



Antrag

an die 173. Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol
am 04. Mai 2018

Eine (unsachliche) Befristung des Arbeitsverhältnisses darf nicht zum Verlust des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes führen!

Wurde mit einer schwangeren Dienstnehmerin ein befristetes Arbeitsverhältnis geschlossen, läuft das Dienstverhältnis nicht automatisch mit der Befristung aus, sondern wird der Ablauf gehemmt – und zwar um die Zeit der Meldung der Schwangerschaft bis zum Beginn des Beschäftigungsverbots; ausgenommen die Befristung ist aus sachlich gerechtfertigten Gründen erfolgt oder gesetzlich vorgesehen.

Das Motiv des historischen Gesetzgebers bei der Einführung des § 10a MSchG lag darin, die Umgehung des MSchG durch den Abschluss von befristeten Arbeitsverhältnissen zu verhindern. Die Erläuternden Bemerkungen führen dazu aus, dass immer häufiger mit jungen Frauen befristete Dienstverhältnisse abgeschlossen werden, was dazu führe, dass diese Frauen infolge Zeitablaufs des Dienstverhältnisses und Nichterlangens eines neuen Arbeitsplatzes bei Schwangerschaft eine Reihe von Ansprüchen verlieren.

Seit der Einführung des § 10a MSchG behalten schwangere Dienstnehmerinnen zwar ihr befristetes Arbeitsverhältnis bis zum Beginn des Beschäftigungsverbots, verlieren jedoch mangels aufrechem Arbeitsverhältnis bei Geburt des Kindes den Anspruch auf das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld.

Der Anspruch auf einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld setzt u.a. voraus, dass der anspruchserhebende Elternteil in den letzten sechs Kalendermonaten (182 Kalendertage), unmittelbar vor der Geburt des Kindes und vor dem Beschäftigungsverbot durchgehend, erwerbstätig war. Zwar sind der Ausübung einer sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach dem MSchG gleichgestellt (§ 24 Abs. 2 Satz 2 KBGG), dies aber nur dann, wenn während des Beschäftigungsverbots die sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit weiter aufrecht ist. Da das befristete Dienstverhältnis mit Beginn des Beschäftigungsverbots endet, verliert die Dienstnehmerin den Anspruch auf einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld und bleibt lediglich die Inanspruchnahme des Kinderbetreuungsgeldkontos.

Nur werdende Mütter sind von diesem Phänomen und dem daraus resultierenden Nachteil, dem Verlust des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes, betroffen. Die schwangere Dienstnehmerin kann sich – auch wenn sie wollte – für die

Dauer des absoluten Beschäftigungsverbots keine neue Beschäftigung suchen. Auf werdende Väter hat der Abschluss eines befristeten Dienstverhältnisses keine nachteilige Auswirkung, da nach dem Fristablauf ein neues sozialversicherungspflichtiges Dienstverhältnis begonnen werden kann.

Um den erheblichen finanziellen Nachteil beim Verlust des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes zu beseitigen, muss § 10a MSchG dahingehend geändert werden, dass im Fall einer (unsachlichen) Befristung das Beschäftigungsverhältnis von der Meldung der Schwangerschaft bis zur Geburt des Kindes gehemmt wird oder in § 24 KBBG eine Ausnahmeregelung für Beschäftigungsverhältnisse geschaffen wird, die wegen (unsachlicher) Befristung nur bis zum Beginn des Beschäftigungsverbots gehemmt werden.

Die 173. Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol fordert daher die Bundesministerin für Frauen, Familien und Jugend sowie die Bundesministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz auf, einen Gesetzesvorschlag einzubringen, der die mittelbare Diskriminierung beendet und den erheblichen finanziellen Nachteil aus dem Verlust des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes im Fall einer (unsachlichen) Befristung des Arbeitsverhältnisses beseitigt.

