

Erläuterungen

I. Allgemeiner Teil

Unselbstständig erwerbstätige Personen, die in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert sind, haben vor und nach einer Geburt Anspruch auf Wochengeld als Leistung der Krankenversicherung. Auch Personen, die Kinderbetreuungsgeld beziehen, sind in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert und haben Anspruch auf Wochengeld. Die Dauer des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld ist nicht an die Dauer der Karenz gekoppelt. Häufig wird aus finanziellen Überlegungen der einjährige Bezug des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes gewählt, aber dennoch eine längere Zeit der Karenz in Anspruch genommen. Tritt der Versicherungsfall der Mutterschaft (in der Regel acht Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin) während der Karenz, aber nach dem Auslaufen der gewählten Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes ein, so liegt keine Pflichtversicherung in der Krankenversicherung aufgrund der karenzierten Beschäftigung vor. Aus diesem Grund besteht nach geltender Rechtslage kein Anspruch auf Wochengeld.

Der OGH hat in seinem Urteil vom 30. August 2022, 8 ObA 42/22t, ausgesprochen, dass diese Rechtslage dem Unionsrecht widerspricht. Das Recht auf Mutterschutzurlaub im Sinne der Mutterschutz-RL 92/85/EWG – und insbesondere auf die in diesem Zusammenhang gebührende Geldleistung – darf nicht durch die Inanspruchnahme eines Elternurlaubes beeinträchtigt werden.

Aus diesem Grund wird mit vorliegendem Antrag ein Sonderwochengeld für die betroffene Personengruppe geschaffen.

Die Einführung des Sonderwochengeldes erfordert auch Anpassungen im Kinderbetreuungsgeldgesetz, im Familienlastenausgleichsgesetz, im Mutterschutzgesetz, im Väter-Karenzgesetz, im Landarbeitsgesetz und im Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz.

II. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 und 2 (Änderung des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes und des Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetzes)

Zu Art. 1 Z 1 (§ 5 Abs. 3 Z 2 ASVG)

Durch die Ergänzung sollen Ungleichbehandlungen vermieden werden. Der Anwendungsbereich dieser Bestimmung wird aufgrund der Anwendbarkeit des Hausbesorgergesetzes nur auf jene Dienstverhältnisse, die vor dem 1. Juli 2000 abgeschlossen wurden, als sehr gering eingeschätzt.

Zu Art. 1 Z 2, 4, 6, 7, 9 und 10 sowie Art 2 Z 1 bis 4 (§§ 8 Abs. 1 Z 1 lit. h, 10 Abs. 6a, 31c Abs. 3 Z 3 lit. e, 36 Abs. 1 Z 11, 138 Abs. 2 lit. i und j und 158 Abs. 5 ASVG sowie §§ 1 Abs. 1 Z 39 und 40, 3 Z 1, 5 Abs. 1 Z 9 und 10 und 6 Abs. 1 Z 8 und 9 B-KUVG)

Während des Bezugs von Sonderwochengeld besteht eine Teilversicherung in der Krankenversicherung, um die Sachleistungsversorgung sicherzustellen.

Die Teilversicherung beginnt mit jenem Tag, ab dem Sonderwochengeld gebührt. Da bereits vor Beginn der Teilversicherung ein individuelles Beschäftigungsverbot bestanden haben könnte („Eintritt des Versicherungsfalles“) wird ausdrücklich normiert, dass die Sachleistungen aus dem Versicherungsfall der Mutterschaft (u.a. ärztlicher Beistand, Hebammenbeistand, Pflege in einer Krankenanstalt) ab Beginn der Teilversicherung dennoch gewährt werden.

Zuständig für die Teilversicherung ist jener Träger der Krankenversicherung, bei welchem aufgrund des karenzierten Dienstverhältnisses eine Pflichtversicherung bestand.

Die Beiträge zur Teilversicherung werden durch den Familienlastenausgleichsfonds (FLAF) entrichtet.

Zu Art. 1 Z 3, 5 und 8 (§§ 8 Abs. 1 Z 2 lit. a, 10 Abs. 6b Z 1 und 44 Abs. 1 Z 12 ASVG)

Ebenso wie Personen, die Wochengeld beziehen, sind auch jene, die Sonderwochengeld beziehen, während des Bezugs in der Pensionsversicherung teilversichert. Beitragsgrundlage ist das 30-Fache des täglichen Sonderwochengeldes.

Zu Art. 1 Z 11 (§ 162 Abs. 3 lit. c ASVG)

Mit BGBl. I Nr. 85/2023 wurde ein Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung gegen Entfall des Entgelts zum Zweck der notwendigen Begleitung eines Kindes bei einem Rehabilitationsaufenthalt geschaffen. Ebenso wie Zeiten der Freistellung oder der Herabsetzung der Arbeitszeit zur

Sterbebegleitung, zur Begleitung schwersterkrankter Kindern und zur Pflege naher Angehöriger (§§ 14a bis 14d Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz), bleiben auch diese Zeiten bei der Berechnung des Wochengeldes außer Betracht.

Zu Art 1 Z 12 (§ 162 Abs. 3a (neu) und 3b ASVG)

Die Einführung eines Sonderwochengeldes macht Änderungen im Bereich des regulären Wochengeldes notwendig, um ungerechtfertigte Ungleichheiten zu vermeiden. Konkret wird in zwei Konstellationen ein Günstigkeitsvergleich durchgeführt. Es gebührt in diesen Konstellationen ein Wochengeld in Höhe des fiktiv zu ermittelnden Sonderwochengeldes, sofern das fiktive Sonderwochengeld für die versicherte Person günstiger ist, dh wenn dieses höher als das regulär ermittelte Wochengeld ist. Zur Berechnung des fiktiven Sonderwochengeldes wird der Arbeitsverdienst vor dem letzten Wochengeldbezug oder, sollte das vorangegangene Kind adoptiert oder in Pflege genommen worden sein, der Arbeitsverdienst vor Beginn der Karenz (des ersten Karenzteils) nach dem MSchG herangezogen.

Der erste Anwendungsfall liegt vor, wenn der Versicherungsfall der Mutterschaft binnen dreizehn Wochen oder drei Monaten nach Ende der Karenz nach den Vorschriften des Mutterschutzgesetzes 1979 oder vergleichbaren österreichischen Rechtsvorschriften eintritt. Da der Arbeitsverdienst der dreizehn Wochen oder drei Monate vor Eintritt des Versicherungsfalles zur Berechnung des Wochengeldes herangezogen wird, kann es in diesen Fällen zu einer niedrigen Bemessungsgrundlage und einem dementsprechend niedrigen Wochengeld kommen. Um die Schlechterstellung tatsächlich pflichtversicherter Personen zu vermeiden, ist der Günstigkeitsvergleich durchzuführen.

Der zweite Anwendungsfall liegt vor, wenn eine Person nach dem Ende der Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes nicht in Karenz bleibt, sondern die Arbeitszeit herabsetzt („Teilzeit“). Ein neuerliches Wochengeld wird anhand des aufgrund der herabgesetzten Arbeitszeit verringerten Entgelts bemessen. Um die Schlechterstellung von Personen, die eine kürzere Karenzdauer wählen, zu vermeiden, ist der Günstigkeitsvergleich durchzuführen, wenn der Versicherungsfall vor dem Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes (längstmöglicher gesetzlicher Karenzanspruch) eintritt.

Zu Art. 1 Z 13 und 14 sowie Art. 2 Z 5 bis 7 (§§ 163 und 168 ASVG sowie § 84 Abs. 1, 4 und 5 B-KUVG)

Es wird ein Sonderwochengeld geschaffen. Voraussetzung für den Bezug ist, dass zum Zeitpunkt des Eintritts des individuellen oder des absoluten Beschäftigungsverbots eine Karenz nach §§ 15, 15b, 15c 15d oder 15q MSchG oder vergleichbaren österreichischen Rechtsvorschriften (zB Landarbeitsgesetz 2021) vorliegt und kein Anspruch auf Wochengeld besteht, ein solcher Anspruch aber bestünde, würde keine Karenz vorliegen.

Das Sonderwochengeld gebührt in den letzten acht Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung, für den Tag der Entbindung und für die ersten acht Wochen nach der Entbindung (bei Frühgeburten, Mehrlingsgeburten oder Kaiserschnittentbindungen: 12 Wochen nach der Entbindung). Erfolgt die Geburt nicht zum errechneten Zeitpunkt, so gelten die gleichen Regeln wie beim regulären Wochengeld. Im Falle eines fach-, arbeitsinspektions- oder amtsärztlichen Zeugnisses, das nachweist, dass das Leben oder die Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung oder Aufnahme einer Beschäftigung gefährdet wäre (§ 120 Abs. 3 zweiter Satz ASVG), liegt im Zeitraum nach der Karenz ein individuelles Beschäftigungsverbot vor. Auch in diesem Zeitraum (d.h. nach dem Ende der Karenz) gebührt Sonderwochengeld.

Nach Art. 11 Z 3 der Mutterschutz-RL muss eine während des Mutterschaftsurlaubes gewährte Sozialleistung mindestens den Bezügen im Falle einer Unterbrechung der Erwerbstätigkeit aus gesundheitlichen Gründen entsprechen. Im Falle einer Unterbrechung der Erwerbstätigkeit aus gesundheitlichen Gründen gebührt als Leistung der Sozialversicherung Krankengeld. Daher knüpft die Höhe des Sonderwochengeldes an dieses an. Das Sonderwochengeld gebührt in Höhe des erhöhten Krankengeldes nach § 141 Abs. 2 ASVG, wobei als Bemessungsgrundlage jener Arbeitsverdienst herangezogen wird, der dem Ende des letzten Entgeltanspruchs vorausgegangen ist. Liegt dieser Arbeitsverdienst gänzlich in einem vergangenen Kalenderjahr, so wird er valorisiert.

Eine Selbstversicherung nach § 19a ASVG kann während einer Karenz nicht vorliegen. Aus diesem Grund kann das Tatbestandsmerkmal „sofern ein solcher Anspruch bestünde, wäre das Dienstverhältnis nicht karenziert“ nicht erfüllt sein. Um die Personengruppe der ehemals Selbstversicherten vom Anspruch auf Sonderwochengeld nicht auszuschließen, wird in § 163 Abs. 1 letzter Satz ASVG eine Sonderregel getroffen. Für ehemals Selbstversicherte gilt der in § 141 Abs. 5 ASVG festgelegte Betrag als Höhe des Sonderwochengeldes.

Zuständig für den Vollzug des Sonderwochengeldes ist jener Träger der Krankenversicherung, bei welchem aufgrund des karenzierten Dienstverhältnisses eine Pflichtversicherung bestand.

Zu Art. 1 Z 15 und Art. 2 Z 8 (§ 800 ASVG und § 288 B-KUVG)

Die mit dem Sonderwochengeld in Zusammenhang stehenden Bestimmungen treten rückwirkend mit 1. September 2022, dem Monatsersten nach Ergehen des einleitend genannten Urteils des OGH, in Kraft. Sonderwochengeld gebührt, wenn das (individuelle oder absolute) Beschäftigungsverbot frühestens am 1. September 2022 eintrat.

Trat das Beschäftigungsverbot vor Kundmachung des Gesetzes ein, so kann die betroffene Person bis 30. Juni 2025 einen Antrag auf Sonderwochengeld oder auf Nachbemessung des Wochengeldes aufgrund des Günstigkeitsvergleichs stellen. Spätere Anträge sind nicht mehr zulässig. Dies beeinträchtigt nicht das Recht auf nachträgliche Feststellung einer Teilversicherung.

Wurde in Zeiträumen, für welche aufgrund des rückwirkenden Inkrafttretens der Bestimmungen zum Sonderwochengeld nunmehr ein Anspruch auf Sonderwochengeld besteht, Entgelt durch den Dienstgeber fortgezahlt, so gebührt in diesen Zeiträumen kein Sonderwochengeld. Es ist davon auszugehen, dass dies nur Einzelfälle betrifft.

Die Bestimmung betreffend die Begleitung eines Kindes bei einem Rehabilitationsaufenthalt tritt rückwirkend zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des § 14e Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (1. November 2023) in Kraft.

Zu Artikel 3 (Änderung des Kinderbetreuungsgeldgesetzes)**Zu Art. 3 Z 1 (§ 6 Abs. 1 KBGG)**

Im Hinblick auf die Einführung des Sonderwochengeldes sind auch Anpassungen im Bereich des Kinderbetreuungsgeldgesetzes erforderlich.

Wie dies bereits für das Wochengeld und diesem vergleichbaren Leistungen vorgesehen ist, soll der Bezug des Kinderbetreuungsgeldes auch dann ruhen, wenn ein Anspruch auf Sonderwochengeld nach § 163 ASVG besteht, und zwar in der Höhe des gebührenden Sonderwochengeldes. Damit wird eine sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung vermieden. Mütter, die nach Ende des Bezuges von einkommensabhängigem KBG ihre Erwerbstätigkeit nicht wieder aufnehmen, sondern sich für eine längere Karenz ohne Bezug einer Leistung entscheiden und daher im Fall einer neuerlichen Schwangerschaft während dieser Karenz Sonderwochengeld beziehen, sollen nicht anders behandelt werden als jene Mütter, die nach Ende des Kinderbetreuungsgeldbezugs wieder in den Beruf zurückkehren und bei einer weiteren Schwangerschaft wieder einen Anspruch auf Wochengeld haben.

Zu Art. 3 Z 2 (§ 24a Abs. 1a KBGG)

Im Zuge der Einführung des Sonderwochengeldes ist eine Klarstellung bei der Berechnung des einkommensabhängigen KBG erforderlich. Das Sonderwochengeld wird in Umsetzung der Mutterschutz-Richtlinie als eine Leistung sui generis insbesondere für jene Mütter eingeführt, die sich nach Ende des Bezuges von einkommensabhängigem KBG gegen die Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit mit entsprechender Pflichtversicherung entscheiden, das Dienstverhältnis aber weiterhin karenziert bleibt. Da das einkommensabhängige KBG das Ziel hat, erwerbstätigen und besserverdienenden Eltern für kurze berufliche Auszeiten einen teilweisen Einkommensersatz zu gewähren und so den raschen Wiedereinstieg zu fördern, ist es zwingend erforderlich, das Sonderwochengeld nicht als Bemessungsgrundlage für die Höhe des Kinderbetreuungsgeldes als Ersatz des Erwerbseinkommens heranzuziehen, um eine sachlich nicht gerechtfertigte schlechtere Behandlung von erwerbsorientierten Müttern zu vermeiden.

Zu Art. 3 Z 3 (§ 50 Abs. 43 KBGG)

Aufgrund des rückwirkenden Inkrafttretens der Vorschriften über das Sonderwochengeld ist auch im Bereich des Kinderbetreuungsgeldgesetzes das rückwirkende Inkrafttreten vorzusehen.

Zu Artikel 4 (Änderung des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967)**Zu Art. 4 Z 1 (§ 39a Abs. 3 FLAG 1967)**

Das Sonderwochengeld soll zu 70% aus dem Familienlastenausgleichsfonds (FLAF) finanziert werden.

Zu Art. 4 Z 2 (§ 39a Abs. 3a FLAG 1967)

Aus dem FLAF sollen den Krankenversicherungsträgern zudem die Beiträge zur Krankenversicherung von Sonderwochengeldbezieherinnen gezahlt werden.

Zu Art. 4 Z 3 (§ 55 Abs. 65 FLAG 1967)

Aufgrund des rückwirkenden Inkrafttretens der Vorschriften über das Sonderwochengeld ist auch im Bereich des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967 das rückwirkende Inkrafttreten vorzusehen.

Zu Artikel 5 (Änderung des Mutterschutzgesetzes)**Zu Art. 5 Z 1 (§ 3 Abs. 3a MSchG)**

Arbeitsrechtlich wird das individuelle Beschäftigungsverbot gem. § 3 Abs. 3 MSchG erst durch Vorlage gegenüber dem Dienstgeber wirksam. Davor kann der Dienstgeber nicht wissen, dass er die Dienstnehmerin nicht mehr beschäftigen darf.

Während der Karenz ist ein individuelles Beschäftigungsverbot arbeitsrechtlich nicht möglich. Es entfaltet keine Wirkung. Eine Gefährdung „bei Fortdauer der Beschäftigung“ liegt nicht vor, da die Dienstnehmerin im karenzierten Dienstverhältnis keine Arbeitsleistung schuldet.

Zur Klarstellung wurde daher in Abs. 3a formuliert, wann das Beschäftigungsverbot bei Vorlage eines Freistellungszeugnisses während einer Karenz eintritt. Das Beschäftigungsverbot tritt arbeitsrechtlich – wie bereits derzeit – erst durch Vorlage und mit dem Ende der Karenz ein. Dies gilt unabhängig davon, ob das Zeugnis bereits während der Karenz oder am ersten Arbeitstag nach der Karenz dem Dienstgeber vorgelegt wird.

Geht die Dienstnehmerin einer Beschäftigung nach § 15e MSchG während ihrer Karenz nach, so tritt ein individuelles Beschäftigungsverbot nach § 3 Abs. 3 weiterhin sofort mit Vorlage ein, da dieses ein vom karenzierten Arbeitsverhältnis unabhängiges Arbeitsverhältnis darstellt, das nicht karenziert ist, bei dem daher eine Fortdauer der Beschäftigung möglich ist und für das die weitere Beschäftigung verboten ist.

Zu Art. 5 Z 2 (§ 14 Abs. 3 MSchG)

Um eine Entgeltfortzahlung und einen zeitgleichen Bezug von Sonderwochengeld auszuschließen, mussten auch die Zeiten, während derer Sonderwochengeld bezogen werden kann, in Abs. 3 aufgenommen werden.

Zu Art. 5 Z 3 (§ 14 Abs. 4 MSchG)

Nach § 163 Abs. 3 ASVG werden die sonstigen, insbesondere einmaligen Bezüge (z. B. 13. und 14. Monatsbezug) in die Bemessung des Sonderwochengeldes einbezogen. Die Zeiten, in denen Sonderwochengeld bezogen wurde, sind somit beim arbeitsrechtlichen Anspruch auf die sonstigen, insbesondere einmaligen Bezüge nicht zu berücksichtigen.

Zu Art. 5 Z 4 (§ 15f Abs. 4a MSchG)

Da die Dienstnehmerin bei Wiederaufnahme der Beschäftigung sich bzw. das Leben und die Gesundheit ihres Kindes gefährden würde, hätte eine Vereinbarung über das vorzeitige Ende der Karenz nicht den Zweck, die Arbeit wiederaufzunehmen, sondern Leistungen nach § 162 Abs. 2 zweiter Satz ASVG zu beziehen. Diese Leistung steht ihr allerdings nicht zu, da sie während ihrer Karenz ohne KBG-Bezug nicht mit einer Beschäftigung und somit auch nicht mit einem Entgeltersatz gerechnet hat. Wäre eine Vereinbarung zulässig, könnte jede Dienstnehmerin durch eine Vereinbarung mit ihrem Dienstgeber einen Anspruch auf Sonderwochengeld erwirken. Die Bestimmung dient daher der Vermeidung von Sozialmissbrauch. Sollte daher die Dienstnehmerin das Zeugnis nach § 3 Abs. 3 ihrem Dienstgeber nicht vorlegen und ein vorzeitiges Ende der Karenz vereinbaren, um im Anschluss das Zeugnis vorzulegen, wird die Vereinbarung rückwirkend unwirksam.

Sollte der Dienstnehmerin ein zeitlich befristetes Freistellungszeugnis ausgestellt worden sein, muss sie bis zum Ablauf der Befristung abwarten, bis sie ein vorzeitiges Ende der Karenz vereinbaren kann.

Zu Art. 5 Z 5 (§ 40 Abs. 34 MSchG)

§ 40 Abs. 34 regelt das Inkrafttreten. Es wird keine Rückwirkung vorgesehen, da es bei § 14 Abs. 3 und 4 kaum Anwendungsfälle gibt. § 3 Abs. 3a stellt geltendes Recht dar und ist daher nicht rückwirkend zu normieren. § 15f Abs. 4a verhindert Sozialmissbrauch, der durch die Einführung des Sonderwochengeldes möglich wäre.

Zu Artikel 6 (Änderung des Väter-Karenzgesetzes)**Zu Art. 6 Z 1 (§ 7c VKG)**

Sind die Eltern in einer gleichgeschlechtlichen Beziehung, hat nach dem MSchG die entbindende Mutter einen Anspruch auf Elternkarenz. Nach § 1 Abs. 1a VKG hat der andere Elternteil einen Karenzanspruch nach §§ 2 ff VKG. Wird nun dieser andere Elternteil schwanger und wird ihm ein Freistellungszeugnis nach § 3 Abs. 3 MSchG ausgestellt, soll auch in diesem Fall Sozialmissbrauch vermieden werden – siehe dazu Art. 5 Z 1 (§ 3 Abs. 3a MSchG).

Zu Art. 6 Z 2 (§ 14 Abs. 24 VKG)

Die Regelung tritt mit dem auf die Kundmachung folgenden Tag in Kraft.

Zu Artikel 7 (Änderung des Landarbeitsgesetzes)**Zu Art. 7 Z 1 bis 6 (§§ 43 Abs. 4a, 87 Abs. 5, 170 Abs. 2a, 180 Abs. 3 und 4 und 430 Abs. 12 LAG)**

Die Änderungen im MSchG, im VKG und im BMSVG wurden im LAG nachvollzogen.

Zu Artikel 8 (Änderung des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes)**Zu Art. 8 Z 1 und 2 (§§ 7 Abs. 4 und 73 Abs. 39 BMSVG)**

Da ein Anspruch auf die Beitragsleistung durch den Arbeitgeber auch während des Anspruchs auf Wochengeld besteht, musste ein Anspruch auf die Beitragsleistung auch während des Anspruchs auf Sonderwochengeld normiert werden. Die rückwirkende Inkraftsetzung dieser Bestimmung orientiert sich an der einschlägigen Regelung für das Sonderwochengeld im ASVG.

