

TOP 3.6.3 Novelle: Kinderbetreuungsgeldkonto und Familienzeitbonus (Papamonat)

Abteilung Frauen-Familie (Helga Hess-Knapp)

1. Beschreibung der Problematik

KBG - Modelle	Tagesbetrag	Monatsbetrag	Differenzen zum Modell 30+6	In Kraft seit
Modell 30+6	14,53	15.696	---	1.1.2002
Modell 20+4	20,80	14.976	720	1.1.2008
Modell 15+3	26,60	14.400	1.296	1.1.2008
Modell 12+2	33,00	14.000	1.696	1.1.2010

Ausgangslage: Die bestehenden vier Pauschalmodelle des KBG unterscheiden sich nach Leistungsdauer und Monatsbetrag (siehe Tabelle). Die kürzeren Pauschalmodelle sehen niedrigere Gesamtbeträge als das längste Modell vor (siehe Tabelle). BezieherInnen der Kurzmodelle werden um bis zu € 1.696 gegenüber den BezieherInnen des Langmodells benachteiligt. Keines der Modelle lässt sich mit der arbeitsrechtlichen Karenzdauer leicht vereinbaren, weil entweder länger oder kürzer als die arbeitsrechtliche Karenzdauer. Entscheiden sich die Eltern für das Langmodell wird der Wiedereinstieg gefährdet – bei den Kurzmodellen werden sie finanziell benachteiligt (Tabelle).

Das neue Konto: Die vier Pauschalmodelle des KBG werden zu einem KBG-Konto mit einem gleich hohen Betrag für alle Eltern zusammengefasst. Die Elternteile bestimmen innerhalb des vorgegebenen Zeitrahmens die Leistungsdauer selbst. Je länger das KBG in Anspruch genommen wird, desto niedriger der Tagesbetrag:

Minimale Dauer	365/456 (12+3 Monate)	Tgl 33,88
Maximale Dauer	851/1063 (28+7 Monate)	Tgl 14,53

Väterförderung: der Partneranteil wurde von 2 auf 3 Monate (91 Tage) im Grundmodell erhöht – und beträgt 20 % der Bezugsdauer. Die Mindestbezugsdauer bleibt bei 2 Monaten (61Tage). Wird nur diese in Anspruch genommen, entfällt der Anspruch auf den Rest.

Gleichzeitiger Bezug von KBG der Eltern im **arbeitsrechtlichen Überlappungsmonat** wird neu geschaffen. Es gibt eine einmalige Änderungsmöglichkeit Höhe und Dauer.

Partnerbonus: Wird das KBG annähernd gleich (mind 40:60 %) zwischen den Eltern geteilt, wird auf Antrag ein Bonus von € 500 pro Elternteil ausbezahlt.

Familienzeit und Familienzeitbonus (Papamonat und gleichgestellte Elternteile): während einer Familienzeit von exakt 31 Tagen soll eine Geldleistung von € 700 gewährt werden. Die Freistellung (Familienzeit) muss mit dem Arbeitgeber vereinbart werden, Kündigungsschutz und eine sozialversicherungsrechtliche Absicherung fehlt. Der Tagesbetrag des KBG des Vaters verringert sich um den Bonusbetrag. Problem: Es müssen 213 Tage durchgehende Erwerbstätigkeit erfüllt werden. Bei mehr als 16-tägiger Unterbrechung kommt es zum Anspruchsverlust. (Etwa bei 17 Tagen reinen Krankengeldbezug).

AlleinerzieherInnen: Hier kommt es zu kleineren Verbesserungen bei der Härtefallverlängerung.

2. Auswirkungen

Bessere Vereinbarkeit mit dem Arbeitsrecht und damit der Vereinbarkeit von Beruf und Familien ohne finanzielle Verluste, stärkere Anreize zur Väterbeteiligung durch die Erhöhung des Partneranteils, des Partnerbonus und die Schaffung eines Familienzeitbonus (Papamonat). Fehlt allerdings ein Rechtsanspruch darauf, wird der Familienzeitbonus kaum positive Wirkung entfalten können.

3. Position/Forderung der AK/BAK

Das Kinderbetreuungsgeldkonto und die Anreize zur partnerschaftlichen Teilung der Betreuungszeit werden von der AK ausdrücklich begrüßt. Ebenso der Partnerschaftsbonus und die Anhebung der Partnermonate von 2 Monaten auf 3 Monate. Auch das Konto, das individuell nach den Bedürfnissen der Eltern in Anspruch genommen werden kann unterstützt die Väterbeteiligung.

Familienzeitbonus:

- Es fehlt ein Rechtsanspruch bzw ein Kündigungsschutz auf die Familienzeit. Der Entwurf sieht nur eine Definition vor, die exakt 31 Tage ohne Erwerbstätigkeit vorsieht. Liegen nicht an allen Tagen diese Voraussetzungen vor, besteht kein Anspruch auf den Familienzeitbonus.
- In einigen Kollektivverträgen (Banken, Sparkassen) und in den Dienstverträgen des öffentlichen Dienstes sind Frühkarenzzeiten bzw das Papamonat vorgesehen. Diese Ansprüche dauern allesamt höchstens vier zu Wochen und das sind 28 Tage. Hier muss mit einem flexibleren Zeitraum nachgebessert werden, sodass eine Inanspruchnahme bis zu 31 Tagen möglich wird.
- Es fehlt eine eigenständige sozialversicherungsrechtliche Absicherung. Das Modell könnte sonst zur Kostenfalle werden, weil die Dienstnehmer die SV Beiträge übernehmen müssen (§ 11 Abs 3 ASVG).
- Die Anspruchsvoraussetzungen sind restriktiver als beim ea KBG. Dh es sind 213 Tage ununterbrochene Erwerbstätigkeit erforderlich, wobei eine Unterbrechung von bis zu 16 Tagen nicht schadet. Dauert ein Krankengeldbezug (ohne Entgeltfortzahlung des Arbeitgebers) mehr als 16 Tage, besteht kein Anspruch auf den Familienzeitbonus. Unterbrechungen wegen Präsenz-, und Zivildienst, Bildungsteilzeit usw führt obwohl vollversichert zum Entfall des Anspruches.
- Ein Krankenhausaufenthalt eines Kindes darf auch bei längerer Dauer nicht zum Anspruchsverlust auf KBG führen. Der vorgesehene Nachweis darüber muss entfallen.