

Das Kinderbetreuungsgeldgesetz

1. Einleitung	124
2. Die Regelungen des Kinderbetreuungsgeldgesetzes	125
3. Die Neuerungen der arbeitsrechtlichen Bestimmungen im Mutterschutz und Eltern-Karenzurlaubsgesetz (nunmehr Väter-Karenzgesetz)	134
4. Die wesentlichen Neuerungen im Arbeitslosenversicherungsgesetz (AIVG)	136
5. Übergangsregelungen	137
6. Anmerkungen aus Sicht der Arbeitnehmerinteressenvertretung	137

**Eveline
Lamplmayr**

**Mitarbeiterin der
Abteilung Sozialpolitik
der Kammer für
Arbeiter und
Angestellte für
Oberösterreich**

Auszug aus WISO 1/2002

isw

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Weingartshofstraße 10

A-4020 Linz, Austria

Tel.: +43(0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889

E-Mail: wiso@ak-ooe.at

Internet: www.isw-linz.at

1. Einleitung

<i>Karenzgeld ist Versicherungsleistung</i>	Nach ungefähr vierzig Jahren Karenzgeldleistung als (teilweise) Abgeltung des Verdienstaufalles der Mutter – später auch der Eltern – bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes wird mit dem Kinderbetreuungsgeldgesetz ein Systemwechsel vorgenommen. Die anfangs sehr enge Verbindung mit dem Arbeitslosenversicherungsgeldgesetz wurde bereits in den letzten Jahren gelockert, indem die Finanzierung verstärkt dem Familienlastenausgleichsfonds übertragen worden war und die Regelungen schließlich in einem eigenen Gesetz (Karenzgeldgesetz) erfolgten. Die Vollziehung wurde von den (damaligen) Arbeitsämtern auf die Krankenversicherungsträger übertragen.
<i>Systemwechsel</i>	
<i>Kinderbetreuungsgeld (KBG) ist Familienleistung</i>	Mit dem Kinderbetreuungsgeldgesetz wird der Wandel von einer Versicherungs- zu einer Familienleistung vollzogen. Für diese Neuordnung der finanziellen Unterstützung von Familien haben die Regierungsparteien in der Entstehungsphase des Kinderbetreuungsgeldgesetzes (siehe Erläuterungen zur Regierungsvorlage) mehrere Gründe genannt und Ziele formuliert:
<i>davon profitieren Selbstständige, Bäuerinnen, SchülerInnen, StudentInnen - alle, die bisher keinen Anspruch auf Karenzgeld hatten</i>	Durch das Kinderbetreuungsgeld soll die Betreuungsleistung der Eltern anerkannt und teilweise abgegolten werden. Gleichzeitig soll im Sinne einer größeren Wahlfreiheit bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Art der Kinderbetreuung auch die mit einer außerhäuslichen Betreuung verbundene finanzielle Belastung teilweise abgegolten werden. Als universelle Familienleistung soll das Kinderbetreuungsgeld unabhängig von einer vor der Geburt des Kindes ausgeübten Erwerbstätigkeit ausbezahlt werden. Die damit verbundene Ausweitung des BezieherInnenkreises betrifft: <ul style="list-style-type: none"> - Selbstständige - Bäuerinnen - Unselbstständig Erwerbstätige ohne ausreichende Anwartschaft auf das Karenzgeld - Hausfrauen, Studentinnen, Schülerinnen, die bisher keinen

Anspruch auf Karenzgeld hatten (allenfalls Karenzgeldersatzleistungen bei entsprechender Einkommenssituation auf Basis von Regelungen in den Bundesländern).

Mit diesem Systemwechsel verbunden ist ein enger Zusammenhang des Anspruches auf Kinderbetreuungsgeld mit jenem auf die Familienbeihilfe. Lediglich beim Kinderbetreuungsgeld für MigrantInnen und bei der so genannten Dazuverdienstgrenze spielt – systemwidrig – ein Beschäftigungsverhältnis des Anspruchsberechtigten eine Rolle bzw. hat Auswirkungen auf den Anspruch.

2. Die Regelungen des Kinderbetreuungsgeldgesetzes

2.1. Zeitlicher Geltungsbereich

Mit 1. 1. 2002¹ ist das Kinderbetreuungsgeldgesetz (kurz KBGG) in seinen wesentlichen Bestimmungen in Kraft getreten und für Geburten nach dem 31. 12. 2001 anzuwenden.²

*Geltungsbeginn
1. 1. 2002*

2.2. Anspruchsberechtigte / Anspruchsvoraussetzungen

Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld hat ein Elternteil – ebenso ein Adoptiv- und Pflegeelternteil – für sein Kind (gleichgestellt sind Adoptiv- und Pflegekind), sofern für dieses Kind

- ein Anspruch auf Familienbeihilfe (oder eine gleichwertige ausländische Leistung) besteht und
- der Elternteil mit diesem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt und
- der maßgebliche Gesamtbetrag der Einkünfte des Elternteiles im Kalenderjahr den Grenzbetrag von 14.600 Euro nicht übersteigt.

*Voraussetzungen
für KBG-Bezug*

Bei Erfüllung aller dieser Voraussetzungen steht das Kinderbetreuungsgeld zu.

Der Anspruch auf Familienbeihilfe sowie das Vorliegen eines gemeinsamen Haushaltes wird im Regelfall unproblematisch sein. Einen Anspruch auf Familienbeihilfe haben Eltern – unabhängig von Beschäftigung und Einkommen –, die einen

Wohnsitz oder ihren gewöhnlichen Aufenthalt in Österreich haben, für die haushaltszugehörigen Kinder bzw. für Kinder, denen sie überwiegend Unterhalt leisten.

Für den Fall eines fehlenden Anspruches auf Familienbeihilfe sieht das KBGG Ausnahmeregelungen vor.³

Im Zweifelsfall hat jener Elternteil das Vorrecht, der das Kind überwiegend betreut, da das Kinderbetreuungsgeld nicht von beiden Elternteilen gleichzeitig bezogen werden kann.⁴

Bei Mehrlingsgeburten gebührt das Kinderbetreuungsgeld nur für ein Kind.

2.3. Höhe des Kinderbetreuungsgeldes

Das KBGG sieht als Leistungen das Kinderbetreuungsgeld und einen Zuschuss vor.

*Höhe des KBG:
14,53 Euro
täglich*

Die Höhe des Kinderbetreuungsgeldes beträgt 14,53 Euro kalendertäglich (Tagessatz). Der monatlich gebührende Betrag – das KBGG sieht eine monatliche Auszahlung im Nachhinein vor – ist durch die Multiplikation des Tagessatzes mit der Anzahl der Anspruchstage (bei vollen Monaten die Anzahl der Kalendertage des jeweiligen Monats) zu ermitteln.

*Höhe des
Zuschusses zum
KBG: 6,06 Euro
täglich*

Die Höhe des Zuschusses zum Kinderbetreuungsgeld beträgt 6,06 Euro und gebührt allein stehenden Elternteilen, aber auch Eltern, die in aufrechter Ehe oder Partnerschaft leben, wenn das jährliche Einkommen des anderen Teiles (der kein Kinderbetreuungsgeld beansprucht) die Freigrenze von 7.200 Euro nicht überschreitet. Diese Freigrenze erhöht sich pro unterhaltsberechtigter Person, zu deren Unterhalt der (Ehe-) Partner auf Grund einer rechtlichen oder sittlichen Verpflichtung tatsächlich wesentlich beiträgt.

Ausgeschlossen vom Zuschuss sind Personen, die neben dem Kinderbetreuungsgeld mehr als 3.997 Euro – dies entspricht in etwa der derzeitigen Geringfügigkeitsgrenze – jährlich verdienen.

Eine Dynamisierung bzw. Anhebung des Kinderbetreuungsgeldes – für das Karenzgeld sah das Karenzgeldgesetz einen Anpassungsfaktor vor – ist im KBGG nicht vorgesehen.

Durch den Wegfall der Zuschläge – das Karenzgeldgesetz hat zum Karenzgeld für jedes weitere unterhaltsberechtigtes Kind außer dem Neugeborenen, für das Karenzgeld gebührt, einen Zuschlag vorgesehen – ist das Kinderbetreuungsgeld monatlich ab dem zweiten Kind niedriger als das bisherige Karenzgeld.

Eine Gegenüberstellung der Höhe von Kinderbetreuungsgeld (KBG) und Karenzgeld (KaG und Zuschlag = FZ) in ATS, alte bzw. bisherige Regelung, zeigt die folgende Tabelle:

Kinder	KBG	KaG +FZ*	Differenz
1	6.000,--	5.643,-	+ 357,--
2	6.000,--	6.043,--	- 43,--
3	6.000,--	6.443,--	- 443,--
4	6.000,--	6.843,--	- 843,--
5	6.000,--	7.243,--	- 1.243,--
6	6.000,--	7.643,--	- 1.643,--

*Vergleich Höhe
Karenzgeld und
KBG*

*FZ = Familienzuschlag bisher ATS 663,--, ab 1. 1. 2001 ATS 400,--

2.4. Mutter-Kind-Pass-Untersuchungen und Kinderbetreuungsgeld

Eine weitere Neuerung ist die Verknüpfung des Kinderbetreuungsgeldes mit der Durchführung der vorgeschriebenen Mutter-Kind-Pass-Untersuchungen.

Die Nichtvornahme der Mutter-Kind-Pass-Untersuchungen sowie das Nichtvorlegen von Nachweisen über durchgeführte Untersuchungen haben bis zum vollendeten 20. Lebensmonat des Kindes keinen Einfluss auf das Kinderbetreuungsgeld.

Ab dem 21. Lebensmonat des Kindes erfolgt eine Kürzung des Kinderbetreuungsgeldes auf (kalender)täglich 7,27 Euro – damit auf ca. die Hälfte –, wenn die vorgeschriebenen Mutter-Kind-Pass-Untersuchungen nicht durchgeführt bzw. nachgewiesen werden.

Nach dem KBGG sind für den Anspruch auf Kinderbetreuungs-

*Mutter-Kind-
Pass-
Untersuchungen
sind durchzu-
führen und
nachzuweisen*

geld fünf Untersuchungen während der Schwangerschaft und weitere fünf Untersuchungen des Kindes bis zum 14. Lebensmonat vorzunehmen und spätestens bis zum Ende des 18. Lebensmonats des Kindes nachzuweisen.⁵ Der Nachweis erfolgt durch die Vorlage der entsprechenden Untersuchungsbestätigungen beim zuständigen Krankenversicherungsträger, bei dem das Kinderbetreuungsgeld beantragt worden ist. Die Krankenversicherungsträger sind angewiesen, den Kinderbetreuungsgeldbezieher schriftlich zum Nachweis der Untersuchungen aufzufordern, wenn dieser Nachweis nicht bis zum vollendeten 16. Lebensmonat des Kindes vorgelegt worden ist.

Das Kinderbetreuungsgeld gebührt aber auch bei fehlenden Untersuchungen in voller Höhe nach dem 20. Lebensmonat des Kindes weiter, wenn die Untersuchungen unterbleiben aus Gründen, die von den Eltern nicht zu vertreten sind, z. B. längerer Auslandsaufenthalt ohne Untersuchungs- und/oder Nachweismöglichkeiten usw.

2.5. Antragserfordernis und Zuständigkeit

Das Kinderbetreuungsgeld gebührt auf Antrag, frühestens ab dem Tag der Geburt des Kindes (bei Adoptiv- und Pflegekindern frühestens ab dem Tag, ab dem das Kind in Pflege genommen wird), bei späterer Antragstellung rückwirkend bis zum Höchstausmaß von sechs Monaten.

KBG ist zu beantragen

Der Antrag auf Kinderbetreuungsgeld sowie auf den Zuschuss ist beim zuständigen Krankenversicherungsträger zu stellen. Zuständig ist der Krankenversicherungsträger, bei dem der Antragsteller versichert ist oder war. Besteht oder bestand kein Versicherungsverhältnis, so ist jene Gebietskrankenkasse zuständig, bei der der Antrag auf Kinderbetreuungsgeld gestellt wird. Als versichert gelten auch Angehörige, für die Anspruch auf Leistungen der Krankenversicherung besteht oder bestanden hat oder die selbst anspruchsberechtigt sind oder waren.

2.6. Dauer des Anspruches / Teilung(smöglichkeiten) der Eltern

Das Kinderbetreuungsgeld gebührt höchstens bis zur Vervollendung des 3. Lebensjahres des Kindes, ein Elternteil kann es aber für längstens 30 Monate beziehen. Für einen Bezug über das 30. Lebensmonat hinaus müssen beide Elternteile Kinderbetreuungsgeld in Anspruch nehmen. Der Bezug von Kinderbetreuungsgeld kann abwechselnd durch beide Elternteile erfolgen, wobei ein zweimaliger Wechsel pro Kind zulässig ist und ein Teil grundsätzlich mindestens 3 Monate betragen muss. Wird der beziehende Elternteil durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit an der Betreuung des Kindes gehindert, kann einerseits von der Mindestbezugsdauer von drei Monaten abgesehen werden, andererseits darf öfter als zwei Mal gewechselt werden.

Als solche Ereignisse bzw. als solche Verhinderungen gelten beispielsweise schwere Erkrankungen, Krankenhausaufenthalte, Tod.

*KBG-
Bezugszeitraum
ein Elternteil:
max. 30 Monate
beide Elternteile:
max. 36 Monate*

2.7. Ende / Ruhen des Anspruches

Bei Geburt eines weiteren Kindes während des Kinderbetreuungsgeldbezuges endet der Anspruch für das zuerst geborene Kind mit dem Tag vor der Geburt des weiteren Kindes. Ab dem Tag der Geburt des weiteren Kindes beginnt ein neuer Anspruch.⁶

*KBG endet mit
Geburt eines
weiteren Kindes*

Zu beachten ist weiters für ArbeitnehmerInnen, dass der Kinderbetreuungsgeldanspruch für die Dauer des Wochengeldbezuges (oder bei Anspruch auf gleichartige Leistungen nach österreichischen oder ausländischen Rechtsvorschriften) nach der Geburt ruht. Ist der Wochengeldbezug niedriger als das Kinderbetreuungsgeld, wird der Differenzbetrag ausbezahlt. Dies betrifft aber nur den Wochengeldbezug für jenes Kind, für das Kinderbetreuungsgeld beansprucht wird. Entsteht während des Kinderbetreuungsgeldbezuges ein An-

*KBG-Ruhens-
bestimmungen
beim Wochen-
geldbezug*

spruch auf Wochengeld anlässlich der Geburt eines weiteren Kindes, gebührt das Kinderbetreuungsgeld weiter bis zum Tag vor der Geburt des weiteren Kindes. Das Kinderbetreuungsgeld ruht auch für den Vater während des Wochengeldbezuges der Mutter.

Bei jenen BezieherInnen, die keinen Anspruch auf Familienbeihilfe haben, kommt es zum Ruhen des Kinderbetreuungsgeldes, falls ein Auslandsaufenthalt drei Monate übersteigt.

2.8. Verzicht auf Kinderbetreuungsgeld

Auf das Kinderbetreuungsgeld kann verzichtet werden. Ein Verzicht ist nur für ganze Kalendermonate möglich und verkürzt den Anspruchszeitraum auf Kinderbetreuungsgeld um den Zeitraum dieser Verzichtsmomente.

Beispiel: Verzicht auf das Kinderbetreuungsgeld von 1. März bis 30. April.

Ein Verzicht muss im Vorhinein für einen bestimmten Zeitraum durch Angabe von Zeitpunkt und Dauer zu Beginn eines Kalendermonates bekannt gegeben werden.

Beispiel: Verzicht auf das Kinderbetreuungsgeld von 1. März bis 30. April muss bis spätestens 31. März beim zuständigen Krankenversicherungsträger – zweckmäßigerweise schriftlich – bekannt gegeben werden.

Nach dem Durchführungserlass zum KBGG ist ein Widerruf eines Verzichtes möglich, wenn dieser schriftlich spätestens bis zu dem Zeitpunkt, der für den Verzicht vorgesehen ist, erfolgt.

Beispiel: Der Widerruf des Verzichtes bei obigem Beispiel muss bis spätestens 31. März erfolgen

Durch einen ausgesprochenen Verzicht endet der Bezug von Kinderbetreuungsgeld vorübergehend oder vorzeitig. Für Zeiträume, für die verzichtet wurde, kann rückwirkend kein Kinderbetreuungsgeld bezogen werden.

*Wiedermeldung
für KBG-Bezug
nach Ruhen oder
Verzicht*

Wird der Bezug des Kinderbetreuungsgeldes durch Verzicht unterbrochen – oder auch durch einen Fall des Ruhens –, ist der Fortbezug durch Wiedermeldung beim zuständigen

Krankenversicherungsträger geltend zu machen.

Die Möglichkeit bzw. Notwendigkeit eines Verzichtes auf Kinderbetreuungsgeld ist vor allem im Zusammenhang mit der im KBGG festgelegten so genannten Zuverdienstgrenze relevant. Denn eine der Anspruchsvoraussetzungen für das Kinderbetreuungsgeld ist, dass der beziehende Elternteil im Kalenderjahr mit dem maßgeblichen Gesamtbetrag seiner Einkünfte den Grenzbetrag von 14.600 Euro (Zuverdienstgrenze) nicht überschreitet.

2.9. Zuverdienstmöglichkeiten / Zuverdienstgrenze

Eine Verbesserung gegenüber der bisherigen Karenzgeldregelung soll nach der Absicht des Gesetzgebers die Schaffung von Verdienstmöglichkeiten über die Geringfügigkeitsgrenze hinaus sein.

*§ 8 KBGG
Regelung des
Zuverdienstes*

Nach der bisherigen Rechtslage (Karenzgeldgesetz) war es zulässig, neben dem Bezug von vollem Karenzgeld einer Beschäftigung im Rahmen der Geringfügigkeitsgrenze nachzugehen. Darüber hinaus war es möglich, auf Basis einer Teilzeitbeschäftigung nach dem Mutterschutzgesetz bzw. Eltern-Karenzurlaubsgesetz einen Verdienst in beliebiger Höhe zu erzielen und das halbe Karenzgeld zu beziehen.

Im KBGG ist nunmehr eine Zuverdienstmöglichkeit mit einem Grenzbetrag von 14.600 Euro im Kalenderjahr festgelegt. Der Gesamtbetrag der Einkünfte des Elternteiles, der das Kinderbetreuungsgeld bezieht, darf diesen Grenzbetrag nicht übersteigen.

Die Berechnung des zulässigen Zuverdienstes zum Kinderbetreuungsgeld ist im Kinderbetreuungsgeldgesetz in Anknüpfung an das Einkommenssteuergesetz geregelt.

Bei Einkünften aus nicht selbstständiger Arbeit ist von jenen Einkünften auszugehen, die während der Kalendermonate mit einem Anspruch auf Auszahlung des Kinderbetreuungsgeldes (= Anspruchszeitraum) zugeflossen sind. Es zählen nur jene Kalendermonate, in denen mehr als die Hälfte des Monats Anspruch auf Auszahlung des Kinderbetreuungsgeldes be-

*Anspruchs-
zeitraum*

standen hat. Als halber Kalendermonat gelten nach dem Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch 15 Kalendertage. Daraus ergibt sich, dass ein voller Anspruchs-/Kalendermonat ab einem Bezug von mindestens 16 Kalendertagen Kinderbetreuungsgeld vorliegt. Die Kalendermonate, in denen der Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld ruht oder für die ein Verzicht erklärt wurde, zählen nicht zum Anspruchszeitraum.

Zuflussprinzip

Die Anwendung des Zuflussprinzips für die Ermittlung der maßgeblichen Einkünfte aus nicht selbstständiger Arbeit, damit für den Verdienst der ArbeitnehmerInnen aus ihren Arbeitsverhältnissen, kann zu unbilligen Ergebnissen führen. Denn im Regelfall können ArbeitnehmerInnen auf den Zeitpunkt der tatsächlichen Auszahlung ihres Verdienstes bzw. Arbeitseinkommens keinen Einfluss nehmen, sodass es bei verspäteten Lohnauszahlungen zu Problemen wegen der vorgesehenen Anrechnung dieser Lohnauszahlung nach dem Zuflussprinzip kommen kann.

Berechnung der Einkünfte

Bei der Ermittlung der Höhe der Einkünfte ist von einer Art Bruttoeinkommen auszugehen, das nicht den tatsächlichen Bruttoeinkünften entspricht, sondern nach der im KBBG vorgesehenen Weise zu errechnen ist. Demnach sind die zugeflossenen Einkünfte um 30 % (bei Arbeitslosengeld und Notstandshilfe um 15 %) zu erhöhen.⁷

Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass die Zuverdienstgrenze für den Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld mit 14.600 Euro pro Kalenderjahr festgelegt ist. Es ist daher eine entsprechende Anpassung / Umrechnung auf einen Jahresbetrag notwendig, wenn der Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld (= Anspruchszeitraum) nicht das volle Kalenderjahr gegeben ist. Nach dem KBBG erfolgt die Anpassung / Umrechnung der Einkünfte im Anspruchszeitraum auf einen fiktiven Jahresbetrag:

Die Summe der im Anspruchszeitraum (Monate, in denen Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld besteht) zugeflossenen Einkünfte, erhöht um 30 %, ist durch die Anspruchsmonate zu teilen und mit zwölf zu vervielfachen (= zu multiplizieren). Der so errechnete Betrag ist der Zuverdienstgrenze gegenüberzu-

stellen.

Zu beachten ist, dass ein Zuverdienstmonat nur dann vorliegt, wenn während mehr als der Hälfte des Monats Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld bestanden hat, wobei dieser Monat dann als voller Anspruchsmonat zählt.

Bei der Errechnung des Jahresbetrages sind nur diese Anspruchsmonate und nur die in diesen Monaten zugeflossenen Einkünfte zu berücksichtigen.

Darüber hinaus sind auch allfällige andere Einkünfte aus selbstständiger Arbeit, Land- und Forstwirtschaft usw. nach den Regelungen des KBGG zu berücksichtigen.

Das Überschreiten der Zuverdienstgrenze hat den Verlust des Anspruches auf Kinderbetreuungsgeld für den gesamten Anspruchszeitraum zur Folge, weil eine der Anspruchsvoraussetzungen nicht mehr vorliegt bzw. wegfällt. Dies lässt sich in manchen Fällen⁸ durch den Verzicht auf Kinderbetreuungsgeld für einen bestimmten Zeitraum – mindestens ein Monat – verhindern. Denn die im Verzichtszeitraum zugeflossenen Einkünfte bleiben außer Betracht.

Die Dazuverdienstgrenze gilt auch bei Teilzeitbeschäftigung nach Geburten im Geltungsbereich des KBGG (die Möglichkeit, „halbes Kinderbetreuungsgeld“ in Anlehnung an das Karenzgeld unabhängig vom Einkommen zu beziehen, sieht das KBGG nicht vor).

*Rückforderung
KBG*

2.10. Rückforderung des ausbezahlten Kinderbetreuungsgeldes

Das KBGG sieht vor, dass der Leistungsbezieher das Kinderbetreuungsgeld zurückzuzahlen hat, falls es zu Unrecht bezogen wurde. Die Verpflichtung zum Ersatz des unberechtigt Empfangenen ist mit Bescheid zu verfügen und setzt einen Bescheid voraus, mit dem ein Widerruf, eine rückwirkende Einstellung bzw. eine Herabsetzung oder Berichtigung ausgesprochen worden ist. Der Krankenversicherungsträger kann bei Vorliegen berücksichtigungswürdiger Umstände (Härfälle) auf Antrag des Verpflichteten die Rückzahlung in Raten

zulassen, die Rückforderung stunden oder auf die Rückforderung verzichten.⁹

3. Die Neuerungen der arbeitsrechtlichen Bestimmungen im Mutterschutzgesetz und Eltern-Karenzurlaubsgesetz (nunmehr Väter-Karenzgesetz)

3.1. Einleitung

*Begriffsänderung:
Karenzurlaub
wird zur Karenz*

Mit der Einführung des KBGG wurden auch das Mutterschutzgesetz und das Eltern-Karenzurlaubsgesetz novelliert. Den Hauptteil der Neuerungen machen die begrifflichen Änderungen aus, da der Begriff „Karenzurlaub“ im gesamten Gesetztext durch „Karenz“ ersetzt wird und das Eltern-Karenzurlaubsgesetz nun mehr Väter-Karenzgesetz heißt.

Im Zuge der Gesetzwerdung des KBGG wurde auch eine Diskussion über eine „Verlängerung des Kündigungsschutzes“ geführt, allerdings nie hinreichend deutlich gemacht, ob damit auch eine Verlängerung des gesetzlichen Karenzurlaubes gemeint ist. Denn eine Verlängerung des Kündigungsschutzes würde lediglich bedeuten, dass der Arbeitgeber im Anschluss an den gesetzlichen Karenzurlaub länger als bisher – der Kündigungsschutz beträgt vier Wochen im Anschluss an den gesetzlichen Karenzurlaub – rechtswirksam keine Kündigung aussprechen kann. Gewünscht wurde von ArbeitnehmerInnenseite die Verlängerung des gesetzlichen Karenzurlaubes entsprechend den Bezugsmöglichkeiten von Kinderbetreuungsgeld in der Dauer von bis zu 36 Monaten.

Tatsächlich ist es im Zuge der Novellierung der einschlägigen Gesetze lediglich zur oben ausgeführten Begriffsumstellung und zwei inhaltlichen Änderungen gekommen.

*gesetzliche
Karenz- und
Teilzeitmöglichkeiten
nach der Geburt
sind unverändert
geblieben*

Es wurde aber weder der Kündigungsschutz verlängert noch die Karenz- und Teilzeitmöglichkeiten¹⁰ verändert bzw. verbessert. Dies führt zu vielen Irritationen der ArbeitnehmerInnen, die den Bezugszeitrahmen von Kinderbetreuungsgeld bis zu 36 Monaten mit einem Anspruch auf gesetzlichen Karenz-

urlaub – damit zwingendem Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber – in diesem Ausmaß gleichsetzen.

Die maximale gesetzliche Karenz(urlaub)sdauer bis zum 2. Geburtstag des Kindes sowie der anschließende 4-wöchige Kündigungsschutz sind unverändert geblieben.

Die beiden inhaltlichen Änderungen betreffen eine über die Geringfügigkeit hinausgehende Beschäftigung in der Karenz sowie eine Einschränkung des Kündigungsschutzes bei Teilung der Karenz.

3.2. Änderung Beschäftigungsmöglichkeit in der Karenz

Die in Karenz befindlichen ArbeitnehmerInnen können neben einer geringfügigen Beschäftigung – die schon vor der Novelle zulässig gewesen ist – nun auch mit ihrem Arbeitgeber eine Beschäftigung über die Geringfügigkeitsgrenze hinaus für höchstens 13 Wochen im Kalenderjahr vereinbaren. Bisher ist eine über die Geringfügigkeit hinausgehende Beschäftigung „nur vorübergehend zulässig“ gewesen. Dauert die Karenz nicht das ganze Kalenderjahr, verkürzen sich die 13 Wochen entsprechend (Aliquotierung). Nicht geregelt sind die Rechtsfolgen, die sich bei einer Überschreitung der 13-Wochen-Grenze ergeben (möglich wäre der Verlust des Kündigungsschutzes im karenzierten Arbeitsverhältnis oder die Beendigung der Karenz usw.). Zu beachten ist, dass für das karenzierte Arbeitsverhältnis die besonderen Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes bzw. des Väter-Karenzgesetzes gelten, während das geringfügige und das kurzfristige Arbeitsverhältnis (mit der 13-Wochen-Grenze) den normalen arbeitsrechtlichen Bestimmungen unterliegen.

Diese kurzfristige Beschäftigung (mit der 13-Wochen-Grenze) darf auch bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt werden, wenn der Arbeitgeber des karenzierten Arbeitsverhältnisses zustimmt. Die geringfügige Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber während der Karenz ist nach wie vor ohne Zustimmung zulässig.

*§ 15e
Mutterschutz-
gesetz lässt
Beschäftigung
über die Gering-
fügigkeitsgrenze
hinaus für 13
Wochen pro
Kalenderjahr zu;
gilt auch für
Väter-
Karenzgesetz*

3.3. Änderung Kündigungs- und Entlassungsschutz

Bis zur Novelle hat der Kündigungs- und Entlassungsschutz mit der Bekanntgabe des Karenzurlaubes in der gesetzlich vorgesehenen Frist begonnen. Mit der Novelle wurde bei Teilung der Karenz eine Änderung vorgenommen:

*Einschränkung
des
Kündigungsschutzes bei
geteilter Karenz
durch
Verkürzung der
kündigungsgeschützten
Bekanntgabefrist*

Nimmt die Mutter eine Karenz im Anschluss an eine des Vaters in Anspruch, beginnt der Kündigungsschutz mit Bekanntgabe der Karenz, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt des Karenzteiles. Da sie Beginn und Dauer der Karenz spätestens drei Monate vor Ende der Karenz des Vaters bekannt geben muss, bleibt nur ein Monat für die Bekanntgabe zur Verfügung, um mit der Bekanntgabe auch den Kündigungsschutz auszulösen.

Ebenso gilt das für den Vater, wenn er im Anschluss an die Mutter Karenz in Anspruch nimmt, wobei der Kündigungsschutz des Vaters auch nicht vor der Geburt beginnt.

Damit wurde durch die erfolgte Neuregelung der Kündigungsschutz bei Teilung der Karenz durch Verkürzung der kündigungsgeschützten Bekanntgabefrist verschlechtert.

4. Die wesentlichen Neuerungen im Arbeitslosenversicherungsgesetz (AIVG)

*Arbeitslosengeld,
Weiterbildungsgeld neben und
im Anschluss
an KBG-Bezug*

Das Arbeitslosengeld bzw. die Notstandshilfe kann während und nach dem Kinderbetreuungsgeld in Anspruch genommen werden. Allerdings muss beim gleichzeitigen Bezug von Kinderbetreuungsgeld und Arbeitslosengeld die Betreuung des Kindes durch eine geeignete Person oder Einrichtung gewährleistet sein. Diese Voraussetzung wurde zu den anderen für den Bezug des Arbeitslosengeldes festgelegt. Kann nicht binnen vier Wochen eine zumutbare Beschäftigung vermittelt werden, so ist die Teilnahme an einer Ausbildungs- oder Wiedereingliederungsmaßnahme vorgesehen.

Die Sondernotstandshilfe wird abgeschafft bzw. wird nur mehr gewährt, wenn sie vor dem 1. 1. 2002 zuerkannt wurde oder ein Anspruch darauf auf Grund einer Geburt vor dem 1. 7. 2000

besteht.

Ab dem 1. 1. 2002 kann gleichzeitig oder im Anschluss an das Kinderbetreuungsgeld Weiterbildungsgeld bezogen werden.

5. Übergangsregelungen

Im Zuge der Einführung des KBGG, das auf Geburten ab dem 1. 1. 2002 anzuwenden ist, wurden durch die Novellierung der einschlägigen Gesetze, z. B. Karenzgeldgesetz für Geburten vor diesem Stichtag mit den Fallgruppen Geburten bis zum 30. 6. 2000 und Geburten von 1. 7. 2000 bis 31. 12. 2001, zahlreiche Übergangsregelungen geschaffen, die im Wesentlichen die Erhöhung des Karenzgeldkontos und des Karenzgeldes betreffen.

6. Anmerkungen aus Sicht der Arbeitnehmerinteressenvertretung

Das Kinderbetreuungsgeld wird zur Gänze aus dem Familienlastenausgleichsfonds (FLAF) finanziert. Die Einnahmen des FLAF kommen überwiegend aus lohnbezogenen Abgaben für die in Unternehmen beschäftigten ArbeitnehmerInnen. Die durch Einschränkung der Ausgaben des FLAF in den letzten Jahren – die Einschränkungen haben erwerbstätige Eltern betroffen – erwirtschafteten Überschüsse des FLAF werden jetzt im Wege des Kinderbetreuungsgeldes an Selbstständige, Bauern und Nichterwerbstätige ausgezahlt.

Damit wird das Kinderbetreuungsgeld durch eine massive Umverteilung zu Lasten der ArbeitnehmerInnen, damit ohne faire Finanzierungsbasis, eingeführt.

Der Mehraufwand gegenüber dem bisherigen Karenzgeld wurde vom Gesetzgeber¹¹ mit 660,8 Mio. Euro für die Jahre 2000 bis 2005 angegeben.

Das Kinderbetreuungsgeld bindet enorme Geldmittel. Finanzielle Mittel für eine verbesserte Existenzsicherung für ArbeitnehmerInnen während der Berufsunterbrechung zur Betreuung der Kinder, zum Ausbau der Kinderbetreuungs-

*KBG unfaire
Finanzierung*

*Umverteilung
zu Lasten der
Arbeit-
nehmerInnen*

*keine Änderung
bei gesetzlichen
Karenz- und
Teilzeit-
möglichkeiten*

einrichtungen, für Qualifizierungsangebote zum beruflichen Wiedereinstieg usw. werden nicht zur Verfügung gestellt.

Die fehlende Abstimmung des Kinderbetreuungsgeldgesetzes mit den arbeitsrechtlichen Bestimmungen in Bezug auf Anspruch auf Karenzurlaub und Teilzeitarbeit schafft Anreize zum beruflichen Ausstieg von ArbeitnehmerInnen. Denn während das Kinderbetreuungsgeld bis zur Vollendung des 30. bzw. 36. Lebensmonates des Kindes zusteht bzw. bezogen werden kann, besteht das Recht auf gesetzliche Karenz nur bis zum zweiten Geburtstag des Kindes. Es besteht daher im Normalfall mit dem 2. Geburtstag des Kindes die Verpflichtung, die Arbeit im Arbeitsverhältnis wieder aufzunehmen. Für die Arbeitnehmerin besteht nur die Möglichkeit, mit dem Arbeitgeber eine weitere Karenz oder Teilzeitarbeit (unter Berücksichtigung der Dazuverdienstgrenze) zu vereinbaren. Dies gilt auch für eine Verlängerung bzw. ein Weitergelten eines Kündigungsschutzes. Kommt eine derartige Vereinbarung nicht zustande, weil sich der Arbeitgeber weigert, muss die Arbeit wieder aufgenommen werden. Der Bezug von Kinderbetreuungsgeld nach dem 2. Geburtstag ist in diesem Fall unter den bisherigen Voraussetzungen, insbesondere bei Einhaltung der Dazuverdienstgrenze, möglich.

Die partnerschaftliche Teilung der Betreuungspflichten wird durch die Einschränkungen beim Kündigungs- und Entlassungsschutz nicht gefördert.

*Zuverdienst
kompliziert
geregelt;
schafft keine
„soziale“
Gerechtigkeit
für den Bezug
vom KBG*

Die Zuverdienstmöglichkeit /Zuverdienstgrenze, die das KBGG vorsieht, bietet keine Gewähr eines sozial „gerechten“ Ausgleiches, dass nur jene Kinderbetreuungsgeld bekommen, die es auch „brauchen“. Denn die Regelung der Dazuverdienstgrenze, die immer nur für den Kinderbetreuungsgeldbezieher gilt, kann zu sozialpolitisch sehr in Frage zu stellenden Ergebnissen führen. Hat der Kinderbetreuungsgeldbezieher keine oder Einkünfte im Rahmen des erlaubten Zuverdienstes, erhält er das Kinderbetreuungsgeld auch, wenn der andere Elternteil ein hohes Einkommen und/oder Vermögen hat, da das Familieneinkommen bzw. die Einkommens- und Vermögenssituation des Partners irrelevant ist. Dies führt beispielsweise zum Ergebnis,

dass die Ehefrau eines vermögenden Unternehmers als Hausfrau und Mutter Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld für 30 Monate geltend machen kann. Umgekehrt verliert der Kinderbetreuungsgeldbezieher bei Überschreitung der Zuverdienstgrenze das Kinderbetreuungsgeld zur Gänze, auch wenn er als Alleinerzieher für die Betreuung des Kindes zuständig ist. Dies führt beispielsweise zum Ergebnis, dass eine allein erziehende Arbeitnehmerin, die nach der gesetzlichen Karenz mit dem 2. Geburtstag ihres Kindes ihre Arbeit wieder aufnehmen muss, keinen Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld mehr bis zum 30. Lebensmonat des Kindes geltend machen kann, wenn sie die Zuverdienstgrenze überschreitet.

Die Zuverdienstgrenze in ihrer Kompliziertheit der Regelungen benachteiligt ArbeitnehmerInnen, die Familie und Beruf vereinbaren wollen/müssen gegenüber jenen, die in keinem Arbeitsverhältnis stehen (wollen oder müssen), und denen, die als Selbstständige oder Bauern ihren Zuverdienst im Anspruchszeitraum des Kinderbetreuungsgeldes beeinflussen bzw. gestalten können, und deren PartnerInnen.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass durch die Einführung des KBGG die wesentlichen Forderungen der ArbeitnehmerInnen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht erfüllt worden sind. Die ArbeitnehmerInnen haben für die Kinderbetreuung nach der Geburt ihres Kindes im Rahmen der arbeitsrechtlichen Regelungen gegenüber dem Arbeitgeber keinerlei verbesserte Karenz- und Teilzeitmöglichkeiten, auf die sie Anspruch erheben können, erhalten. Das KBGG schafft einen Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld losgelöst vom Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses und nimmt auf ArbeitnehmerInnen weder besonderen Bezug noch Rücksicht. Lediglich für die Zuverdienstgrenze spielt das Arbeitsverhältnis eine Rolle mit dem Ergebnis, dass Kinderbetreuungsgeldbezieher ohne Arbeitsverhältnis, mit gut verdienenden bzw. vermögenden Partnern, Selbstständige und BäuerInnen das Kinderbetreuungsgeld auf Grund ihrer Gestaltungsmöglichkeiten problemloser in Anspruch nehmen können als ArbeitnehmerInnen, die an der Zuverdienstgrenze scheitern können. Die Auswirkungen des mit diesem Gesetz erfolgten

Probleme der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch KBGG nicht gelöst

Systemwechsels von der Versicherungsleistung Karenzgeld zur Familienleistung Kinderbetreuungsgeld werden erst in den nächsten Jahren sichtbar werden.

Anmerkungen:

- 1 Gemäß § 49 Abs 1 iVm § 49 Abs 3 und Abs 4 ist § 24 Abs 4 KBGG mit dem Tag nach der Kundmachung des KBGG sowie § 38 Abs 3 KBGG mit 1. 9. 2001 in Kraft getreten.
- 2 Für Geburten zwischen dem 1. 7. 2000 und dem 31. 12. 2001 gelten weiterhin die Bestimmungen des Karenzgeldgesetzes, das mit der Einführung des KBGG novelliert worden ist.
- 3 Dies betrifft jene Eltern, die zwar keine Familienbeihilfe erhalten, die aber nach der alten Rechtslage Anspruch auf Karenzgeld oder Teilzeitbeihilfe nach dem Karenzgeldgesetz gehabt hätten. Von dieser Bestimmung sind die MigrantInnen erfasst, denen keine Familienbeihilfe zusteht.
- 4 Beachte, dies gilt auch für den Fall einer weiterhin zulässigen gleichzeitigen Inanspruchnahme der Karenz der Eltern aus Anlass des erstmaligen Betreuungswechsels in der Dauer von einem Monat (§ 15a Mutterschutzgesetz).
- 5 Das Kinderbetreuungsgeldgesetz sieht den Erlass einer Verordnung vor, die den Umfang, die Art und den Zeitpunkt der ärztlichen Untersuchungen zu bestimmen hat. In der Verordnung sind Untersuchungen der Schwangeren und weitere Untersuchungen des Kindes bis zur Vollendung des 62. Lebensmonates vorzusehen. Der Mutter-Kind-Pass hat für den Nachweis der Untersuchungen einen entsprechenden Vordruck zu enthalten.
- 6 Nach den Regelungen des Karenzgeldgesetzes wurde im Falle der Geburt eines weiteren Kindes das Karenzgeldguthaben des zuerst geborenen Kindes auf dem Karenzgeldkonto belassen und konnte im Anschluss an den Karenzgeldbezug für das weitere Kind bezogen bzw. ausgeschöpft werden.
- 7 Mit diesem Prozentsatz sollen die Dienstnehmeranteile zur gesetzlichen Sozialversicherung sowie die Sonderzahlungen (13. und 14. Bezug), die Sonderausgaben und sonstigen steuerfreien Bezüge pauschal hinzugerechnet werden
- 8 Dies ist nur zweckmäßig in jenen Fällen, wenn in kurzen Zeiträumen z. B. für ein bis zwei Monate ein hohes Einkommen erzielt wird, nicht aber, wenn

kontinuierlich den ganzen Anspruchszeitraum der monatliche Bruttowert von ca. 1.133 Euro überschritten wird.

- 9 Die näheren Kriterien für Härtefälle sowie die Details über die Rückforderung sind in der KBBG-Härtefälle-Verordnung, BGBl II 405/2001 geregelt.
- 10 §15 g Mutterschutzgesetz bzw. die entsprechende Regelung im Väter-Karenzgesetz in § 8 über Teilzeitbeschäftigung nach der Geburt eines Kindes sind unverändert geblieben mit Ausnahme der Begriffskorrektur.
- 11 Siehe Erläuterungen zum Begutachtungsentwurf S. 4

INSTITUT FÜR SOZIAL- UND WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

WISO

WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Die Zeitschrift WISO wird vom Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) herausgegeben. Sie dient der Veröffentlichung neuer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Erkenntnisse sowie der Behandlung wichtiger gesellschaftspolitischer Fragen aus Arbeitnehmersicht.

Lohnpolitik, soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit, Arbeit und Bildung, Frauenpolitik, Mitbestimmung, EU-Integration - das sind einige der Themen, mit denen sich WISO bereits intensiv auseinander gesetzt hat.

WISO richtet sich an BetriebsrätInnen, GewerkschafterInnen, WissenschaftlerInnen, StudentInnen, Aktive in Verbänden, Kammern, Parteien und Institutionen sowie an alle, die Interesse an Arbeitnehmerfragen haben.

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Preise:* Jahresabonnement EUR 22,00 (Ausland EUR 28,00)
Studenten mit Inskriptionsnachweis EUR 13,00
Einzelausgabe EUR 7,00 (Ausland EUR 12,00)

(* Stand 2005 - Die aktuellen Preise finden Sie auf unserer Homepage unter www.isw-linz.at)

Wir laden Sie ein, kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen ein WISO-Probeexemplar zu bestellen. Natürlich können Sie auch gerne das WISO-Jahresabonnement anfordern.

Informationen zum ISW und zu unseren Publikationen - inklusive Bestellmöglichkeit - finden Sie unter www.isw-linz.at.



BESTELLSCHEIN*

Bitte senden Sie mir kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen

- 1 Probeexemplar der Zeitschrift WISO
- 1 ISW Publikationsverzeichnis

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements (Normalpreis)

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements für StudentInnen mit Inskriptionsnachweis

* Schneller und einfacher bestellen Sie über das Internet: www.isw-linz.at

Name _____

Institution/Firma _____

Straße _____

Plz/Ort _____

E-Mail _____

BESTELLADRESSE:

ISW
Weingartshofstr. 10, A-4020 Linz
Tel. ++43/732/66 92 73-33 21
Fax ++43/732/66 92 73-28 89
E-Mail: wiso@ak-ooe.at
Internet: www.isw-linz.at