hiermit fest, dass eine Beschäftigung iSd Art 11 Abs 2 der VO 883/2004 auch dann vorliegt, wenn aufgrund oder infolge einer Beschäftigung eine Geldleistung bezogen wird, was beim österreichischen Krankengeld jedenfalls der Fall ist (vgl *Pöltl* in *Spiegel* Art 11 VO 883/2004 Rz 7 f; sowie OGH vom 24.3.2015, 10 Obs 117/14z, S 25). Daraus ist in der Folge abzuleiten, dass Österreich keine Zuständigkeit für das Kinderbetreuungsgeld mehr hätte, auch wenn das nach wie vor aufrechte Dienstverhältnis nach dem MSchG karenziert ist. Dies widerspricht klar dem Europarecht, weil Österreich in diesen Fällen leistungszuständig ist und nicht der andere Mitgliedstaat. Es kann dazu kommen, dass sich gar kein Unionsstaat als leistungszuständig betrachtet und diese ArbeitnehmerInnen auch von keinem Staat Leistungen erhalten können.

Begrenzung der Bezugsdauer von UnionsbürgerInnen auf die gesetzliche Karenz nach MSchG/VKG

Im Weiterem soll die Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes für UnionsbürgerInnen auf die österreichische Karenzdauer begrenzt werden, eine länger dauernde Karenzierung wäre nach diesem Entwurf als Scheinkarenz zu definieren, die keinen Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld auslöst. Hier stellt sich die Frage, wie eine Scheinkarenz definiert wird und wie dies im Vorhinein festgestellt werden kann.

Die Begrenzung der Beschäftigung iSd VO 883/2004 mit der Zeit der gesetzlichen Karenz bis zum zweiten Lebensjahr des Kindes ergibt sich nicht aus dem Beschluss F1 der Verwaltungskommission, wie dies in den Erläuterungen zu Art 1 Z 28 festgestellt wird. Zudem handelt es sich um einen rechtspolitisch bedenklichen Ansatz, wenn in den Erläuterungen dem Beschluss F1, der eine rechtlich nicht bindende Auslegungshilfe der Verwaltungskommission zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit darstellt, Vorzug gegenüber einer bindenden Rechtsansicht eines österreichischen Höchstgerichtes (OGH) gegeben wird.

Die „einschlägigen Rechtsvorschriften“ gemäß dem Beschluss F1 können ebenso gut Karenzierungsbestimmungen in Kollektivverträgen sein, wie beispielsweise im BAGS-Kollektivvertrag, welcher in Ergänzung zum MSchG einen kollektivvertraglichen Anspruch auf Karenz bis zum dritten Lebensjahr des Kindes feststellt. Aus arbeitsrechtlicher Sicht besteht die Beschäftigung in solchen Fällen gleichartig fort wie in den ersten beiden Jahren der Karenz nach dem MSchG. Die Beschränkung auf die Zweijahresfrist des MSchG führt auch zu einer europarechtlich unerlaubten Diskriminierung, da der Wohnortwechsel während der Freistellung nach dem zweiten Lebensjahr dazu führen würde, dass Ansprüche, die beim Verbleib in Österreich in vollem Ausmaß zuständen, bei Verlassen des Landes plötzlich gekürzt werden. Dies ist jedoch nur im Falle der Streckung des Kinderbetreuungsgeldbezuges über zwei Jahre der Fall. GrenzgängerInnen mit österreichischem Arbeitsort werden so von einer längeren Bezugsdauer, welche das österreichische Recht grundsätzlich ermöglicht, faktisch ausgeschlossen.

GrenzgängerInnen, die aufgrund der Doppelbesteuerungsabkommen Österreichs mit den angrenzenden Staaten in der Regel in ihrem Heimatstaat steuerpflichtig sind, jedoch aufgrund der VO 883/2004 der österreichischen Sozialversicherungspflicht unterliegen und für die gemäß § 41 Abs 1 FLAG vom Dienstgeber auch Beiträge zum Familienlastenausgleichsfonds entrichtet werden, werden in unsachlicher Weise diskriminiert und vom Bezug des ea KBG ausgenommen, wenngleich sie zu dessen Finanzierung beitragen.

§ 24a Einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld

Gemäß dem vorliegenden Entwurf soll es in Zukunft keine sogenannte Günstigkeitsvergleichsberechnung beim ea KBG mehr geben, mit der die Höhe des Tagesbetrages dieser Leistung ermittelt wird. Die Berechnung soll nur mehr anhand des tatsächlichen bzw fiktiv zu berechnenden täglichen Wochengeldes erfolgen und nicht mehr zusätzlich über die Vergleichsberechnung des steuerpflichtigen Jahreseinkommens vor der Geburt des Kindes.

Nach den erläuternden Bemerkungen wird die Abschaffung der Vergleichsberechnung damit begründet, dass diese auf Grund der zwischenzeitlich erfolgten Erhöhung des Wochengeldes für Selbstständige und Landwirtinnen nicht mehr nötig ist. Die daraus resultierende Verschlechterung für alle Erwerbstätigen beim ea KBG wird von uns sehr kritisch gesehen.

Gleichzeitig wird gemäß vorliegenden Entwurf § 162 Abs 3a Z 2 ASVG letzter Satz die Anwendbarkeit des § 122 ASVG bei einer Elternkarenz ausgeschlossen.

Dieser Schutzfristfall soll nun gänzlich abgeschafft werden, was für viele Mütter eine maßgebliche Verschlechterung darstellt. In diesem Zusammenhang ist auch auf die vor kurzem erfolgte Änderung des § 8 Abs 4 AngG hinzuweisen, welche eine Entgeltfortzahlungspflicht der Arbeitgeber unter anderem dann verneint, wenn sich die Dienstnehmerin vor dem Beschäftigungsverbot in einer Karenz nach dem MSchG befand.

§ 24d und § 24e Sonderleistungen

Durch diese Neuregelung wird der Wechsel vom ea KBG zum Kontomodell verunmöglich. Dies bedeutet de facto eine Schlechterstellung von Personen, die ea KBG beantragen und

deren Tagesbetrag entweder unter € 33,00 liegt oder die Voraussetzung des Erwerbstätigkeitsfordernisses (§ 24 Abs 1 und 2) nicht erfüllen.

Ihnen steht nämlich der Wechsel in das Kinderbetreuungsgeldkonto nicht mehr offen, das einen höheren Tagesbetrag (€ 33,88) sowie eine um einen Monat längere Bezugsdauer bei entsprechender Anspruchsteilung der Eltern vorsieht. Die Änderung der Leistungsart binnen 14 Tagen ab Antragstellung gemäß § 26a kann die Möglichkeit eines Wechsels nicht ersetzen. Übersehen die Elternteile diesen Zeitpunkt, so können sie nicht mehr auf das Kinderbetreuungsgeldkonto wechseln. Entscheiden sich die Eltern irrtümlich für das Einkommensersatzmodell (ea KBG) steigen sie jedenfalls schlechter als im Kontomodell aus, wenn ihr Tagesatz des ea KBG nicht mindestens € 36,26 erreicht (= 80 % des Wochengeldes oder des fiktiven Wochengeldes). Auch der Bezug der Eltern in den verschiedenen Systemen des Kinderbetreuungsgeldes ist nicht mehr vorgesehen und in der bisherigen Form auch nicht mehr möglich, weil es keinen gleich langen Basisanspruch (12+2) mehr gibt.

Zudem haben diese BezieherInnen durch die niedrige Zuverdienstgrenze von € 6.800 (Geringfügigkeitsgrenze) und die Anrechenbarkeit auf allfällige Unterhaltsleistungen alle Nachteile dieses Modells, die bereits bei einem Betrag von € 33,00 täglich eintreten.

In der Beratungspraxis erleben wir auch immer wieder Eltern, die ea KBG beantragen, aber aufgrund von längerem Krankenstand, Arbeitslosigkeit oder Insolvenz des Unternehmens die Anspruchsvoraussetzungen dafür nicht erfüllen können. Auch in diesen Fällen ist ein Wechsel auf das Kinderbetreuungsgeldkonto nicht mehr möglich, da die Mitteilung durch den Sozialversicherungsträger über die Bezugshöhe in der Regel erst nach der 14-tägigen Antragstellung erfolgt. Die BAK hat sich auch mehrfach dafür ausgesprochen, die Voraussetzungen für das ea KBG praxisnaher zu gestalten, indem die Anwartschaft von sechs Monaten Erwerbstätigkeit innerhalb eines Jahres erfüllt werden soll.

Nach Ansicht der BAK sollten die AntragstellerInnen vom Sozialversicherungsträger darüber verständigt werden, wenn der ermittelte Tagesbetrag unter € 36,26 liegt. Dies ist die Höhe des Tagesbetrages, der eine Grenze zum Kontomodell bilden kann und mit dem BezieherInnen im Vergleich zum Kontomodell finanziell nicht schlechter gestellt werden.

Darüber hinaus fordert die BAK, dass der 14-tägige Fristenlauf für einen Modellwechsel nicht schon ab Antragstellung, sondern erst ab der Mitteilung über den Leistungsbezug beginnt.

§ 31 Abs 2

Dass eine Verpflichtung zum Ersatz der empfangenen Leistung auch dann bestehen soll, wenn die Auszahlung irrtümlich oder auf Grund einer falschen rechtlichen Beurteilung der Krankenversicherungsträger erfolgte, widerspricht dem Vertrauensschutz. Es ist nicht zumutbar, dass BezieherInnen, die sämtliche Umstände bereits bei der Antragstellung offengelegt haben, bis zum Ablauf von sieben Jahren ab Ende des Leistungsbezuges keine Klarheit darüber haben, ob sie unter Umständen zu einer Rückzahlung verpflichtet werden.

Art 2 Z 46 bis 50 Rückforderung

Die Änderungen bezüglich der Rückforderung von Leistungen stellen eine Durchbrechung der Systematik von Leistungsgewährung dar. Es ist im gesamten Sozialversicherungsrecht und bei anderen Familienleistungen ausgeschlossen, eine allenfalls zu Unrecht bezogene Leistung von einer dritten Person zurück zu verlangen. Dies ist mit dem Prinzip der individuellen Leistungsberechtigung nicht vereinbar.

Es war die Entscheidung des Gesetzgebers, das Leistungsverfahren der gesetzlichen Krankenversicherung auf das KBG anzuwenden und damit die unabhängigen Gerichte mit der Überprüfung zu befassen. Im Leistungsverfahren steht es den Gerichten frei, bei Rückforderungen angemessene Ratenvereinbarungen zu gewähren. Es besteht kein Grund, nur für KBG-Verfahren von dieser bewährten Vorgangsweise abzugehen.

Die Gerichte haben über die Rückforderungen ein ordentliches Beweisverfahren abzuführen, in dessen Zusammenhang auch die aktuellen Einkommensverhältnisse zum Zweck der Ratenfestsetzung erhoben und bescheinigt sowie im Wege der Beweiswürdigung bewertet werden können. Dies in den Aufgabenbereich der Krankenversicherungsträger zu überführen, entspricht nicht den Anforderungen der Zweckmäßigkeit und Sparsamkeit der Verwaltung. Es bestehen Bedenken, ob die Krankenversicherungsträger überhaupt in der Lage und dazu legitimiert sind, die Vermögensverhältnisse zu überprüfen und darüber rechtskräftige Entscheidungen zu fällen. Sollte die Gewährung von Raten und die laufende Überprüfung unter die Bestimmungen der §§ 361 ff ASVG gefasst werden, geben wir zu bedenken, dass ein auszustellender Bescheid über Ratengewährung ein rechtsgestaltender Leistungsbescheid der Krankenversicherung wäre und somit wiederum der nachprüfenden Kontrolle durch die ordentlichen Gerichte unterlänge. Es wäre somit nichts für die Vereinfachung und Straffung der Verfahren gewonnen.

Wir fordern, dass diese Bestimmung aus dem Gesetzesvorhaben entfernt wird. Es obliegt den Gerichten, im Zuge der Beweiserhebung und Beweiswürdigung im ordentlichen Verfahren, darüber zu befinden, ob Meldepflichten verletzt oder hintertrieben wurden (und allfällige Kostenstrafen zu verhängen und zu begründen). Eine Bindung von ordentlichen Gerichten an Sachverhaltsfeststellungen bzw rechtliche Beurteilungen von Verwaltungsbehörden ist verfassungsrechtlich bedenklich (Gewaltentrennungsprinzip) und daher abzulehnen.

ASVG

§ 162 Abs 3a ASVG

Es erscheint überschießend, BezieherInnen des Kinderbetreuungsgeldes nach **Kontomodell** vollkommen aus der „langen Nachfrist“ des § 122 Abs 3 ASVG auszuschließen. Dies stellt eine Benachteiligung von Frauen dar, die ihre Familienplanung so einrichten, dass ihre Kinder in relativ kurzen Abständen zur Welt kommen. Dies ist häufig der Fall, um die für Kleinkindbetreuung erforderlichen Berufsunterbrechung und Teilzeitphasen so kurz wie möglich zu halten.

Es ist die grundlegende sozialpolitische Frage zu stellen, warum Frauen von § 122 Abs 3 begünstigt werden sollen, die zum Zeitpunkt des regulären Versicherungsfalles keine Kran-

kenversicherung aufweisen (aufgrund eines Aussetzungsvertrages) und im Zeitraum des § 122 Abs 3 erwerbstätig waren und warum Frauen, die eine Mutterschaftskarenz in Anspruch genommen haben, beim Wochengeldbezug benachteiligt werden sollen.

Das Kinderbetreuungsgeld bezweckt auch im Kontomodell eine grundlegende Abgeltung der Pflege- und Betreuungsleistung von Eltern. Frauen aufgrund ihrer Entscheidung für den Bezug von Kinderbetreuungsgeld von der grundlegenden Leistung Wochengeld auszuschließen, schafft jedenfalls eine nicht zu rechtfertigende Diskriminierung, die außerhalb des zulässigen rechtspolitischen Gestaltungsspielraums liegen dürfte.

§ 162 Abs 3a Z 2

Zudem kritisiert die BAK die vorgesehenen Verschlechterungen beim Wochengeld im Falle eines neuerlichen absoluten Beschäftigungsverbotes innerhalb des Bezuges von KBG.

Die Bundesarbeitskammer ersucht um Berücksichtigung ihrer Vorschläge und Einwendungen.

Rudi Kaske
Präsident
F.d.R.d.A.

Alice Kundtner
iV des Direktors
F.d.R.d.A.