



### Rechtswissenschaftliche Fakultät

Institut für Arbeits- und Sozialrecht

**ao.Univ.-Prof. Dr. Martin Risak**

An das  
Präsidium des Nationalrates  
per E-Mail an [begutachtungsverfahren@parlament.gv.at](mailto:begutachtungsverfahren@parlament.gv.at)

Schenkenstraße 8-10  
A- 1010 Wien  
T+43-1-4277-356 04  
F+43-1-4277-9 356  
[martin.risak@univie.ac.at](mailto:martin.risak@univie.ac.at)  
<http://www.univie.ac.at/arbeitsrecht/>

**Betreff: Stellungnahme zum 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**

Wien, am 24. Februar 2016

Sehr geehrte Damen und Herren,

Ich erlaube mir zu einigen Punkten des im Betreff genannten Gesetzesentwurfs wie folgt Stellung nehmen:

Grundsätzlich ist die Einführung von weiteren Maßnahmen, die die Beteiligung von Vätern an der Kinderbetreuung erhöhen ebenso zu begrüßen wie eine Vereinfachung des doch recht komplizierten Systems des Kinderbetreuungsgeldes. In einigen Punkten des Entwurfs besteht jedoch aus meiner Sicht Änderungsbedarf.

1. Im Entwurf des **FamZeitbG** gibt es jedoch einzelne Punkte, die von einer Änderung im weiteren Gesetzgebungsprozeß in dem Sinne profitieren würden, dass dadurch dem Gesetzeszweck der stärkeren Väterbeteiligung noch besser gerecht werden würde:

Nach § 2 Abs 4 FamZeitbG muss während der Familienzeit Erwerbstätigkeit ruhen – ein **Rechtsanspruch** für ein derartiges Ruhen des Arbeitsverhältnisses ist jedoch nicht vorgesehen. Dies wird in der Praxis, insb in Kombination mit der starren Dauer der Familienzeit, ein wesentliches Hindernis für Väter sein, die Familienzeit in Anspruch zu nehmen. Ähnlich den Regelungen im Bundesdienst bzw in einzelnen bereits in der Praxis abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen bedarf es daher mE eines Rechtsanspruches für Väter mit einem eigenen Verfahren, das in angemessener Weise auch die Interesse von dessen Arbeitgeberin berücksichtigt. Jedenfalls sollte ein Motivkündigungsschutz im FamZeitbG verankert werden. Es ist nicht nachvollziehbar, warum zwar ein Rechtsanspruch auf Karenz nach VKG für mindestens zwei Monate besteht (der uU einen höheren Anspruch auf einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld auslöst), ein solcher auf eine kürzere Familienzeit hingegen nicht.

Das **Erfordernis einer voll sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit** in § 2 Abs 1 Z 5 FamZeitbG von 213 Tagen, wobei maximal Unterbrechungen insgesamt von 16 Tagen möglich sind, erscheint sehr strikt und führt etwa bei längeren Krankenständen (ohne Entgeltfortzahlungsanspruch), Arbeitsplatzwechsel, Väterkarenz, Bildungskarenz und Saisonarbeit dazu, dass es keinen Anspruch auf Familienzeit gibt. Es schließt so ein auf dem Arbeitsmarkt ohnehin nicht unbedingt bevorzugtes

Vätersegment ohne erkennbare Notwendigkeit vom Anspruch auf den Familienzeitbonus aus. Damit der erwünschte Effekt einer möglichst breiten Väterbeteiligung erreicht wird, sollten die Anspruchsvoraussetzungen gelockert werden. Jedenfalls sollte ein Gleichklang mit dem Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld gem § 24 KBGG erzielt werden, wonach eine Erwerbstätigkeit (nur) über mindestens sechs Monate erforderlich ist.

Hinsichtlich der **Höhe** des Familienzeitbonus ist zu bedenken, dass die Attraktivität der Inanspruchnahme mit der Höhe der Geldleistung zunimmt, da Väter ja wegen des Zuverdienstverbots jedenfalls auf ihr Einkommen verzichten müssen. Geht man von einem in den meisten Kollektivverträgen üblichen Mindestgehalt/-lohn von € 1.500,- aus so erscheint ein knapp über dessen Hälfte liegender Bonus eher angemessen als ein darunter liegender. Deshalb wird eine Erhöhung auf € 800,- angeregt, wobei zu berücksichtigen ist, dass der Unterschied gerade im unteren Einkommenssegment stark ins Gewicht fällt und über die Inanspruchnahme der Familienzeit entscheiden kann.

Die im Entwurf (§ 3 Abs 2) vorgesehene **Dauer von exakt 31 Tage** sollte mE aufgelockert werden und eine Bezugsdauer von 28 bis 31 Tagen ermöglicht werden, womit an bestehende Regelungen des öffentlichen Dienstes und in Kollektivverträgen angeschlossen würde, die allesamt maximal vier Wochen „Papamona“ vorsehen. Ansonsten könnte es wegen der doch ungewöhnlichen Dauer zumindest anfänglich zu unerwünscht viele Rückforderungsfälle durch eine „Drei-Tages-Falle“ kommen.

2. Hinsichtlich des **KBBG** sollte eine Anpassung der Regelungen betreffend das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld an die Neuregelung erwogen werden. Dies betrifft insb die Frage, wie lange der zweite Elternteil einen unübertragbaren Anspruch haben soll – es ist zu erwägen, diesen auch beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld auf 91 Tage entsprechend § 3 Abs 2 KBBG neu zu erhöhen. Damit könnte die Väterbeteiligung gestärkt werden – für kürzere Zeiträume ist ja nunmehr ohnehin durch die Familienzeit vorgesorgt. Gerade hier zeigt sich der oben angesprochene Schwachpunkt des fehlenden Rechtsanspruches. Weiters sollte erwogen werden, den Partnerschaftsbonus auch für das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld vorzusehen, da auch bei diesem eine stärkere Beteiligung der Väter an der Kinderbetreuung wünschenswert ist.

3. Hinsichtlich der Änderungen beim **Wochengeld** (§ 162 ASVG) ist auf folgenden Umstand hinzuweisen: Wird eine Mutter während des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld erneut schwanger und nimmt Mutterschutz in Anspruch, so bestand bisher bei Pauschalvarianten ein Anspruch Wochengeld in Höhe von 180% des Kinderbetreuungsgeldmindesttagsatzes (€14,53), also €26,15.- ; beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld betrug dieser die Höhe des Tagsatzes +25%. Der Entwurf sieht eine Reduktion auf 100% des gewählten Tagsatzes vor. Dies stellt zwar eine Vereinfachung und Vereinheitlichung dar, hat jedoch eine Verschlechterung gegenüber der bisherigen Rechtslage für Frauen mit längerer Bezugsdauer zur Folge. Sollten diese Effekte nicht gewünscht sein, empfiehlt sich eine entsprechende Korrektur.

Ich ersuche um Berücksichtigung meiner Stellungnahme und verbleibe

mit besten Grüßen

Martin Risak e.h.