

Die "Wochengeldfalle" "Wochengeldfalle"

Arbeits-, beitrags- und leistungsrechtliche Besonderheiten in Verbindung mit kurzen Kinderbetreuungsgeldvarianten

VERÖFFENTLICHUNG: NÖDIS, NR. 11/AUGUST 2014

Das Kinderbetreuungsgeldgesetz (KBGG) bietet Eltern derzeit die Möglichkeit, aus insgesamt fünf verschiedenen Bezugsvarianten des Kinderbetreuungsgeldes (KBG) zu wählen. Angesichts der durch den Gesetzgeber geschaffenen -unterschiedlich langen -Alternativen weicht der Bezug von kurzen KBG-Versionen regelmäßig von der maximal möglichen gesetzlichen Karenz dauer ab. Diese Konstellation kommt in der Praxis immer häufiger vor und kann sich als existenzgefährdende "Wochengeldfalle" darstellen.

Das in diesem Beitrag dargestellte Problem existiert erstmalig seit 1.1.2008 mit In-Kraft-Treten der Kurzvarianten 15 + 3 (§ 5b KBGG) sowie 12 + 2 pauschal (§ 5c KBGG) und 12 + 2 einkommensabhängig (§ 24 KBGG), beide in Kraft getreten mit 1.1.2010. Vor allem diese Sonderfälle zum Thema Mutterschutz stellen auch erfahrene Praktiker immer wieder vor neue Herausforderungen und die Anwendung der Entgeltfortzahlungsregeln bereitet in der Praxis oft Schwierigkeiten.

Nachstehend analysieren wir die Auswirkungen des unten angeführten Fallbeispiels und geben praxisbezogen einen Überblick über dessen Folgen in der Personalverrechnung.

Sachverhalt

Eine Arbeitnehmerin (Angestellte) hat bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes Karenzurlaub vereinbart und wird innerhalb dieser 2 Jahre wieder schwanger. Gleichzeitig hat sie sich für die pauschale KBG-Kurzvariante 12 + 2 entschieden.

Wochengeld (Kind 1): 11.4.2012 bis 1.8.2012

Geburtstag (Kind 1): 3.6.2012

Karenzurlaub (Kind 1): 2.8.2012 bis 2.6.2014

Kinderbetreuungsgeld (Kind 1): 3.6.2012 bis 2.6.2013

Voraussichtlicher Geburtstermin (Kind 7.7.2014 2): Tatsächlicher Geburtstermin 10.7.2014 (Kind 2):

Mutterschutz (Kind 2): 12.5.2014 bis 4.9.2014

Individuelles Beschäftigungsverbot (Kind 2): 20.2.2014 bis 11.5.2014

Analyse

Die für die Arbeitnehmerin und auch für den Personalverrechner wichtige Frage lautet nun, ob für das zweite Kind Wochengeldanspruch besteht oder nicht. Diese leistungsrechtliche Vorfrage, ob überhaupt ein "Wochengeldfall" vorliegt, entscheidet nicht nur über die Geldleistung der Gebietskrankenkasse, sondern auch über die richtige Vorgangsweise zur Ermittlung der

Entgeltfortzahlungsansprüche der Arbeitnehmerin während der Schutzfrist und die Berechnung der Beiträge zur Betrieblichen Vorsorge (BV-Beiträge).

Auswirkung auf die vereinbarte Karenz des ersten Kindes

Der Anspruch auf Karenz besteht gemäß § 15 Mutterschutzgesetz (MSchG) längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes. Das bedeutet, dass spätestens am Tag des zweiten Geburtstages des Kindes die Arbeit wieder aufzunehmen hat. Eine noch aufrechte Karenz wird durch eine neuerliche Schwangerschaft zunächst nicht unterbrochen. Erst der Beginn des individuellen Beschäftigungsverbotes (hier: 20.2.2014) aufgrund der zweiten Schwangerschaft hat Auswirkungen auf die bestehende Karenz. Der Karenzurlaub wird mit Beginn des Beschäftigungsverbotes sozusagen verdrängt, weil für diese Zeit nach dem MSchG eine Karenz nicht in Anspruch genommen werden kann.

Steht für das zweite Kind nun Wochengeld zu?

Im Ergebnis besteht im vorliegenden Fall kein Anspruch auf Wochengeld. Dauert eine gesetzliche Karenz länger als der Leistungsanspruch für das Kinderbetreuungsgeld und fällt der Beginn der 32. Woche vor dem neuen Beschäftigungsverbot (ausgehend vom Beginn des absoluten Beschäftigungsverbotes) nicht in die Phase des Kinderbetreuungsgeldes, so gebührt kein Wochengeld.

Wissenswertes rund um den Krankenversicherungsschutz

Zunächst einmal steht fest, dass Bezieherinnen von Kinderbetreuungsgeld nach dem KBGG über einen eigenen Krankenversicherungsschutz verfügen, der jedoch mit dem Bezugsende des KBG endet (laut unserer Angabe wäre dies der 2.6.2013). Dies ist im gegenständlichen Fall von besonderer Bedeutung, da einerseits der Versicherungsfall der Mutterschaft in der Regel mit dem Beginn der achten Woche vor der voraussichtlichen Entbindung als eingetreten gilt (Anmerkung: 12.5.2014) und andererseits zu diesem Zeitpunkt eine Krankenversicherung -im ersten Schritt -bestehen muss.

Darüber hinaus hat der Gesetzgeber den Wochengeldanspruch auf Fälle erweitert, sofern der Versicherungsfall nach dem Ende der Krankenversicherung eintritt. Diese Bestimmung -§ 122 Abs. 3 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG) -verfolgt die familienpolitische Zielsetzung, dass der Anspruch auf Wochengeld auch bei Ausscheiden aus der Krankenversicherung aufrechterhalten werden soll, sofern ("ungefähr") zu Beginn der Schwangerschaft die Mutter krankenversichert war.

Um auch beim zweiten Kind den Anspruch auf das Wochengeld nicht zu verlieren, muss der Beginn der 32. Woche vor dem Eintritt des Versicherungsfalles in den Zeitraum des Bestandes der beendeten Krankenversicherung fallen (Ende KBG-Bezug: 2.6.2013). In unserem Praxisbeispiel wäre dies der 30.9.2013 (32 Wochen vor dem 12.5.2014). Somit liegt der Beginn der 32. Woche nach dem Ende der KBG-Zahlung.

Ansprüche der Arbeitnehmerin

Urlaubsanspruch

Für die Zeit des neuerlichen Beschäftigungsverbotes vom 20.2.2014 bis 4.9.2014 (unter der Annahme, dass die Arbeitnehmerin danach wieder Karenzurlaub vereinbart) erwirbt die Arbeitnehmerin einen aliquoten Urlaubsanspruch.

Dienstzeitabhängige Ansprüche

Zusätzlich laufen wieder alle arbeitsrechtlichen Ansprüche weiter (z. B.: Entgeltfortzahlung im Erkrankungsfall, Dauer der Kündigungsfrist, Vorrückungen im Gehaltsschema, Jubiläumsgeld usgl.), da die Zeiten des Beschäftigungsverbotes wie aktive Dienstzeiten zu behandeln sind.

Sonderzahlungen

Grundsätzlich besteht während des Wochengeldbezuges kein Anspruch auf Urlaubszuschuss und Weihnachtsgeld, da diese durch die Gebietskrankenkasse bei der Berechnung des Wochengeldes in der Regel pauschal mit einem Zuschlag von 17 % mitberücksichtigt werden. Die gesetzliche Rechtsgrundlage ist im § 4 Abs. 4 MSchG zu finden, wonach Sonderzahlungen -die von der Gebietskrankenkasse durch das Wochengeld ersetzt werden -durch ein Beschäftigungsverbot gekürzt werden dürfen.

Für unseren Praxisfall findet diese Regelung -mangels Wochengeldanspruchs -keine Anwendung. Vielmehr besteht sowohl für die Dauer des individuellen als auch des generellen (absoluten) Beschäftigungsverbotes Anspruch auf anteilmäßig zu berechnende Sonderzahlungen. Ähnliches gilt zum Vergleich auch für Sonderzahlungen (wie zum Beispiel Zielerreichungsprämien, Leistungszulagen usgl.), die von der Gebietskrankenkasse durch den Pauschalzuschlag nicht zur Gänze in das Wochengeld eingerechnet werden. Die Zeit des Beschäftigungsverbotes ist daher analog zu der Zeit einer aktiven Dienstzeit zu behandeln. Nur die Zeit der Karenz ist bei der Berechnung der Sonderzahlungen auszublenden, da während der Karenz die Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers ruht.

Sozialversicherungsrechtlich sind die anteiligen Sonderzahlungen beitragspflichtig abzurechnen. Zusätzlich ist der BV-Beitrag zu entrichten.

Sonderfall "individuelles Beschäftigungsverbot"

Besteht unabhängig von der Art der Beschäftigung Gefahr für Leben und Gesundheit von Mutter und Kind bei Fortdauer der Beschäftigung (oder ein Beschäftigungsverbot laut Tabakgesetz im Gastgewerbe), kann unter Vorlage einer Bestätigung vom Amtsarzt bereits vor Beginn der Acht-Wochenfrist eine völlige Dienstfreistellung verfügt werden. Für die Zeit einer solchen Freistellung (gem. § 3 Abs. 3 MSchG) besteht im Regelfall anstelle des Anspruches auf Entgeltfortzahlung gegenüber dem Arbeitgeber ein Anspruch auf Wochengeld. In gleicher Weise haben auch Dienstnehmerinnen, die sich in Karenz befinden, ab diesem Zeitpunkt einen Anspruch auf ein (vorgezogenes) Wochengeld. Siehe dazu auch die Entscheidung des Obersten Gerichtshofes (OGH) vom 5.6.2012, 10 ObS 68/12s.

Besteht jedoch -wie im Praxisbeispiel -kein Anspruch auf Wochengeld, so ist im Falle eines vorzeitigen Mutterschutzes der Arbeitgeber zur Entgeltfortzahlung bis zum Beginn der regulären Schutzfrist verpflichtet (siehe auch § 14 Abs. 2 MSchG). Diese Sonderbestimmung gilt sowohl für Arbeiter als auch für Angestellte. Auch hier löst die Entgeltfortzahlungspflicht die Meldeverpflichtung des Arbeitgebers aus. Für den jeweiligen Zeitraum ist vom Dienstgeber eine Anmeldung bzw. Abmeldung bei der Gebietskrankenkasse zu erstatten (hier: 20.2.2014 bis 11.5.2014).

Laufendes Entgelt

Da für unsere Angestellte kein Anspruch auf Wochengeld besteht, kommt nun zusätzlich die oft in Vergessenheit geratene Entgeltfortzahlungsregelung des § 8 Abs. 4 Angestelltengesetz (AngG) zum

Tragen. In der Praxis wird diese Spezialbestimmung in der Regel durch das Wochengeld der Gebietskrankenkasse verdrängt. Hat aber eine schwangere Angestellte bei aufrechtem Arbeitsverhältnis keinen Anspruch auf Wochengeld, so steht ihr nach der Entbindung für sechs Wochen eine Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber zu. Die Folge der Verpflichtung des Arbeitgebers ist, dass die Mitarbeiterin für die Dauer der Gehaltszahlung bei der Gebietskrankenkasse wieder anzumelden (Tag nach der tatsächlichen Geburt; 11.7.2014 bis 21.8.2014) sowie sechs Wochen später abzumelden ist. Die entsprechenden Sozialversicherungsbeiträge und BV-Beiträge sind zu entrichten. Häufiger ist dies für geringfügig beschäftigte Angestellte von Bedeutung, da diese Mitarbeiterinnen nur in der Unfallversicherung versichert sind und ebenfalls kein Wochengeld erhalten.

Die Sonderbestimmung ist jedoch nur auf Angestellte anzuwenden, da für Arbeiterinnen eine vergleichbare Regelung im Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) fehlt.

Betriebliche Vorsorge

Grundsätzlich tritt eine BV-Pflicht (fiktive Bemessung, die sich in der Regel nach der Grundlage orientiert, die man bei der letzten Wochenhilfe zum Ansatz gebracht hat) nur dann ein, wenn anlässlich der zweiten Schwangerschaft Anspruch auf Wochengeld besteht. Wenn -wie in unserer Konstellation -kein Anspruch auf Wochengeld besteht, ist auch keine BV-Pflicht gegeben. Die zur Auszahlung gelangenden Entgeltbestandteile (laufende Bezüge und Sonderzahlung) unterliegen jedoch der Abgabenpflicht.

Fazit

Die einzige in der Praxis für den Wochengeldanspruch betreffend das Folgekind auf Grund der Schutzfristbestimmung des § 122 Abs. 3 ASVG in der Regel wohl unproblematische Kurzvariante ist die Leistungsart 20 + 4 (§ 5a KBGG).

Autor: Christian Artner/NÖGKK

