

TE Bvwg Erkenntnis 2021/2/26 W260 2198802-1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 26.02.2021

Entscheidungsdatum

26.02.2021

Norm

AIVG §26a

AVRAG §11a

B-VG Art133 Abs4

1. AIVG Art. 2 § 26a gültig von 01.07.2017 bis 31.03.2025 aufgehoben durch BGBl. I Nr. 7/2025
2. AIVG Art. 2 § 26a gültig von 01.01.2016 bis 30.06.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 162/2015
3. AIVG Art. 2 § 26a gültig von 01.07.2013 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2013
4. AIVG Art. 2 § 26a gültig von 01.07.2013 bis 30.06.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 67/2013
5. AIVG Art. 2 § 26a gültig von 01.07.2002 bis 31.12.2007 aufgehoben durch BGBl. I Nr. 104/2007
6. AIVG Art. 2 § 26a gültig von 18.04.2001 bis 30.06.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 33/2001
7. AIVG Art. 2 § 26a gültig von 01.10.2000 bis 17.04.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 101/2000
8. AIVG Art. 2 § 26a gültig von 01.07.1996 bis 30.06.1997 aufgehoben durch BGBl. I Nr. 47/1997
9. AIVG Art. 2 § 26a gültig von 01.07.1992 bis 30.06.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 416/1992

1. AVRAG § 11a heute
2. AVRAG § 11a gültig ab 01.01.2026 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 76/2025
3. AVRAG § 11a gültig von 01.04.2025 bis 31.12.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 7/2025
4. AVRAG § 11a gültig von 01.07.2013 bis 31.03.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 67/2013

1. B-VG Art. 133 heute
2. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2019 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
3. B-VG Art. 133 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
4. B-VG Art. 133 gültig von 25.05.2018 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
5. B-VG Art. 133 gültig von 01.08.2014 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 164/2013
6. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2014 bis 31.07.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
7. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003
8. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.1975 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 444/1974
9. B-VG Art. 133 gültig von 25.12.1946 bis 31.12.1974 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 211/1946
10. B-VG Art. 133 gültig von 19.12.1945 bis 24.12.1946 zuletzt geändert durch StGBI. Nr. 4/1945
11. B-VG Art. 133 gültig von 03.01.1930 bis 30.06.1934

Spruch

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Markus BELFIN als Vorsitzender und die fachkundige Laienrichterin Mag. Melanie STÜBLER und den fachkundigen Laienrichter Alexander WIRTH als Beisitzer über die Beschwerde von XXXX , geb. XXXX , gegen den Bescheid des Arbeitsmarktservice Wien Hietzinger Kai vom 27.04.2018, VSNR XXXX , betreffend die Abweisung des Antrages auf Zuerkennung des Bildungsteilzeitgeldes ab 16.04.2018 gemäß § 26a Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (ALVG) iVm § 11a Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG), in nicht öffentlicher Sitzung zu Recht erkannt: Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Markus BELFIN als Vorsitzender und die fachkundige Laienrichterin Mag. Melanie STÜBLER und den fachkundigen Laienrichter Alexander WIRTH als Beisitzer über die Beschwerde von römisch 40 , geb. römisch 40 , gegen den Bescheid des Arbeitsmarktservice Wien Hietzinger Kai vom 27.04.2018, VSNR römisch 40 , betreffend die Abweisung des Antrages auf Zuerkennung des Bildungsteilzeitgeldes ab 16.04.2018 gemäß Paragraph 26 a, Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (ALVG) in Verbindung mit Paragraph 11 a, Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG), in nicht öffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

A)

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

B)

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig.

Text

Entscheidungsgründe:, Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang: römisch eins. Verfahrensgang:

1. XXXX (im Folgenden „Beschwerdeführer“) ist seit 16.08.2017 beim XXXX (im Folgenden „XXXX“) beschäftigt. 1. römisch 40 (im Folgenden „Beschwerdeführer“) ist seit 16.08.2017 beim römisch 40 (im Folgenden „römisch 40“) beschäftigt.
2. Im Zeitraum vom 07.03.2018 bis 06.04.2018 hat der Beschwerdeführer einen Familienzeitbonus gemäß § 4 Abs. 2 Familienzeitbonusgesetz bezogen. 2. Im Zeitraum vom 07.03.2018 bis 06.04.2018 hat der Beschwerdeführer einen Familienzeitbonus gemäß Paragraph 4, Absatz 2, Familienzeitbonusgesetz bezogen.
3. Der Beschwerdeführer beantragte am 16.04.2018 beim Arbeitsmarktservice (in der Folge: belangte Behörde) Bildungsteilzeitgeld für die Dauer von 16.04.2018 bis 22.02.2020. Er legte dem Antrag eine Bescheinigung über die Vereinbarung einer Bildungsteilzeit nach § 11a AVRAG, sowie eine Anmeldebestätigung für den Diplomlehrgang XXXX vom 20.04.2018 bis 22.02.2020 im Ausmaß von durchschnittlich 16 Wochenstunden bei. Seine durchschnittliche Normalarbeitszeit bei seinem Dienstgeber, dem XXXX , betrage 38 Wochenstunden und werde ab Beginn der Bildungsteilzeit auf 28 Wochenstunden herabgesetzt. 3. Der Beschwerdeführer beantragte am 16.04.2018 beim Arbeitsmarktservice (in der Folge: belangte Behörde) Bildungsteilzeitgeld für die Dauer von 16.04.2018 bis 22.02.2020. Er legte dem Antrag eine Bescheinigung über die Vereinbarung einer Bildungsteilzeit nach Paragraph 11 a, AVRAG, sowie eine Anmeldebestätigung für den Diplomlehrgang römisch 40 vom 20.04.2018 bis 22.02.2020 im Ausmaß von durchschnittlich 16 Wochenstunden bei. Seine durchschnittliche Normalarbeitszeit bei seinem Dienstgeber, dem römisch 40 , betrage 38 Wochenstunden und werde ab Beginn der Bildungsteilzeit auf 28 Wochenstunden herabgesetzt.
4. Mit beschwerdegegenständlichem Bescheid der belangten Behörde vom 27.04.2018, GZ: XXXX , wurde der Antrag des Beschwerdeführers auf Zuerkennung des Bildungsteilzeitgeldes ab 16.04.2018 gemäß § 26a Abs. 1 ALVG iVm § 11a Abs. 1 AVRAG abgewiesen. 4. Mit beschwerdegegenständlichem Bescheid der belangten Behörde vom 27.04.2018, GZ: römisch 40 , wurde der Antrag des Beschwerdeführers auf Zuerkennung des Bildungsteilzeitgeldes ab 16.04.2018 gemäß Paragraph 26 a, Absatz eins, ALVG in Verbindung mit Paragraph 11 a, Absatz eins, AVRAG abgewiesen.

Begründend führte die belangte Behörde aus, dass unmittelbar vor Beginn der Bildungsteilzeit keine ununterbrochene, sechsmonatige Beschäftigung mit gleichbleibender wöchentlicher Normalarbeitszeit vorliegen würde und somit die Voraussetzung gemäß § 26a Abs. 1 Z 3 ALVG für den Anspruch auf Bildungsteilzeitgeld nicht erfüllt sei. Begründend führte die belangte Behörde aus, dass unmittelbar vor Beginn der Bildungsteilzeit keine ununterbrochene, sechsmonatige Beschäftigung mit gleichbleibender wöchentlicher Normalarbeitszeit vorliegen würde und somit die Voraussetzung gemäß Paragraph 26 a, Absatz eins, Ziffer 3, ALVG für den Anspruch auf Bildungsteilzeitgeld nicht erfüllt sei.

5. In der fristgerechten Beschwerde vom 24.05.2018 machte der Beschwerdeführer insbesondere verfassungsrechtliche Bedenken geltend. Er stellte den Antrag, das Bundesverwaltungsgericht möge in der Sache selbst entscheiden und seinem Antrag auf Bildungsteilzeitgeld stattgeben. In eventu stelle er den Antrag, das Bundesverwaltungsgericht möge gemäß Art. 135 Abs. 4 iVm 89 Abs. 2 B-VG einen Antrag auf Aufhebung der Gesetzesbestimmung an den Verfassungsgerichtshof stellen, da aus seiner Sicht Bedenken gegen die Anwendung der gesetzlichen Bestimmung aufgrund von Verfassungswidrigkeit bestehen würden. 5. In der fristgerechten Beschwerde vom 24.05.2018 machte der Beschwerdeführer insbesondere verfassungsrechtliche Bedenken geltend. Er stellte den Antrag, das Bundesverwaltungsgericht möge in der Sache selbst entscheiden und seinem Antrag auf Bildungsteilzeitgeld stattgeben. In eventu stelle er den Antrag, das Bundesverwaltungsgericht möge gemäß Artikel 135, Absatz 4, in Verbindung mit 89 Absatz 2, B-VG einen Antrag auf Aufhebung der Gesetzesbestimmung an den Verfassungsgerichtshof stellen, da aus seiner Sicht Bedenken gegen die Anwendung der gesetzlichen Bestimmung aufgrund von Verfassungswidrigkeit bestehen würden.

6. Mit Schreiben vom 20.06.2018 legte die belangte Behörde die Beschwerde, ohne eine Beschwerdevorentscheidung erlassen zu haben, dem Bundesverwaltungsgericht zur Entscheidung vor.

7. Am E-Mail vom 31.08.2018 brachte der Beschwerdeführer eine Beschwerdeergänzung ein.

8. Mit Schreiben des Bundesverwaltungsgerichtes vom 01.10.2018 wurde der Beschwerdeführer aufgefordert, seine Beschwerdeergänzung noch einmal per Post oder Fax einzubringen, da die angehängten Dateien nicht geöffnet werden konnten.

9. Mit Schreiben vom 12.10.2018 übermittelte der Beschwerdeführer die Dokumente per Post. Die Unterlagen beinhalten zusammengefasst die Kommunikation zwischen dem Beschwerdeführer und der belangten Behörde. Einem Schreiben des Beschwerdeführers an die belangte Behörde vom 31.08.2018 ist zu entnehmen, dass er ab 17.08.2018, somit vier Monate nach Beginn der Bildungsteilzeit, seine Stunden auf 34 Wochenstunden erhöht habe und seit damals wieder mehr als 75% des Ausgangswertes (38 Wochenstunden) arbeite. Dementsprechend habe er mit seinem Arbeitgeber die Bildungsteilzeit mit 17.08.2018 unterbrochen. Die Entscheidung habe er getroffen, weil in der gemeinsamen Finanzplanung mit seiner Frau das Bildungsteilzeitgeld mitgerechnet gewesen sei, und es nun nicht ausgezahlt worden sei.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogenrömisch zwei. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen:

Der Beschwerdeführer steht seit 16.08.2017 in einem vollversicherungspflichtigen Dienstverhältnis zum XXXX – XXXX . Seine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 38 Stunden. Der Beschwerdeführer steht seit 16.08.2017 in einem vollversicherungspflichtigen Dienstverhältnis zum römisch 40 – römisch 40 . Seine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 38 Stunden.

Im Zeitraum vom 07.03.2018 bis 06.04.2018 hat der Beschwerdeführer einen Familienzeitbonus gemäß § 4 Abs. 2 Familienzeitbonusgesetz bezogen. Im Zeitraum vom 07.03.2018 bis 06.04.2018 hat der Beschwerdeführer einen Familienzeitbonus gemäß Paragraph 4, Absatz 2, Familienzeitbonusgesetz bezogen.

Der Beschwerdeführer beantragte Bildungsteilzeit für den Zeitraum vom 16.04.2018 bis 22.02.2020. Er legte folgende Unterlagen bei: Bescheinigung über die Vereinbarung einer Bildungsteilzeit nach § 11a AVRAG, Anmeldebestätigung für den Diplomlehrgang XXXX vom 20.04.2018 bis 22.02.2020 im Ausmaß von durchschnittlich 16 Wochenstunden. Der Beschwerdeführer beantragte Bildungsteilzeit für den Zeitraum vom 16.04.2018 bis 22.02.2020. Er legte folgende

Unterlagen bei: Bescheinigung über die Vereinbarung einer Bildungsteilzeit nach Paragraph 11 a, AVRAG, Anmeldebestätigung für den Diplomlehrgang römisch 40 vom 20.04.2018 bis 22.02.2020 im Ausmaß von durchschnittlich 16 Wochenstunden.

Die durchschnittliche Normalarbeitszeit von 38 Wochenstunden bei seinem Dienstgeber sollte ab Beginn der Bildungsteilzeit auf 28 Wochenstunden herabgesetzt werden.

2. Beweiswürdigung:

Der oben angeführte Verfahrensgang und die Feststellungen ergeben sich aus dem diesbezüglich unbedenklichen und unzweifelhaften Akteninhalt der vorgelegten Verwaltungsakte sowie des nunmehr dem Bundesverwaltungsgericht vorliegenden Gerichtsakts.

Der Sachverhalt ist unstrittig und ergibt sich aus den übereinstimmenden Ausführungen des Beschwerdeführers und der belangten Behörde im angefochtenen Bescheid.

Die Ausführungen der belangten Behörde und des Beschwerdeführers unterscheiden sich ausschließlich im Hinblick auf die rechtliche Beurteilung der Frage, ob der Beschwerdeführer die Voraussetzungen für die Anwartschaft auf Bildungsteilzeitgeld erfüllt.

Das Bundesverwaltungsgericht erachtet das bisherige Ermittlungsverfahren als hinreichend, um den maßgeblichen Sachverhalt festzustellen. Aus den angeführten Gründen konnte der vorliegende Akteninhalt dem gegenständlichen Erkenntnis im Rahmen der freien Beweiswürdigung zugrunde gelegt werden.

3. Rechtliche Beurteilung:

Zu A)

3.1. Zur Entscheidung in der Sache:

Die im gegenständlichen Beschwerdefall maßgebenden Bestimmungen des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (ALVG) BGBl. Nr. 609/1977 idGF lauten: Die im gegenständlichen Beschwerdefall maßgebenden Bestimmungen des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (ALVG) Bundesgesetzblatt Nr. 609 aus 1977, idGF lauten:

Bildungsteilzeitgeld

§ 26a. (1) Personen, die eine Bildungsteilzeit gemäß § 11a AVRAG in Anspruch nehmen und die Anwartschaft auf Arbeitslosengeld erfüllen, gebührt für die vereinbarte Dauer ein Bildungsteilzeitgeld bei Erfüllung der nachstehenden Voraussetzungen: Paragraph 26 a, (1) Personen, die eine Bildungsteilzeit gemäß Paragraph 11 a, AVRAG in Anspruch nehmen und die Anwartschaft auf Arbeitslosengeld erfüllen, gebührt für die vereinbarte Dauer ein Bildungsteilzeitgeld bei Erfüllung der nachstehenden Voraussetzungen:

1. Die Teilnahme an einer im Wesentlichen der Dauer der Bildungsteilzeit entsprechenden Weiterbildungsmaßnahme ist nachzuweisen. Das Ausmaß der Weiterbildungsmaßnahme muss mindestens zehn Wochenstunden betragen. Umfasst die Weiterbildungsmaßnahme nur eine geringere Wochenstundenanzahl, so ist nachzuweisen, dass zur Erreichung des Ausbildungszieles zusätzliche Lern- und Übungszeiten in einem Ausmaß erforderlich sind, dass insgesamt eine vergleichbare zeitliche Belastung besteht. Eine praktische Ausbildung darf nicht beim selben Arbeitgeber stattfinden, es sei denn, dass die Ausbildung nur dort möglich ist.

2. Innerhalb einer Rahmenfrist von vier Jahren kann insgesamt längstens zwei Jahre Bildungsteilzeitgeld bezogen werden. Wenn die Weiterbildungsmaßnahme in Teilen stattfindet, kann das Bildungsteilzeitgeld innerhalb einer Rahmenfrist von vier Jahren fortbezogen werden. Wurde innerhalb der Rahmenfrist bereits Weiterbildungsgeld bezogen, so ist der Zeitraum, in dem Weiterbildungsgeld bezogen wurde, doppelt auf die Bezugsdauer für Bildungsteilzeitgeld anzurechnen. Die Anwartschaft ist nur bei der ersten Inanspruchnahme von Weiterbildungsgeld oder Bildungsteilzeitgeld innerhalb des Vierjahreszeitraumes zu erbringen.

3. Vor der Herabsetzung der Arbeitszeit muss die jeweilige wöchentliche Normalarbeitszeit ununterbrochen sechs Monate, bei einem befristeten Arbeitsverhältnis in einem Saisonbetrieb ununterbrochen drei Monate lang gleich hoch gewesen sein. Das aus dem Arbeitsverhältnis erzielte Entgelt muss in dieser Zeit sowie während der Bildungsteilzeit über der Geringfügigkeitsgrenze gemäß § 5 Abs. 2 ASVG liegen. Zeiten, die gemäß § 14 Abs. 4 und 5 auf die Anwartschaft anzurechnen sind, sind wie Zeiten arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung mit unveränderter

Normalarbeitszeit zu werten.³ Vor der Herabsetzung der Arbeitszeit muss die jeweilige wöchentliche Normalarbeitszeit ununterbrochen sechs Monate, bei einem befristeten Arbeitsverhältnis in einem Saisonbetrieb ununterbrochen drei Monate lang gleich hoch gewesen sein. Das aus dem Arbeitsverhältnis erzielte Entgelt muss in dieser Zeit sowie während der Bildungsteilzeit über der Geringfügigkeitsgrenze gemäß Paragraph 5, Absatz 2, ASVG liegen. Zeiten, die gemäß Paragraph 14, Absatz 4 und 5 auf die Anwartschaft anzurechnen sind, sind wie Zeiten arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung mit unveränderter Normalarbeitszeit zu werten.

4. Erfolgt die Weiterbildung in Form eines Studiums an einer im § 3 des Studienförderungsgesetzes 1992 (StudFG), BGBl. Nr. 305/1992, genannten Einrichtung, so ist nach jeweils sechs Monaten (nach jedem Semester) ein Nachweis über die Ablegung von Prüfungen aus Pflicht- und Wahlfächern im Gesamtumfang von zwei Semesterwochenstunden oder im Ausmaß von vier ECTS-Punkten oder ein anderer geeigneter Erfolgsnachweis (wie beispielsweise Ablegung der Diplomprüfung oder des Rigorosums oder Bestätigung des Fortschrittes und zu erwartenden positiven Abschlusses einer Diplomarbeit oder sonstigen Abschlussarbeit) zu erbringen. Der Nachweis ist unabhängig von einem Wechsel der Einrichtung oder des Studiums durch Bestätigungen der im § 3 StudFG genannten Einrichtungen zu erbringen. Wer den Nachweis nicht erbringt, verliert den Anspruch auf Bildungsteilzeitgeld für die weitere mögliche Bezugsdauer innerhalb der Rahmenfrist gemäß Z 2. Das Arbeitsmarktservice hat nach Anhörung des Regionalbeirates den Anspruchsverlust nachzusehen, wenn berücksichtigungswürdige Gründe für die Nichterbringung der erforderlichen Nachweise vorliegen, insbesondere wenn diese auf unvorhersehbare und unabwendbare Ereignisse oder Umstände zurückzuführen sind.⁴ Erfolgt die Weiterbildung in Form eines Studiums an einer im Paragraph 3, des Studienförderungsgesetzes 1992 (StudFG), Bundesgesetzblatt Nr. 305 aus 1992,, genannten Einrichtung, so ist nach jeweils sechs Monaten (nach jedem Semester) ein Nachweis über die Ablegung von Prüfungen aus Pflicht- und Wahlfächern im Gesamtumfang von zwei Semesterwochenstunden oder im Ausmaß von vier ECTS-Punkten oder ein anderer geeigneter Erfolgsnachweis (wie beispielsweise Ablegung der Diplomprüfung oder des Rigorosums oder Bestätigung des Fortschrittes und zu erwartenden positiven Abschlusses einer Diplomarbeit oder sonstigen Abschlussarbeit) zu erbringen. Der Nachweis ist unabhängig von einem Wechsel der Einrichtung oder des Studiums durch Bestätigungen der im Paragraph 3, StudFG genannten Einrichtungen zu erbringen. Wer den Nachweis nicht erbringt, verliert den Anspruch auf Bildungsteilzeitgeld für die weitere mögliche Bezugsdauer innerhalb der Rahmenfrist gemäß Ziffer 2, Das Arbeitsmarktservice hat nach Anhörung des Regionalbeirates den Anspruchsverlust nachzusehen, wenn berücksichtigungswürdige Gründe für die Nichterbringung der erforderlichen Nachweise vorliegen, insbesondere wenn diese auf unvorhersehbare und unabwendbare Ereignisse oder Umstände zurückzuführen sind.

5. Die Beantragung des Bildungsteilzeitgeldes hat tunlichst vor Beginn der vereinbarten Bildungsteilzeit zu erfolgen. Ein Anspruch auf Bildungsteilzeitgeld für Zeiträume, in denen sich

a) in Betrieben bis einschließlich 50 arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer/innen vier Arbeitnehmer/innen und

b) in Betrieben mit über 50 arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer/innen mehr als 8 vH der Belegschaft

bereits in Bildungsteilzeit befinden und Bildungsteilzeitgeld beziehen, besteht nur, wenn der Regionalbeirat des Arbeitsmarktservice durch mehrheitlichen Beschluss dem Überschreiten dieser Schwellenwerte zustimmt.

6. Mit dem Antrag auf Bildungsteilzeitgeld ist zwingend eine schriftliche Erklärung des Arbeitgebers vorzulegen, die folgende Angaben zu enthalten hat:

a) Anzahl der im Betrieb arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer/innen zum Zeitpunkt des letzten vor der Antragstellung liegenden Monatsersten,

b) Anzahl der im Betrieb arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer/innen, mit denen eine Bildungsteilzeitvereinbarung abgeschlossen wurde, deren Laufzeit zum Zeitpunkt des Beginns der dem Antrag auf Bildungsteilzeitgeld zu Grunde liegenden Bildungsteilzeitvereinbarung bereits begonnen hat oder beginnen wird,

c) Ausmaß der jeweiligen wöchentlichen Normalarbeitszeit in den letzten sechs (drei) Monaten vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit,

d) Ausmaß der jeweiligen wöchentlichen Normalarbeitszeit ab Beginn der Bildungsteilzeit.

(2) Das Bildungsteilzeitgeld beträgt für jede volle Arbeitsstunde, um die die wöchentliche Normalarbeitszeit verringert wird, 0,76 € täglich. Bruchteile einer Arbeitsstunde werden nicht abgegolten. Das Bildungsteilzeitgeld ist jährlich, erstmals für das Jahr 2015, mit dem Anpassungsfaktor gemäß § 108f ASVG zu vervielfachen und kaufmännisch auf einen Cent zu runden. Wird Bildungsteilzeit in Teilen in Anspruch genommen und ändert sich dabei das Ausmaß der herabgesetzten wöchentlichen Normalarbeitszeit, so ist das Bildungsteilzeitgeld jeweils neu zu bemessen.

(3) Bei Vorliegen einer anderen Beschäftigung oder einer selbständigen Erwerbstätigkeit gebührt kein Bildungsteilzeitgeld, es sei denn, dass § 12 Abs. 6 lit. a, b, c, d, e oder g (Geringfügigkeit) zutrifft. Wer auf Grund einer Ausbildung oder mehrerer Ausbildungen Einkünfte erzielt, deren Höhe das Eineinhalbfache der Geringfügigkeitsgrenze gemäß § 5 Abs. 2 ASVG übersteigt, hat keinen Anspruch auf Bildungsteilzeitgeld.

(3) Bei Vorliegen einer anderen Beschäftigung oder einer selbständigen Erwerbstätigkeit gebührt kein Bildungsteilzeitgeld, es sei denn, dass Paragraph 12, Absatz 6, Litera a, b, c, d, e, oder g (Geringfügigkeit) zutrifft. Wer auf Grund einer Ausbildung oder mehrerer Ausbildungen Einkünfte erzielt, deren Höhe das Eineinhalbfache der Geringfügigkeitsgrenze gemäß Paragraph 5, Absatz 2, ASVG übersteigt, hat keinen Anspruch auf Bildungsteilzeitgeld.

(4) Bei Lösung des Dienstverhältnisses während der Bildungsteilzeit endet der Anspruch auf Bildungsteilzeitgeld mit Ende des Dienstverhältnisses. Wenn das Dienstverhältnis durch den Arbeitgeber gelöst wurde und die Voraussetzungen für den Bezug von Weiterbildungsgeld mit Ausnahme der Bildungskarenz vorliegen, kann nach Abzug (Anrechnung gemäß § 26 Abs. 1 Z 3) der bereits in Anspruch genommenen Bezugszeiten für die noch nicht verbrauchte Bezugsdauer Weiterbildungsgeld beansprucht werden. In diesem Fall ist so rasch wie möglich, spätestens innerhalb von drei Monaten, das Ausmaß der Bildungsmaßnahme(n) auf das für den Anspruch auf Weiterbildungsgeld geltende Mindestausmaß anzuheben. Erfolgt die Weiterbildung in Form eines Studiums ist spätestens für das nächste Semester der für den Anspruch auf Weiterbildungsgeld geltende Erfolgsnachweis zu erbringen.

(4) Bei Lösung des Dienstverhältnisses während der Bildungsteilzeit endet der Anspruch auf Bildungsteilzeitgeld mit Ende des Dienstverhältnisses. Wenn das Dienstverhältnis durch den Arbeitgeber gelöst wurde und die Voraussetzungen für den Bezug von Weiterbildungsgeld mit Ausnahme der Bildungskarenz vorliegen, kann nach Abzug (Anrechnung gemäß Paragraph 26, Absatz eins, Ziffer 3,) der bereits in Anspruch genommenen Bezugszeiten für die noch nicht verbrauchte Bezugsdauer Weiterbildungsgeld beansprucht werden. In diesem Fall ist so rasch wie möglich, spätestens innerhalb von drei Monaten, das Ausmaß der Bildungsmaßnahme(n) auf das für den Anspruch auf Weiterbildungsgeld geltende Mindestausmaß anzuheben. Erfolgt die Weiterbildung in Form eines Studiums ist spätestens für das nächste Semester der für den Anspruch auf Weiterbildungsgeld geltende Erfolgsnachweis zu erbringen.

(...)

Anwartschaft:

§ 14 (4): Auf die Anwartschaft sind folgende im Inland zurückgelegte oder auf Grund inländischer Rechtsvorschriften erworbene Zeiten anzurechnen:

a) (...)

b) die Zeit des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes oder Bezuges von Kinderbetreuungsgeld, wenn innerhalb der für die Anwartschaft maßgeblichen Rahmenfrist mindestens 14 Wochen sonstige Anwartschaftszeiten liegen;

c) Zeiten des Bezuges von Wochengeld oder Krankengeld aus einer Krankenversicherung auf Grund eines arbeitslosenversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses;

(...)Paragraph 14, (4): Auf die Anwartschaft sind folgende im Inland zurückgelegte oder auf Grund inländischer Rechtsvorschriften erworbene Zeiten anzurechnen:, a) (...), b) die Zeit des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes oder Bezuges von Kinderbetreuungsgeld, wenn innerhalb der für die Anwartschaft maßgeblichen Rahmenfrist mindestens 14 Wochen sonstige Anwartschaftszeiten liegen;, c) Zeiten des Bezuges von Wochengeld oder Krankengeld aus einer Krankenversicherung auf Grund eines arbeitslosenversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses; (...)

(5) Ausländische Beschäftigungs- oder Versicherungszeiten sind auf die Anwartschaft anzurechnen, soweit dies durch zwischenstaatliche Abkommen oder internationale Verträge geregelt ist.

Rahmenfristerstreckung:

§ 15 (3) Die Rahmenfrist verlängert sich weiters um Zeiträume, in denen der Arbeitslose im Inland
Paragraph 15, (3) Die Rahmenfrist verlängert sich weiters um Zeiträume, in denen der Arbeitslose im Inland

(...)

6. Kinderbetreuungsgeld oder Familienzeitbonus nach dem Familienzeitbonusgesetz (FamZeitbG), BGBl. I Nr. 53/2016, bezogen hat.
6. Kinderbetreuungsgeld oder Familienzeitbonus nach dem Familienzeitbonusgesetz (FamZeitbG), Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 53 aus 2016,, bezogen hat.

(...)

Die im vorliegenden Beschwerdefall maßgebenden Bestimmungen des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG) lauten:

Bildungsteilzeit

§ 11a. (1) Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen können schriftlich eine Herabsetzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin um mindestens ein Viertel und höchstens die Hälfte (Bildungsteilzeit) für die Dauer von mindestens vier Monaten bis zu zwei Jahren vereinbaren, sofern das Arbeitsverhältnis ununterbrochen sechs Monate gedauert hat. Die in der Bildungsteilzeit vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit darf zehn Stunden nicht unterschreiten. Eine neuerliche Bildungsteilzeit kann frühestens nach dem Ablauf von vier Jahren ab dem Antritt der letzten Bildungsteilzeit (Rahmenfrist) vereinbart werden. Die Bildungsteilzeit kann auch in Teilen vereinbart werden, wobei die Dauer eines Teils mindestens vier Monate zu betragen hat und die Gesamtdauer der einzelnen Teile innerhalb der Rahmenfrist, die mit Antritt des ersten Teils der Bildungsteilzeit zu laufen beginnt, zwei Jahre nicht überschreiten darf.
Paragraph 11 a, (1) Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen können schriftlich eine Herabsetzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin um mindestens ein Viertel und höchstens die Hälfte (Bildungsteilzeit) für die Dauer von mindestens vier Monaten bis zu zwei Jahren vereinbaren, sofern das Arbeitsverhältnis ununterbrochen sechs Monate gedauert hat. Die in der Bildungsteilzeit vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit darf zehn Stunden nicht unterschreiten. Eine neuerliche Bildungsteilzeit kann frühestens nach dem Ablauf von vier Jahren ab dem Antritt der letzten Bildungsteilzeit (Rahmenfrist) vereinbart werden. Die Bildungsteilzeit kann auch in Teilen vereinbart werden, wobei die Dauer eines Teils mindestens vier Monate zu betragen hat und die Gesamtdauer der einzelnen Teile innerhalb der Rahmenfrist, die mit Antritt des ersten Teils der Bildungsteilzeit zu laufen beginnt, zwei Jahre nicht überschreiten darf.

(2) Die Vereinbarung nach Abs. 1 hat Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung zu enthalten, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin zu berücksichtigen sind. In Betrieben, in denen ein für den/die Arbeitnehmer/in zuständiger Betriebsrat eingerichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin den Verhandlungen beizuziehen.
(2) Die Vereinbarung nach Absatz eins, hat Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung zu enthalten, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin zu berücksichtigen sind. In Betrieben, in denen ein für den/die Arbeitnehmer/in zuständiger Betriebsrat eingerichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin den Verhandlungen beizuziehen.

(3) Für die Dauer der Rahmenfrist nach Abs. 1 sind Vereinbarungen über eine Bildungskarenz nach § 11 und über eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes nach § 12 unwirksam; davon abweichend ist ein einmaliger Wechsel von Bildungsteilzeit zu Bildungskarenz nach Maßgabe der folgenden Sätze zulässig. Wurde in der Vereinbarung die höchstzulässige Dauer der Bildungsteilzeit von zwei Jahren nicht ausgeschöpft, kann an Stelle von Bildungsteilzeit für die weitere Dauer der Rahmenfrist Bildungskarenz höchstens im halben Ausmaß des nichtausgeschöpften Teils vereinbart werden. Die Mindestdauer der Bildungskarenz muss zwei Monate betragen.
(3) Für die Dauer der Rahmenfrist nach Absatz eins, sind Vereinbarungen über eine Bildungskarenz nach Paragraph 11 und über eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes nach Paragraph 12, unwirksam; davon abweichend ist ein einmaliger Wechsel von Bildungsteilzeit zu Bildungskarenz nach Maßgabe der folgenden Sätze zulässig. Wurde in der

Vereinbarung die höchstzulässige Dauer der Bildungsteilzeit von zwei Jahren nicht ausgeschöpft, kann an Stelle von Bildungsteilzeit für die weitere Dauer der Rahmenfrist Bildungskarenz höchstens im halben Ausmaß des nichtausgeschöpften Teils vereinbart werden. Die Mindestdauer der Bildungskarenz muss zwei Monate betragen.

(4) Fallen in ein Kalenderjahr auch Zeiten einer Bildungsteilzeit, gebühren dem/der Arbeitnehmer/in sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 EStG 1988 in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.(4) Fallen in ein Kalenderjahr auch Zeiten einer Bildungsteilzeit, gebühren dem/der Arbeitnehmer/in sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des Paragraph 67, Absatz eins, EStG 1988 in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

(5) Im Übrigen ist § 11 Abs. 1a, Abs. 3 und Abs. 4 sinngemäß anzuwenden(5) Im Übrigen ist Paragraph 11, Absatz eins a,, Absatz 3 und Absatz 4, sinngemäß anzuwenden.

Die im vorliegenden Beschwerdefall maßgebenden Bestimmungen des Familienzeitbonusgesetzes (FamZeitbG) lauten:

Leistungsart

§ 1 Als Leistung wird nach Maßgabe dieses Bundesgesetzes ein Bonus für Väter während der Familienzeit gewährt.Paragraph eins, Als Leistung wird nach Maßgabe dieses Bundesgesetzes ein Bonus für Väter während der Familienzeit gewährt.

Anspruchsberechtigung

§ 2. (1) Anspruch auf den Familienzeitbonus hat ein Vater (Adoptivvater, Dauerpflegevater) für sein Kind (Adoptivkind, Dauerpflegekind), sofernParagraph 2, (1) Anspruch auf den Familienzeitbonus hat ein Vater (Adoptivvater, Dauerpflegevater) für sein Kind (Adoptivkind, Dauerpflegekind), sofern

1. für dieses Kind Anspruch auf Familienbeihilfe nach dem Familienlastenausgleichsgesetz 1967 (FLAG 1967), BGBl. Nr. 376, besteht und Familienbeihilfe für dieses Kind tatsächlich bezogen wird,1. für dieses Kind Anspruch auf Familienbeihilfe nach dem Familienlastenausgleichsgesetz 1967 (FLAG 1967), Bundesgesetzblatt Nr. 376, besteht und Familienbeihilfe für dieses Kind tatsächlich bezogen wird,

2. er, das Kind und der andere Elternteil den Mittelpunkt der Lebensinteressen im Bundesgebiet haben,

3. er sich im gesamten Anspruchszeitraum in Familienzeit (Abs. 4) befindet,3. er sich im gesamten Anspruchszeitraum in Familienzeit (Absatz 4,) befindet,

4. er, das Kind und der andere Elternteil im gemeinsamen Haushalt leben (Abs. 3)4. er, das Kind und der andere Elternteil im gemeinsamen Haushalt leben (Absatz 3,),

5. er in den letzten 182 Tagen unmittelbar vor Bezugsbeginn durchgehend eine in Österreich kranken- und pensionsversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit tatsächlich ausgeübt sowie in diesem Zeitraum keine Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung erhalten hat, wobei sich Unterbrechungen von insgesamt nicht mehr als 14 Tagen nicht anspruchsschädigend auswirken,

6. er, das Kind und der andere Elternteil sich nach §§ 8 und 9 des Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetzes (NAG), BGBl. I Nr. 100/2005, oder nach § 54 des Asylgesetzes 2005 (AsylG 2005),BGBl. I Nr. 100/2005 idF BGBl. I Nr. 87/2012, rechtmäßig in Österreich aufhalten, es sei denn, es handelt sich um österreichische Staatsbürger oder Personen, denen Asyl nach dem AsylG 2005 gewährt wurde, oder Personen, denen der Status des subsidiär Schutzberechtigten nach dem AsylG 2005 zuerkannt wurde und für die kein Anspruch auf Leistungen aus der Grundversorgung oder Mindestsicherung besteht. § 2 Abs. 1 letzter Absatz Kinderbetreuungsgeldgesetz (KBGG), BGBl. I Nr. 103/2001, ist sinngemäß anzuwenden.6. er, das Kind und der andere Elternteil sich nach Paragraphen 8 und 9 des Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetzes (NAG), Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 100 aus 2005,, oder nach Paragraph 54, des Asylgesetzes 2005 (AsylG 2005), Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 100 aus 2005, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 87 aus 2012,, rechtmäßig in Österreich aufhalten, es sei denn, es handelt sich um österreichische Staatsbürger oder Personen, denen Asyl nach dem AsylG 2005 gewährt wurde, oder Personen, denen der Status des subsidiär Schutzberechtigten nach dem AsylG 2005 zuerkannt wurde und für die kein Anspruch auf Leistungen aus der Grundversorgung oder Mindestsicherung besteht. Paragraph 2, Absatz eins, letzter Absatz Kinderbetreuungsgeldgesetz (KBGG), Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 103 aus 2001,, ist sinngemäß anzuwenden.

(2) Der Familienzeitbonus kann pro Geburt nur einmal bezogen werden. Ein gleichzeitiger Bezug von

Familienzeitbonus und Kinderbetreuungsgeld durch dieselbe Person ist ausgeschlossen.

(3) Ein gemeinsamer Haushalt im Sinne dieses Gesetzes liegt nur dann vor, wenn der Vater, das Kind und der andere Elternteil in einer dauerhaften Wohn- und Wirtschaftsgemeinschaft an derselben Wohnadresse leben und alle drei an dieser Adresse auch hauptwohnsitzlich gemeldet sind. Eine höchstens bis zu zehn Tagen verspätet erfolgte Hauptwohnsitzmeldung des Kindes an dieser Wohnadresse schadet nicht.

(3a) Bei einem medizinisch indizierten Krankenhausaufenthalt des Kindes wird bei persönlicher Pflege und Betreuung des Kindes durch den Vater und den anderen Elternteil im Mindestausmaß von jeweils durchschnittlich vier Stunden täglich ausnahmsweise der gemeinsame Haushalt im Sinne des Abs. 3 angenommen. Ein solcher Krankenhausaufenthalt des Kindes steht dem Vorliegen einer Familienzeit nach Abs. 4 nicht entgegen.(3a) Bei einem medizinisch indizierten Krankenhausaufenthalt des Kindes wird bei persönlicher Pflege und Betreuung des Kindes durch den Vater und den anderen Elternteil im Mindestausmaß von jeweils durchschnittlich vier Stunden täglich ausnahmsweise der gemeinsame Haushalt im Sinne des Absatz 3, angenommen. Ein solcher Krankenhausaufenthalt des Kindes steht dem Vorliegen einer Familienzeit nach Absatz 4, nicht entgegen.

(4) Als Familienzeit im Sinne dieses Gesetzes versteht man den Zeitraum zwischen 28 und 31 Tagen (§ 3 Abs. 2), in dem sich ein Vater aufgrund der kürzlich erfolgten Geburt seines Kindes ausschließlich seiner Familie widmet und dazu die Erwerbstätigkeit (Abs. 1 Z 5) unterbricht, keine andere Erwerbstätigkeit ausübt, keine Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung sowie keine Entgeltfortzahlung aufgrund von oder Leistungen bei Krankheit erhält.(4) Als Familienzeit im Sinne dieses Gesetzes versteht man den Zeitraum zwischen 28 und 31 Tagen (Paragraph 3, Absatz 2,,), in dem sich ein Vater aufgrund der kürzlich erfolgten Geburt seines Kindes ausschließlich seiner Familie widmet und dazu die Erwerbstätigkeit (Absatz eins, Ziffer 5,) unterbricht, keine andere Erwerbstätigkeit ausübt, keine Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung sowie keine Entgeltfortzahlung aufgrund von oder Leistungen bei Krankheit erhält.

(5) Eine Frau, die gemäß § 144 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches, JGS Nr. 946/1811, Elternteil ist, gilt als Vater im Sinne dieses Gesetzes. In Zweifelsfällen hat das Vorrecht auf den Familienzeitbonus derjenige Elternteil, der den Antrag zuerst gestellt hat, sonst derjenige Elternteil, der das Kind im Anspruchszeitraum nicht überwiegend betreut.(5) Eine Frau, die gemäß Paragraph 144, des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches, JGS Nr. 946 aus 1811,, Elternteil ist, gilt als Vater im Sinne dieses Gesetzes. In Zweifelsfällen hat das Vorrecht auf den Familienzeitbonus derjenige Elternteil, der den Antrag zuerst gestellt hat, sonst derjenige Elternteil, der das Kind im Anspruchszeitraum nicht überwiegend betreut.

(6) Unter dem Begriff Dauerpflege versteht man eine auf Dauer angelegte Pflege eines Kindes von zumindest mehr als 182 Tagen.

(7) Als der Ausübung einer kranken- und pensionsversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit gleichgestellt gelten Zeiten der vorübergehenden Unterbrechung dieser zuvor mindestens 182 Kalendertage andauernden Erwerbstätigkeit zum Zwecke der Kindererziehung während Inanspruchnahme einer Karenz nach dem Väter-Karenzgesetz (VKG), BGBl. Nr. 651/1989, bis maximal zum Ablauf des zweiten Lebensjahres eines Kindes(7) Als der Ausübung einer kranken- und pensionsversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit gleichgestellt gelten Zeiten der vorübergehenden Unterbrechung dieser zuvor mindestens 182 Kalendertage andauernden Erwerbstätigkeit zum Zwecke der Kindererziehung während Inanspruchnahme einer Karenz nach dem Väter-Karenzgesetz (VKG), Bundesgesetzblatt Nr. 651 aus 1989,, bis maximal zum Ablauf des zweiten Lebensjahres eines Kindes.

Höhe, Anspruchsdauer und Antragstellung

§ 3. (1) Der Familienzeitbonus beträgt 22,60 Euro täglich. Der Anspruch auf den Bonus reduziert sich um den Anspruch auf vergleichbare Leistungen nach anderen in- oder ausländischen Rechtsvorschriften.Paragraph 3, (1) Der Familienzeitbonus beträgt 22,60 Euro täglich. Der Anspruch auf den Bonus reduziert sich um den Anspruch auf vergleichbare Leistungen nach anderen in- oder ausländischen Rechtsvorschriften.

(2) Der Familienzeitbonus gebührt ausschließlich für eine ununterbrochene Dauer von 28, 29, 30 oder 31 aufeinanderfolgenden Kalendertagen innerhalb eines Zeitraumes von 91 Tagen ab dem Tag der Geburt des Kindes.

(3) Der Familienzeitbonus gebührt auf Antrag, frühestens ab dem Tag der Geburt des Kindes, bei Adoptiv- und Pflegekindern gebührt der Bonus frühestens ab dem Tag, an dem das Kind in Pflege genommen wird. Der Antrag muss, bei sonstigem Anspruchsverlust, spätestens binnen 91 Tagen ab dem Tag der Geburt des Kindes gestellt

werden. Bei der Antragstellung ist die Anspruchsdauer verbindlich festzulegen, diese kann ausschließlich 28, 29, 30 oder 31 Kalendertage betragen und kann später nicht geändert werden.

Zuständigkeit und Krankenversicherung

§ 4. (1) In Angelegenheiten des Familienzeitbonus ist jener gesetzliche Krankenversicherungsträger zuständig, dessen Zuständigkeit sich aus Abs. 2 für die Durchführung der Krankenversicherung ergibt. Paragraph 4, (1) In Angelegenheiten des Familienzeitbonus ist jener gesetzliche Krankenversicherungsträger zuständig, dessen Zuständigkeit sich aus Absatz 2, für die Durchführung der Krankenversicherung ergibt.

(2) Die Bezieher des Familienzeitbonus sind in der gesetzlichen Krankenversicherung teilversichert, sofern nicht eine Leistungszugehörigkeit zu einer Krankenfürsorgeeinrichtung im Sinne des § 2 Abs. 1 Z 2 B-KUVG besteht. Zur Durchführung der Krankenversicherung ist jener gesetzliche Krankenversicherungsträger zuständig, bei dem der Vater am letzten Tag vor Beginn des Leistungsanspruches versichert ist oder zuletzt versichert war, ansonsten die Österreichische Gesundheitskasse, bei der der Antrag gestellt wurde. Bei mehreren möglichen zuständigen Krankenversicherungsträgern ist jener zuständig, bei dem der Antrag zuerst gestellt wird. (2) Die Bezieher des Familienzeitbonus sind in der gesetzlichen Krankenversicherung teilversichert, sofern nicht eine Leistungszugehörigkeit zu einer Krankenfürsorgeeinrichtung im Sinne des Paragraph 2, Absatz eins, Ziffer 2, B-KUVG besteht. Zur Durchführung der Krankenversicherung ist jener gesetzliche Krankenversicherungsträger zuständig, bei dem der Vater am letzten Tag vor Beginn des Leistungsanspruches versichert ist oder zuletzt versichert war, ansonsten die Österreichische Gesundheitskasse, bei der der Antrag gestellt wurde. Bei mehreren möglichen zuständigen Krankenversicherungsträgern ist jener zuständig, bei dem der Antrag zuerst gestellt wird.

(3) Die Krankenversicherungsträger sowie die Österreichische Gesundheitskasse in ihrer Funktion als Kompetenzzentrum und Verbindungsstelle (Abs. 4) haben die ihnen nach diesem Bundesgesetz übertragenen Aufgaben im übertragenen Wirkungsbereich nach den Weisungen des Bundeskanzlers zu vollziehen. (3) Die Krankenversicherungsträger sowie die Österreichische Gesundheitskasse in ihrer Funktion als Kompetenzzentrum und Verbindungsstelle (Absatz 4,) haben die ihnen nach diesem Bundesgesetz übertragenen Aufgaben im übertragenen Wirkungsbereich nach den Weisungen des Bundeskanzlers zu vollziehen.

(4) Für die finanzielle Abwicklung und die Koordinierung der Krankenversicherungsträger in Angelegenheiten der Leistung nach diesem Bundesgesetz wird die Österreichische Gesundheitskasse als Kompetenzzentrum und als Verbindungsstelle für Vaterschaftsleistungen im Sinne der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 zur Festlegung der Modalitäten für die Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit, ABl. Nr. L 284 vom 30.10.2009 S. 1, zuletzt geändert durch die Verordnung (EU) Nr. 1368/2014, ABl. Nr. L 366 vom 20.12.2014 S. 15, eingerichtet. Der Österreichischen Gesundheitskasse obliegt auch die Auszahlung des Familienzeitbonus. Die Durchführung des Verfahrens obliegt dem nach Abs. 1 zuständigen Krankenversicherungsträger. (4) Für die finanzielle Abwicklung und die Koordinierung der Krankenversicherungsträger in Angelegenheiten der Leistung nach diesem Bundesgesetz wird die Österreichische Gesundheitskasse als Kompetenzzentrum und als Verbindungsstelle für Vaterschaftsleistungen im Sinne der Verordnung (EG) Nr. 987 aus 2009, zur Festlegung der Modalitäten für die Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 883 aus 2004, über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit, Amtsblatt Nummer L 284 vom 30.10.2009 Seite 1, zuletzt geändert durch die Verordnung (EU) Nr. 1368 aus 2014,, Amtsblatt Nummer L 366 vom 20.12.2014 Seite 15, eingerichtet. Der Österreichischen Gesundheitskasse obliegt auch die Auszahlung des Familienzeitbonus. Die Durchführung des Verfahrens obliegt dem nach Absatz eins, zuständigen Krankenversicherungsträger.

Die im vorliegenden Beschwerdefall maßgebenden Bestimmungen des Kinderbetreuungsgeldgesetzes (KBGG) lauten:

Leistungsarten

§ 1. Als Leistungen werden nach Maßgabe dieses Bundesgesetzes gewährt:

1. das pauschale Kinderbetreuungsgeld als Konto;
 2. das Kinderbetreuungsgeld als Ersatz des Erwerbseinkommens;
 3. die Beihilfe zum pauschalen Kinderbetreuungsgeld;
 4. der Partnerschaftsbonus.
- Paragraph eins, Als Leistungen werden nach Maßgabe dieses Bundesgesetzes gewährt: 1. das pauschale Kinderbetreuungsgeld als Konto; 2. das Kinderbetreuungsgeld als Ersatz des Erwerbseinkommens; 3. die Beihilfe zum pauschalen Kinderbetreuungsgeld; 4. der Partnerschaftsbonus.

Der Bezug von pauschalem Kinderbetreuungsgeld als Konto schließt einen Bezug von Kinderbetreuungsgeld als Ersatz des Erwerbseinkommens aus und umgekehrt.

Pauschales Kinderbetreuungsgeld als Konto

Anspruchsberechtigung

§ 2. (1) Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld hat ein Elternteil (Adoptivelternteil, Pflegeelternteil) für sein Kind (Adoptivkind, Pflegekind) bzw. eine Krisenpflegeperson für ein Krisenpflegekind, sofern

1. für dieses Kind Anspruch auf Familienbeihilfe nach dem Familienlastenausgleichsgesetz 1967, BGBl. Nr. 376, besteht und Familienbeihilfe für dieses Kind tatsächlich bezogen wird,
2. der Elternteil mit diesem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt,
3. der Gesamtbetrag der maßgeblichen Einkünfte (§ 8 Abs. 1) des Elternteiles im Kalenderjahr den absoluten Grenzbetrag von 16.200 € oder den höheren individuellen Grenzbetrag nach § 8b nicht übersteigt,
4. der Elternteil und das Kind den Mittelpunkt der Lebensinteressen im Bundesgebiet haben und
5. der Elternteil und das Kind sich nach §§ 8 und 9 des Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetzes (NAG), BGBl. I Nr. 100/2005, oder nach § 54 des Asylgesetzes 2005 (AsylG 2005), BGBl. I Nr. 100/2005 idF BGBl. I Nr. 87/2012, rechtmäßig in Österreich aufhalten, es sei denn, es handelt sich

- a) um österreichische Staatsbürger oder
 - b) Personen, denen Asyl nach dem Asylgesetz 2005 (AsylG 2005), BGBl. I Nr. 100, gewährt wurde, oder
 - c) Personen, denen der Status des subsidiär Schutzberechtigten nach dem Asylgesetz 2005 zuerkannt wurde und für die kein Anspruch auf Leistungen aus der Grundversorgung oder Mindestsicherung besteht und die unselbständig oder selbständig erwerbstätig sind.
- Paragraph 2, (1) Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld hat ein Elternteil (Adoptivelternteil, Pflegeelternteil) für sein Kind (Adoptivkind, Pflegekind) bzw. eine Krisenpflegeperson für ein Krisenpflegekind, sofern, 1. für dieses Kind Anspruch auf Familienbeihilfe nach dem Familienlastenausgleichsgesetz 1967, BGBl. Nr. 376, besteht und Familienbeihilfe für dieses Kind tatsächlich bezogen wird,, 2. der Elternteil mit diesem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt,, 3. der Gesamtbetrag der maßgeblichen Einkünfte (Paragraph 8, Absatz eins,) des Elternteiles im Kalenderjahr den absoluten Grenzbetrag von 16.200 € oder den höheren individuellen Grenzbetrag nach Paragraph 8 b, nicht übersteigt,, 4. der Elternteil und das Kind den Mittelpunkt der Lebensinteressen im Bundesgebiet haben und, 5. der Elternteil und das Kind sich nach Paragraphen 8 und 9 des Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetzes (NAG), Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 100 aus 2005,, oder nach Paragraph 54, des Asylgesetzes 2005 (AsylG 2005), Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 100 aus 2005, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 87 aus 2012,, rechtmäßig in Österreich aufhalten, es sei denn, es handelt sich, a) um österreichische Staatsbürger oder, b) Personen, denen Asyl nach dem Asylgesetz 2005 (AsylG 2005), Bundesgesetzblatt römisch eins Nr. 100, gewährt wurde, oder, c) Personen, denen der Status des subsidiär Schutzberechtigten nach dem Asylgesetz 2005 zuerkannt wurde und für die kein Anspruch auf Leistungen aus der Grundversorgung oder Mindestsicherung besteht und die unselbständig oder selbständig erwerbstätig sind.

Für nachgeborene Kinder wird das Kinderbetreuungsgeld rückwirkend gewährt. Gleiches gilt für Adoptiv- und Pflegekinder, rückwirkend bis zur Begründung des Mittelpunktes der Lebensinteressen im Bundesgebiet durch den Elternteil und das Kind. Als nachgeborene Kinder gelten jene Kinder, die nach dem Zeitpunkt der Erteilung des Aufenthaltstitels oder der Zuerkennung des Status des Asylberechtigten oder des subsidiär Schutzberechtigten an den zusammenführenden Fremden geboren werden.

(2) Für ein Kind ist ein gleichzeitiger Bezug von Kinderbetreuungsgeld durch beide Elternteile ausgeschlossen.

(3) In Zweifelsfällen hat das Vorrecht auf Kinderbetreuungsgeld derjenige Elternteil, der die Betreuung des Kindes, für das das Kinderbetreuungsgeld bezogen wird, überwiegend durchführt.

(4) Bei Mehrlingsgeburten gebührt Kinderbetreuungsgeld gemäß § 3a nur, wenn die Anspruchsvoraussetzungen nach diesem Bundesgesetz für jedes Mehrlingskind erfüllt sind.(4) Bei Mehrlingsgeburten gebührt Kinderbetreuungsgeld gemäß Paragraph 3 a, nur, wenn die Anspruchsvoraussetzungen nach diesem Bundesgesetz für jedes Mehrlingskind erfüllt sind.

(5) Auf den Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld kann verzichtet werden, wodurch sich der Anspruchszeitraum (§ 8) um den Zeitraum des Verzichts verkürzt. Ein Verzicht ist nur für ganze Kalendermonate möglich. Zeitpunkt und Dauer müssen im Vorhinein bekanntgegeben werden. Der Verzicht kann widerrufen werden. Ein Widerruf ist nur für ganze

Kalendermonate und maximal für 182 Tage rückwirkend möglich.(5) Auf den Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld kann verzichtet werden, wodurch sich der Anspruchszeitraum (Paragraph 8,) um den Zeitraum des Verzichts verkürzt. Ein Verzicht ist nur für ganze Kalendermonate möglich. Zeitpunkt und Dauer müssen im Vorhinein bekanntgegeben werden. Der Verzicht kann widerrufen werden. Ein Widerruf ist nur für ganze Kalendermonate und maximal für 182 Tage rückwirkend möglich.

(6) Ein gemeinsamer Haushalt im Sinne dieses Gesetzes liegt nur dann vor, wenn der Elternteil und das Kind in einer dauerhaften (mindestens 91 Tage durchgehend) Wohn- und Wirtschaftsgemeinschaft an derselben Wohnadresse leben und beide an dieser Adresse auch hauptwohnsitzlich gemeldet sind. Eine höchstens bis zu 10 Tage verspätet (§ 3 Abs. 1 MeldeG) erfolgte Hauptwohnsitzmeldung des Kindes an dieser Wohnadresse schadet nicht. Der gemeinsame Haushalt gilt bei mehr als 91-tägiger tatsächlicher oder voraussichtlicher Dauer einer Abwesenheit des Elternteiles oder des Kindes als aufgelöst. Bei einem 91 Tage übersteigenden Krankenhausaufenthalt des Kindes wird bei persönlicher Pflege und Betreuung des Kindes durch diesen Elternteil im Mindestausmaß von durchschnittlich vier Stunden täglich ausnahmsweise der gemeinsame Haushalt des Kindes mit diesem Elternteil im Sinne dieses Absatzes angenommen. Eine Krisenpflegeperson hat unabhängig davon, dass nie eine dauerhafte Wohn- und Wirtschaftsgemeinschaft mit dem Krisenpflegekind vorliegt, Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld für dieses Krisenpflegekind, sofern sie es mindestens 91 Tage durchgehend in einer Wohn- und Wirtschaftsgemeinschaft betreut.(6) Ein gemeinsamer Haushalt im Sinne dieses Gesetzes liegt nur dann vor, wenn der Elternteil und das Kind in einer dauerhaften (mindestens 91 Tage durchgehend) Wohn- und Wirtschaftsgemeinschaft an derselben Wohnadresse leben und beide an dieser Adresse auch hauptwohnsitzlich gemeldet sind. Eine höchstens bis zu 10 Tage verspätet (Paragraph 3, Absatz eins, MeldeG) erfolgte Hauptwohnsitzmeldung des Kindes an dieser Wohnadresse schadet nicht. Der gemeinsame Haushalt gilt bei mehr als 91-tägiger tatsächlicher oder voraussichtlicher Dauer einer Abwesenheit des Elternteiles oder des Kindes als aufgelöst. Bei einem 91 Tage übersteigenden Krankenhausaufenthalt des Kindes wird bei persönlicher Pflege und Betreuung des Kindes durch diesen Elternteil im Mindestausmaß von durchschnittlich vier Stunden täglich ausnahmsweise der gemeinsame Haushalt des Kindes mit diesem Elternteil im Sinne dieses Absatzes angenommen. Eine Krisenpflegeperson hat unabhängig davon, dass nie eine dauerhafte Wohn- und Wirtschaftsgemeinschaft mit dem Krisenpflegekind vorliegt, Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld für dieses Krisenpflegekind, sofern sie es mindestens 91 Tage durchgehend in einer Wohn- und Wirtschaftsgemeinschaft betreut.

(7) Der Anspruch eines Elternteiles auf Kinderbetreuungsgeld für ein Kind reduziert sich um den Anspruch dieses Elternteiles auf den Familienzeitbonus für Väter nach dem Familienzeitbonusgesetz (FamZeitbG), BGBl. I Nr. 53/2016, und vergleichbare Leistungen nach anderen in- oder ausländischen Rechtsvorschriften.(7) Der Anspruch eines Elternteiles auf Kinderbetreuungsgeld für ein Kind reduziert sich um den Anspruch dieses Elternteiles auf den Familienzeitbonus für Väter nach dem Familienzeitbonusgesetz (FamZeitbG), Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 53 aus 2016,, und vergleichbare Leistungen nach anderen in- oder ausländischen Rechtsvorschriften.

(8) Bei getrennt lebenden Eltern muss der antragstellende Elternteil, der mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt, obsorgeberechtigt sein und die Anspruchsvoraussetzung nach Abs. 1 Z 1 in eigener Person erfüllen.(8) Bei getrennt lebenden Eltern muss der antragstellende Elternteil, der mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt, obsorgeberechtigt sein und die Anspruchsvoraussetzung nach Absatz eins, Ziffer eins, in eigener Person erfüllen.

(9) Als Tage im Sinne dieses Bundesgesetzes sind Kalendertage zu verstehen.

(...)

Kinderbetreuungsgeld als Ersatz des Erwerbseinkommens

Anspruchsberechtigung

§ 24. (1) Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld nach diesem Abschnitt hat ein Elternteil (Adoptivelternteil, Pflegeelternteil) für sein Kind (Adoptivkind, Pflegekind), sofern

1. die Anspruchsvoraussetzungen nach § 2 Abs. 1 Z 1, 2, 4 und 5 erfüllt sind,
2. dieser Elternteil in den letzten 182 Kalendertagen unmittelbar vor der Geburt des Kindes, für das Kinderbetreuungsgeld bezogen werden soll, durchgehend erwerbstätig gemäß Abs. 2 war sowie in diesem Zeitraum keine Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung erhalten hat, wobei sich Unterbrechungen von insgesamt nicht mehr als 14 Kalendertagen nicht anspruchsschädigend auswirken, und

3. der Gesamtbetrag der maßgeblichen Einkünfte (§ 8 Abs. 1) dieses Elternteiles im Kalenderjahr den absoluten Grenzbetrag von 7 300 Euro nicht übersteigt und dieser Elternteil während des Bezuges keine Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung erhält. Paragraph 24, (1) Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld nach diesem Abschnitt hat ein Elternteil (Adoptivelternteil, Pflegeelternteil) für sein Kind (Adoptivkind, Pflegekind), sofern, 1. die Anspruchsvoraussetzungen nach Paragraph 2, Absatz eins, Ziffer eins, 2, 4 und 5 erfüllt sind,, 2. dieser Elternteil in den letzten 182 Kalendertagen unmittelbar vor der Geburt des Kindes, für das Kinderbetreuungsgeld bezogen werden soll, durchgehend erwerbstätig gemäß Absatz 2, war sowie in diesem Zeitraum keine Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung erhalten hat, wobei sich Unterbrechungen von insgesamt nicht mehr als 14 Kalendertagen nicht anspruchsschädigend auswirken, und, 3. der Gesamtbetrag der maßgeblichen Einkünfte (Paragraph 8, Absatz eins,) dieses Elternteiles im Kalenderjahr den absoluten Grenzbetrag von 7 300 Euro nicht übersteigt und dieser Elternteil während des Bezuges keine Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung erhält.

(2) Unter Erwerbstätigkeit im Sinne dieses Bundesgesetzes versteht man die tatsächliche Ausübung einer in Österreich sozialversicherungspflichtigen (kranken- und pensionsversicherungspflichtigen) Erwerbstätigkeit. Als der Ausübung einer sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit gleichgestellt gelten Zeiten der vorübergehenden Unterbrechung dieser zuvor mindestens 182 Kalendertage andauernden Erwerbstätigkeit während eines Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG), BGBl. Nr. 221, oder gleichartigen anderen österreichischen Rechtsvorschriften, sowie Zeiten der vorübergehenden Unterbrechung dieser zuvor mindestens 182 Kalendertage andauernden Erwerbstätigkeit zum Zwecke der Kindererziehung während Inanspruchnahme einer Karenz nach dem MSchG oder Väter-Karenzgesetz (VKG), BGBl. Nr. 651/1989, oder gleichartigen anderen österreichischen Rechtsvorschriften, bis maximal zum Ablauf des zweiten Lebensjahres eines Kindes.(2) Unter Erwerbstätigkeit im Sinne dieses Bundesgesetzes versteht man die tatsächliche Ausübung einer in Österreich sozialversicherungspflichtigen (kranken- und pensionsversicherungspflichtigen) Erwerbstätigkeit. Als der Ausübung einer sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit gleichgestellt gelten Zeiten der vorübergehenden Unterbrechung dieser zuvor mindestens 182 Kalendertage andauernden Erwerbstätigkeit während eines Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG), BGBl. Nr. 221, oder gleichartigen anderen österreichischen Rechtsvorschriften, sowie Zeiten der vorübergehenden Unterbrechung dieser zuvor mindestens 182 Kalendertage andauernden Erwerbstätigkeit zum Zwecke der Kindererziehung während Inanspruchnahme einer Karenz nach dem MSchG oder Väter-Karenzgesetz (VKG), Bundesgesetzblatt Nr. 651 aus 1989,, oder gleichartigen anderen österreichischen Rechtsvorschriften, bis maximal zum Ablauf des zweiten Lebensjahres eines Kindes.

(3) Nur bei Erfüllung der nationalen Gleichstellungserfordernisse des Abs. 2 zweiter Satz liegt eine gleichgestellte Situation im Sinne des Art. 68 iVm Art. 1 lit. a der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit, ABl. Nr. L 166 vom 30.04.2004 S. 1, zuletzt geändert durch die Verordnung (EU) Nr. 1372/2013, ABl. Nr. L 346 vom 20.12.2013 S. 27, vor, wobei diese der Ausübung einer Erwerbstätigkeit gleichgestellte Situation für alle Eltern spätestens mit Ablauf des zweiten Lebensjahres eines Kindes endet. Eine Scheinkarenz löst keine österreichische Zuständigkeit aus, dasselbe gilt für Zeiten, in denen mangels Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen kein gesetzlicher Anspruch auf die österreichische Karenz besteht, etwa bei gleichzeitiger Inanspruchnahme einer in- oder ausländischen Karenzzeit durch den anderen Elternteil.(3) Nur bei Erfüllung der nationalen Gleichstellungserfordernisse des Absatz 2, zweiter Satz liegt eine gleichgestellte Situation im Sinne des Artikel 68, in Verbindung mit Artikel eins, Litera a, der Verordnung (EG) Nr. 883 aus 2004, zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit, Amtsblatt Nummer L 166 vom 30.04.2004 Seite 1, zuletzt geändert durch die Verordnung (EU) Nr. 1372 aus 2013,, Amtsblatt Nummer L 346 vom 20.12.2013 Seite 27, vor, wobei diese der Ausübung einer Erwerbstätigkeit gleichgestellte Situation für alle Eltern spätestens mit Ablauf des zweiten Lebensjahres eines Kindes endet. Eine Scheinkarenz löst keine österreichische Zuständigkeit aus, dasselbe gilt für Zeiten, in denen mangels Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen kein gesetzlicher Anspruch auf die österreichische Karenz besteht, etwa bei gleichzeitiger Inanspruchnahme einer in- oder ausländischen Karenzzeit durch den anderen Elternteil.

3.2. Zum Nicht-Vorliegen der Voraussetzungen:

3.2.1 In § 26a ALVG sind die Voraussetzungen geregelt, die eine Person erfüllen muss, um Bildungsteilzeitgeld zu erhalten. 3.2.1 In Paragraph 26 a, ALVG sind die Voraussetzungen geregelt, die eine Person erfüllen muss, um Bildungsteilzeitgeld zu erhalten.

Gemäß Abs. 1 leg. cit. muss der Antragsteller die Teilnahme an einer im Wesentlichen der Dauer der Bildungsteilzeit entsprechenden Weiterbildungsmaßnahme nachweisen. Gemäß Absatz eins, leg. cit. muss der Antragsteller die Teilnahme an einer im Wesentlichen der Dauer der Bildungsteilzeit entsprechenden Weiterbildungsmaßnahme nachweisen.

Das Ausmaß der Weiterbildungsmaßnahme muss – abgesehen von Ausnahmen – mindestens 10 Wochenstunden betragen. Gemäß Abs. 5 hat die Beantragung des Bildungsteilzeitgeldes tunlichst vor Beginn der vereinbarten Bildungsteilzeit zu erfolgen. Das Ausmaß der Weiterbildungsmaßnahme muss – abgesehen von Ausnahmen – mindestens 10 Wochenstunden betragen. Gemäß Absatz 5, hat die Beantragung des Bildungsteilzeitgeldes tunlichst vor Beginn der vereinbarten Bildungsteilzeit zu erfolgen.

Gemäß § 11a AVRAG muss eine schriftliche Vereinbarung über die Bildungsteilzeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer abgeschlossen werden. Diese Bestimmung sieht auch vor, dass vereinbart werden kann, die wöchentliche Normalarbeitszeit des Arbeitnehmers um mindestens ein Viertel und höchstens die Hälfte (Bildungsteilzeit) für die Dauer von mindestens vier Monaten bis zu zwei Jahren herabzusetzen, sofern das Arbeitsverhältnis ununterbrochen sechs Monate gedauert hat. Gemäß Paragraph 11 a, AVRAG muss eine schriftliche Vereinbarung über die Bildungsteilzeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer abgeschlossen werden. Diese Bestimmung sieht auch vor, dass vereinbart werden kann, die wöchentliche Normalarbeitszeit des Arbeitnehmers um mindestens ein Viertel und höchstens die Hälfte (Bildungsteilzeit) für die Dauer von mindestens vier Monaten bis zu zwei Jahren herabzusetzen, sofern das Arbeitsverhältnis ununterbrochen sechs Monate gedauert hat.

Auch in § 26a Abs. 1 Z 3 AIVG ist geregelt, dass vor der Herabsetzung der Arbeitszeit die jeweilige wöchentliche Normalarbeitszeit ununterbrochen sechs Monate, bei einem befristeten Arbeitsverhältnis in einem Saisonbetrieb ununterbrochen drei Monate lang gleich hoch gewesen sein muss. Zeiten, die gemäß § 14 Abs. 4 und 5 auf die Anwartschaft anzurechnen sind, sind wie Zeiten arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung mit unveränderter Normalarbeitszeit zu werten. Auch in Paragraph 26 a, Absatz eins, Ziffer 3, AIVG ist geregelt, dass vor der Herabsetzung der Arbeitszeit die jeweilige wöchentliche Normalarbeitszeit ununterbrochen sechs Monate, bei einem befristeten Arbeitsverhältnis in einem Saisonbetrieb ununterbrochen drei Monate lang gleich hoch gewesen sein muss. Zeiten, die gemäß Paragraph 14, Absatz 4 und 5 auf die Anwartschaft anzurechnen sind, sind wie Zeiten arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung mit unveränderter Normalarbeitszeit zu werten.

Das Erfordernis eines – vor Beginn der Bildungsteilzeit liegenden – ununterbrochen sechs Monate dauernden Arbeitsverhältnis liegt im gegenständlichen Fall – wie die belangte Behörde zu Recht ausgeführt hat – nicht vor.

3.2.2. Wie festgestellt, hat der Beschwerdeführer sein arbeitslosenversicherungspflichtiges Dienstverhältnis beim Dienstgeber XXXX am 16.08.2017 begonnen. 3.2.2. Wie festgestellt, hat der Beschwerdeführer sein arbeitslosenversicherungspflichtiges Dienstverhältnis beim Dienstgeber römisch 40 am 16.08.2017 begonnen.

Vom 07.03.2018 bis 06.04.2018 hat er Familienzeitbonus gemäß dem Familienzeitbonusgesetz bezogen und wurde für diesen Zeitraum von seinem Arbeitgeber bei der Gebietskrankenkasse abgemeldet.

Seit dem 07.04.2018 stand er wieder in einem arbeitslosenversicherungspflichtigen Dienstverhältnis zum Dienstgeber XXXX. Die gegenständliche Bildungsteilzeit wurde für den Zeitraum vom 16.04.2018 bis zum 22.02.2020 vereinbart und beantragt. Seit dem 07.04.2018 stand er wieder in einem arbeitslosenversicherungspflichtigen Dienstverhältnis zum Dienstgeber römisch 40. Die gegenständliche Bildungsteilzeit wurde für den Zeitraum vom 16.04.2018 bis zum 22.02.2020 vereinbart und beantragt.

Der Familienzeitbonus fand zwar Einzug in den § 15 Abs. 3 Z 6 AIVG, wonach sich die Rahmenfrist um Zeiträume verlängert, in denen der Arbeitslose im Inland Kinderbetreuungsgeld oder Familienzeitbonus nach dem Familienzeitbonusgesetz (FamZeitbG), BGBl. I Nr. 53/2016, bezogen hat. Der Familienzeitbonus ist aber keine Anwartschaft gemäß § 14 AIVG. Der Familienzeitbonus fand zwar Einzug in den Paragraph 15, Absatz 3, Ziffer 6, AIVG, wonach sich die Rahmenfrist um Zeiträume verlängert, in denen der Arbeitslose im Inland Kinderbetreuungsgeld oder Familienzeitbonus nach dem Familienzeitbonusgesetz (FamZeitbG), Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 53 aus 2016,, bezogen hat. Der Familienzeitbonus ist aber keine Anwartschaft gemäß Paragraph 14, AIVG.

Somit liegt im gegenständlichen Fall vor dem Beginn der Bildungsteilzeit (zum Stichtag 16.04.2018) keine zumindest sechs Monate andauernde arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung mit gleichbleibender Normalarbeitszeit vor und sind die Voraussetzungen nicht erfüllt.

3.3. Zum Vorbringen des Beschwerdeführers in der Beschwerdeergänzung:

Mit seiner Beschwerdeergänzung legte der Beschwerdeführer diverse Korrespondenz mit der belangten Behörde vor. Einem Schreiben des Beschwerdeführers an die belangte Behörde vom 31.08.2018 ist zu entnehmen, dass er ab 17.08.2018, somit vier Monate nach Beginn der Bildungsteilzeit, seine Stunden auf 34 Wochenstunden erhöht habe und seit damals wieder mehr als 75% des Ausgangswertes (38 Wochenstunden) arbeite. Dementsprechend habe er mit seinem Arbeitgeber die Bildungsteilzeit mit 17.08.2018 unterbrochen. Die Entscheidung habe er getroffen, weil in der gemeinsamen Finanzplanung mit seiner Frau das Bildungsteilzeitgeld mitgerechnet gewesen sei und es nun nicht ausgezahlt worden sei sowie weil in der Arbeit unerwartet einige Kolleginnen weggegangen wäre.

Dazu ist auszuführen, dass § 11a AVRAG festlegt, dass Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen schriftlich eine Herabsetzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin um mindestens ein Viertel und höchstens die Hälfte (Bildungsteilzeit) für die Dauer von mindestens vier Monaten bis zu zwei Jahren vereinbaren können, sofern das Arbeitsverhältnis ununterbrochen sechs Monate gedauert hat. Die Bildungsteilzeit kann auch in Teilen vereinbart werden, wobei die Dauer eines Teils mindestens vier Monate zu betragen hat und die Gesamtdauer der einzelnen Teile innerhalb der Rahmenfrist, die mit Antritt des ersten Teils der Bildungsteilzeit zu laufen beginnt, zwei Jahre nicht überschreiten darf. Dazu ist auszuführen, dass Paragraph 11 a, AVRAG festlegt, dass Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen schriftlich eine Herabsetzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin um mindestens ein Viertel und höchstens die Hälfte (Bildungsteilzeit) für die Dauer von mindestens vier Monaten bis zu zwei Jahren vereinbaren können, sofern das Arbeitsverhältnis ununterbrochen sechs Monate gedauert hat. Die Bildungsteilzeit kann auch in Teilen vereinbart werden, wobei die Dauer eines Teils mindestens vier Monate zu betragen hat und die Gesamtdauer der einzelnen Teile innerhalb der Rahmenfrist, die mit Antritt des ersten Teils der Bildungsteilzeit zu laufen beginnt, zwei Jahre nicht überschreiten darf.

Der Beschwerdeführer hat die Bildungsteilzeit nach vier Monaten unterbrochen. Er hat somit das Mindestmaß von vier Monaten erfüllt.

Da die Beschwerde aber – wie oben dargestellt – mangels Vorliegen der erforderlichen Voraussetzungen abzuweisen war und somit kein Bildungsteilzeitgelt gemäß § 26a AIVG zuerkannt wurde, ist auf die vorzeitige Unterbrechung bzw. die geänderte Vereinbarung zwischen dem Beschwerdeführer und seinem Dienstgeber nicht relevant. Da die Beschwerde aber – wie oben dargestellt – mangels Vorliegen der erforderlichen Voraussetzungen abzuweisen war und somit kein Bildungsteilzeitgelt gemäß Paragraph 26 a, AIVG zuerkannt wurde, ist auf die vorzeitige Unterbrechung bzw. die geänderte Vereinbarung zwischen dem Beschwerdeführer und seinem Dienstgeber nicht relevant.

3.4. Zum Vorbringen des Beschwerdeführers - verfassungsrechtliche Bedenken:

3.4.1. In seiner Beschwerde vom 24.05.2018 monierte der Beschwerdeführer, dass gemäß § 26a Abs. 1 Z. 3 AIVG auch Zeiten, die gemäß § 14 Abs. 4 und 5 AIVG auf die Anwartschaft anzurechnen sind, wie Zeiten arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung mit unveränderter Normalarbeitszeit zu werten seien. 3.4.1. In seiner Beschwerde vom 24.05.2018 monierte der Beschwerdeführer, dass gemäß Paragraph 26 a, Absatz eins, Ziffer 3, AIVG auch Zeiten, die gemäß Paragraph 14, Absatz 4 und 5 AIVG auf die Anwartschaft anzurechnen sind, wie Zeiten arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung mit unveränderter Normalarbeitszeit zu werten seien.

Gemäß § 14 Abs. 4 AIVG würden dazu auch Zeiten des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld zählen, wenn innerhalb der für die Anwartschaft maßgeblichen Rahmenfrist mindestens 14 Wochen sonstige Anwartschaftszeiten liegen (lit. b) und Zeiten des Bezuges von Wochengeld aus einer Krankenversicherung aufgrund eines arbeitslosenversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses vorliegen (lit. c). Gemäß Paragraph 14, Absatz 4, AIVG würden dazu auch Zeiten des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld zählen, wenn innerhalb der für die Anwartschaft maßgeblichen Rahmenfrist mindestens 14 Wochen sonstige Anwartschaftszeiten liegen (Litera b,) und Zeiten des Bezuges von Wochengeld aus einer Krankenversicherung aufgrund eines arbeitslosenversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses vorliegen (Litera c,).

Aus Sicht des Beschwerdeführers würde, in Anbetracht der Regelungen zum Kinderbetreuungsgeld und Wochengeld –

ungeachtet des Fehlens einer entsprechenden gesetzlichen Bestimmung für den Familienzeitbonus – die Nichtberücksichtigung des Familienzeitbonus bei Beurteilung der Frage, ob ein ununterbrochenes, sechsmonatiges Dienstverhältnis mit gleichbleibender Arbeitszeit im Sinne des § 26a Abs. 1 Z. 3 AIVG vorliegt, eine gegen den Gleichheitssatz verstoßende und somit rechtswidrige Auslegung des Gesetzes durch die belangte Behörde darstellen. Aus Sicht des Beschwerdeführers würde, in Anbetracht der Regelungen zum Kinderbetreuungsgeld und Wochengeld – ungeachtet des Fehlens einer entsprechenden gesetzlichen Bestimmung für den Familienzeitbonus – die Nichtberücksichtigung des Familienzeitbonus bei Beurteilung der Frage, ob ein ununterbrochenes, sechsmonatiges Dienstverhältnis mit gleichbleibender Arbeitszeit im Sinne des Paragraph 26 a, Absatz eins, Ziffer 3, AIVG vorliegt, eine gegen den Gleichheitssatz verstoßende und somit rechtswidrige Auslegung des Gesetzes durch die belangte Behörde darstellen.

3.4.1.1. In der Beschwerde bezog sich der Beschwerdeführer auf Judikatur des Verfassungsgerichtshofes (insbes. VfGH vom 10.12.2013, G74/2013).

Konkret wurde in diesem Fall von Amts wegen ein Verfahren zur Prüfung der Verfassungsmäßigkeit der Wortfolge „in den letzten fünf Jahren“ in § 18 Abs. 1 und Abs. 3 AIVG eingeleitet und diese Wortfolge als verfassungswidrig aufgehoben. Konkret wurde in diesem Fall von Amts wegen ein Verfahren zur Prüfung der Verfassungsmäßigkeit der Wortfolge „in den letzten fünf Jahren“ in Paragraph 18, Absatz eins und Absatz 3, AIVG eingeleitet und diese Wortfolge als verfassungswidrig aufgehoben.

In dieser Entscheidung (im Prüfungsbeschluss) legte der VfGH seine Bedenken, die ihn zur Einleitung des Gesetzesprüfungsverfahrens veranlasst hatten, dar und führte auch aus, dass die Nichtberücksichtigung von Zeiten des Kinderbetreuungsgeldbezuges auch im Hinblick auf die verschiedenen in § 14 Abs. 4 AIVG angeführten Zeiten, die gemäß § 18 Abs. 3 AIVG bei der Festsetzung der Bezugsdauer zu berücksichtigen sind, unsachlich sein dürften. In dieser Entscheidung (im Prüfungsbeschluss) legte der VfGH seine Bedenken, die ihn zur Einleitung des Gesetzesprüfungsverfahrens veranlasst hatten, dar und führte auch aus, dass die Nichtberücksichtigung von Zeiten des Kinderbetreuungsgeldbezuges auch im Hinblick auf die verschiedenen in Paragraph 14, Absatz 4, AIVG angeführten Zeiten, die gemäß Paragraph 18, Absatz 3, AIVG bei der Festsetzung der Bezugsdauer zu berücksichtigen sind, unsachlich sein dürften.

Aus der Tatsache, dass der Gesetzgeber für einen bestimmten Zeitraum nach der Geburt eines Kindes den Bezug von Kinderbetreuungsgeld (regelmäßig als Ersatz für ein Einkommen aus einer Berufstätigkeit) vorsieht, ist abzuleiten, dass ein öffentliches Interesse an der Kindererziehung durch die Eltern besteht.

Nach vorläufiger Ansicht des Verfassungsgerichtshofes dürfte es unter diesem Gesichtspunkt unsachlich sein, zwar Zeiten eines Präsenz- oder Zivildienstes (§14 Abs. 4 lit b AIVG) oder eines Wochengeldbezuges (§ 14 Abs. 4 lit c AIVG), nicht aber Zeiten eines Kinderbetreuungsgeldbezuges für die Festsetzung der Dauer des Bezuges von Arbeitslosengeld zu berücksichtigen. Nach vorläufiger Ansicht des Verfassungsgerichtshofes dürfte es unter diesem Gesichtspunkt unsachlich sein, zwar Zeiten eines Präsenz- oder Zivildienstes (§14 Absatz 4, Litera b, AIVG) oder eines Wochengeldbezuges (Paragraph 14, Absatz 4, Litera c, AIVG), nicht aber Zeiten eines Kinderbetreuungsgeldbezuges für die Festsetzung der Dauer des Bezuges von Arbeitslosengeld zu berücksichtigen.

Dem hielt die Bundesregierung in ihrer erstatteten Äußerung entgegen, dass Zeiten des Präsenz- und Zivildienstes für die Dauer des Bezuges von Arbeitslosengeld deshalb berücksichtigt würden, weil es sich um bundesverfassungsgesetzliche Verpflichtungen handle.

Dazu führte der Verfassungsgerichtshof aus, dass er ebenso wie die Bundesregierung davon ausgehe, dass es ein – im Lichte der bundesverfassungsrechtlichen Verpflichtung – öffentliches Interesse an der Ableistung des Präsenz- bzw. Zivildienstes gibt. Der Verfassungsgerichtshof hat aber ein öffentliches Interesse an der Betreuung von Kindern durch einen Elternteil in Zeiten, in denen Kinderbetreuungsgeld bezogen wird, angenommen, das zwar nicht ausdrücklich in der Bundesverfassung, wohl aber in § 15 Abs. 3 AIVG zum Ausdruck kommt. Dazu führte der Verfassungsgerichtshof aus, dass er ebenso wie die Bundesregierung davon ausgehe, dass es ein – im Lichte der bundesverfassungsrechtlichen Verpflichtung – öffentliches Interesse an der Ableistung des Präsenz- bzw. Zivildienstes gibt. Der Verfassungsgerichtshof hat aber ein öffentliches Interesse an der Betreuung von Kindern durch einen Elternteil in Zeiten, in denen Kinderbetreuungsgeld bezogen wird, angenommen, das zwar nicht ausdrücklich in der Bundesverfassung, wohl aber in Paragraph 15, Absatz 3, AIVG zum Ausdruck kommt.

Dieser Annahme ist die Bundesregierung nicht entgegengetreten; auch der Gesetzgeber hat durch die Regelung in § 15 Abs. 3 Z 6 AIVG, wonach Zeiten des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld bei der Beurteilung für das Vorliegen der Anwartschaft in Form der Verlängerung der für die Beurteilung maßgeblichen Rahmenfrist berücksichtigt werden, zum Ausdruck gebracht, dass ein öffentliches Interesse an der Betreuung von Kindern durch ihre Eltern besteht. Dieser Annahme ist die Bundesregierung nicht entgegengetreten; auch der Gesetzgeber hat durch die Regelung in Paragraph 15, Absatz 3, Ziffer 6, AIVG, wonach Zeiten des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld bei der Beurteilung für das Vorliegen der Anwartschaft in Form der Verlängerung der für die Beurteilung maßgeblichen Rahmenfrist berücksichtigt werden, zum Ausdruck gebracht, dass ein öffentliches Interesse an der Betreuung von Kindern durch ihre Eltern besteht.

Der Beschwerdeführer argumentierte, dass die Kinderbetreuungsgeldzeiten mit BGBl. 94/2014 in § 14 Abs. 4 lit b AIVG aufgenommen worden seien und in den Materialien (vgl. Erläuterungen RV 319 BlgNR 25. GP 22) auf das eben dargelegte Erkenntnis des VfGH verwiesen worden sei. Der Beschwerdeführer argumentierte, dass die Kinderbetreuungsgeldzeiten mit Bundesgesetzblatt 94 aus 2014, in Paragraph 14, Absatz 4, Litera b, AIVG aufgenommen worden seien und in den Materialien vergleiche Erläuterungen RV 319 BlgNR 25. Gesetzgebungsperiode 22) auf das eben dargelegte Erkenntnis des VfGH verwiesen worden sei.

In den genannten Erläuterungen heißt es:

„Zu den Z 2 und 3 (§ 14 Abs. 4 lit. b und § 18 Abs. 3 AIVG); Zu den Ziffer 2 und 3 (Paragraph 14, Absatz 4, Litera b und Paragraph 18, Absatz 3, AIVG):

Zeiten des Bezuges von Wochen- oder Krankengeld aus einer Krankenversicherung aufgrund eines arbeitslosenversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses sowie die Zeit des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes, wenn innerhalb der Rahmenfrist mindestens 13 Wochen sonstige Anwartschaftszeiten liegen, können auf Grund des Erkenntnisses des Verfassungsgerichtshofes vom 10. Dezember 2013, G 74-75/2013-13, BGBl. I Nr. 3/2014, ab 2015 nicht mehr für die Bezugsdauer von Arbeitslosengeld berücksichtigt werden, wenn nicht auch Zeiten des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld berücksichtigt werden, weil die Kinderbetreuung genauso im öffentlichen Interesse liegt. Die übrigen mit arbeitslosenversicherungspflichtigen Beschäftigungszeiten gleichgestellten Tatbestände sind auf Grund des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 68/2014 bereits weiterhin wie bisher für die Bezugsdauer zu berücksichtigen. Zeiten des Bezuges von Wochen- oder Krankengeld aus einer Krankenversicherung aufgrund eines arbeitslosenversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses sowie die Zeit des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes, wenn innerhalb der Rahmenfrist mindestens 13 Wochen sonstige Anwartschaftszeiten liegen, können auf Grund des Erkenntnisses des Verfassungsgerichtshofes vom 10. Dezember 2013, G 74-75/2013-13, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 3 aus 2014, ab 2015 nicht mehr für die Bezugsdauer von Arbeitslosengeld berücksichtigt werden, wenn nicht auch Zeiten des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld berücksichtigt werden, weil die Kinderbetreuung genauso im öffentlichen Interesse liegt. Die übrigen mit arbeitslosenversicherungspflichtigen Beschäftigungszeiten gleichgestellten Tatbestände sind auf Grund des Bundesgesetzes Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 68 aus 2014, bereits weiterhin wie bisher für die Bezugsdauer zu berücksichtigen.

Mit der vorgeschlagenen Änderung kann im Wesentlichen eine Verschlechterung des Anspruches auf Arbeitslosengeld für Präsenz- und Zivildienster gegenüber der noch bis Jahresende 2014 geltenden Rechtslage vermieden, und eine Verbesserung für Bezieherinnen und Bezieher von Kinderbetreuungsgeld erreicht werden.

Durch die verfassungsrechtlich gebotene Gleichstellung von Zeiten des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld mit Zeiten eines Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes können diese Zeiten wie auch Zeiten des Bezuges von Wochen- oder Krankengeld aus einer Krankenversicherung aufgrund eines arbeitslosenversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses für den Anspruch und für die Bezugsdauer von Arbeitslosengeld berücksichtigt werden. Die geringfügige Anhebung des Erfordernisses sonstiger Anwartschaftszeiten von 13 auf 14 Wochen ermöglicht diese Neuregelung ohne Mehrkosten.“

3.4.1.2. Der Beschwerdeführer führte in seiner Beschwerde aus, dass das Familienzeitbonusgesetz (FamZeitbG) mit BGBl. I 53/2016 (in Kraft: 01.03.2017) erlassen worden sei. Mit demselben Gesetz sei auch im AIVG Bezug auf den Familienzeitbonus genommen worden. 3.4.1.2. Der Beschwerdeführer führte in seiner Beschwerde aus, dass das Familienzeitbonusgesetz (FamZeitbG) mit Bundesgesetzblatt Teil eins, 53 aus 2016, (in Kraft: 01.03.2017) erlassen worden sei. Mit demselben Gesetz sei auch im AIVG Bezug auf den Familienzeitbonus genommen worden.

In § 15 Abs. 3 Z 6 AIVG wurde normiert, dass sich die Rahmenfrist für die Anwartschaftsberechnung des Arbeitslosengeldes an sich um die Zeit des Familienzeitbonusbezuges verlängert. In Paragraph 15, Absatz 3, Ziffer 6, AIVG wurde normiert, dass sich die Rahmenfrist für die Anwartschaftsberechnung des Arbeitslosengeldes an sich um die Zeit des Familienzeitbonusbezuges verlängert.

In den Bestimmungen des § 14 Abs. 4 und 5 AIVG werde aber eben kein Bezug auf den Familienzeitbonus genommen und wäre dies aus Sicht des Beschwerdeführers daher ein Verstoß gegen den Gleichheitssatz und das Sachlichkeitsgebot. Eine Gleichheitswidrigkeit würde somit aus Sicht des Beschwerdeführers in der Ungleichbehandlung zwischen Zeiten des Kinderbetreuungsgeldbezuges und Zeiten des Familienzeitbonus bestehen. In den Bestimmungen des Paragraph 14, Absatz 4 und 5 AIVG werde aber eben kein Bezug auf den Familienzeitbonus genommen und wäre dies aus Sicht des Beschwerdeführers daher ein Verstoß gegen den Gleichheitssatz und das Sachlichkeitsgebot. Eine Gleichheitswidrigkeit würde somit aus Sicht des Beschwerdeführers in der Ungleichbehandlung zwischen Zeiten des Kinderbetreuungsgeldbezuges und Zeiten des Familienzeitbonus bestehen.

Der Beschwerdeführer argumentierte weiters, dass es sich beim FamZeitBG inhaltlich um einen Teil des Kinderbetreuungsgeldgesetzes (KBGG) handle, sodass eine Differenzierung im Rahmen des Bildungsteilzeitgeldes schon allein aus diesem Grund unzulässig sei. Das FamZeitBG heiße zwar anders, sei aber nach § 2 Abs. 7 KBGG in der Höhe des Bezuges auf das KBG anzurechnen, sodass sich die Höhe des KBG um den Betrag des Familienzeitbonus reduziere. Diese Bestimmung zeige deutlich, dass die Familienzeit denselben Zielen wie die Zeiten des KBG- Bezuges dienen soll. Es sei somit trotz unterschiedlicher Benennung inhaltlich eine idente Leistung. Der Beschwerdeführer argumentierte weiters, dass es sich beim FamZeitBG inhaltlich um einen Teil des Kinderbetreuungsgeldgesetzes (KBGG) handle, sodass eine Differenzierung im Rahmen des Bildungsteilzeitgeldes schon allein aus diesem Grund unzulässig sei. Das FamZeitBG heiße zwar anders, sei aber nach Paragraph 2, Absatz 7, KBGG in der Höhe des Bezuges auf das KBG anzurechnen, sodass sich die Höhe des KBG um den Betrag des Familienzeitbonus reduziere. Diese Bestimmung zeige deutlich, dass die Familienzeit denselben Zielen wie die Zeiten des KBG- Bezuges dienen soll. Es sei somit trotz unterschiedlicher Benennung inhaltlich eine idente Leistung.

Dass Regelungen über den Familienzeitbonus in § 14 AIVG fehlen, halte der Beschwerdeführer für eine planwidrige Lücke. Durch eine analoge Anwendung des § 14 AIVG auch auf den Familienzeitbonus hätte die belangte Behörde zu einem verfassungskonformen Ergebnis gelangen können. Dass Regelungen über den Familienzeitbonus in Paragraph 14, AIVG fehlen, halte der Beschwerdeführer für eine planwidrige Lücke. Durch eine analoge Anwendung des Paragraph 14, AIVG auch auf den Familienzeitbonus hätte die belangte Behörde zu einem verfassungskonformen Ergebnis gelangen können.

3.4.1.3. In der Beschwerdevorlage führte die belangte Behörde dazu aus, dass sie die grundsätzliche Zulässigkeit der Analogie auch im öffentlichen Recht anerkenne. Voraussetzung hierfür sei freilich das Bestehen einer echten (dh. planwidrigen) Rechtslücke. Eine durch Analogie zu schließenden Lücke komme nur dann in Betracht, wenn das Gesetz anders nicht vollziehbar sei oder wenn das Gesetz in einer Regelung einen Sachverhalt nicht einbeziehe, auf welchen eben dieselben Wertungsgesichtspunkte zutreffen wie auf die im Gesetz geregelten Fälle und auf den daher auch dieselben Rechtsfolgen angewendet werden müssen.

Wochengeld und Kinderbetreuungsgeld wirken gemäß § 15 Abs. 3 Z. 1 bzw. Z. 6 AIVG grundsätzlich nur rahmenfristerstreckend. Mit der Einführung des Familienzeitbonus durch das BGBl. I Nr. 53/2016 wurde auch diesem eine rahmenfristerstreckende Wirkung zuerkannt (§ 15 Abs. 3 Z. 6 AIVG). Wochengeld und Kinderbetreuungsgeld wirken gemäß Paragraph 15, Absatz 3, Ziffer eins, bzw. Ziffer 6, AIVG grundsätzlich nur rahmenfristerstreckend. Mit der Einführung des Familienzeitbonus durch das Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 53 aus 2016, wurde auch diesem eine rahmenfristerstreckende Wirkung zuerkannt (Paragraph 15, Absatz 3, Ziffer 6, AIVG).

Unter den in § 14 Abs. 4 AIVG genannten Voraussetzungen komme dem Wochengeld und dem Kinderbetreuungsgeld eine anwartschaftsbegründende Wirkung zu. Unter den in Paragraph 14, Absatz 4, AIVG genannten Voraussetzungen komme dem Wochengeld und dem Kinderbetreuungsgeld eine anwartschaftsbegründende Wirkung zu.

Aus dem bloßen Fehlen einer vergleichbaren Regelung für den Familienzeitbonus könne nicht auf das Vorliegen einer planwidrigen Rechtslücke geschlossen werden. Nach Ansicht der belangten Behörde wäre die Beschwerde daher abzuweisen.

3.4.2. Zu prüfen ist daher, ob in der Ungleichbehandlung zwischen Zeiten des Kinderbetreuungsgeldbezuges und Zeiten des Familienzeitbonusgeldbezuges (weil § 14 AIVG zwar Regelungen zum Kinderbetreuungsgeld, nicht jedoch zum Familienzeitbonus enthält) eine Gleichheitswidrigkeit und somit ein Verstoß gegen den Gleichheitssatz und das Sachlichkeitsgebot liegt. 3.4.2. Zu prüfen ist daher, ob in der Ungleichbehandlung zwischen Zeiten des Kinderbetreuungsgeldbezuges und Zeiten des Familienzeitbonusgeldbezuges (weil Paragraph 14, AIVG zwar Regelungen zum Kinderbetreuungsgeld, nicht jedoch zum Familienzeitbonus enthält) eine Gleichheitswidrigkeit und somit ein Verstoß gegen den Gleichheitssatz und das Sachlichkeitsgebot liegt.

Der erkennende Senat kommt aus folgenden Überlegungen zur Ansicht, dass eine solche Ungleichbehandlung nicht besteht:

3.4.2.1. Das Gleichheitsgebot (Art. 7 B-VG) verbietet es dem Gesetzgeber, Differenzierungen zu schaffen, die sachlich nicht begründbar sind (vgl. schon VfSlg. 4916/1965). 3.4.2.1. Das Gleichheitsgebot (Artikel 7, B-VG) verbietet es dem Gesetzgeber, Differenzierungen zu schaffen, die sachlich nicht begründbar sind vergleiche schon VfSlg. 4916 aus 1965,).

Der VfGH betont allerdings regelmäßig die rechtspolitische Gestaltungsfreiheit des Gesetzgebers: "Ob die Regelung zweckmäßig ist und das Ergebnis in allen Fällen befriedigend empfunden wird, kann nicht mit dem Maß des Gleichheitssatzes gemessen werden" (VfSlg 12.416/1990). Der VfGH betont allerdings regelmäßig die rechtspolitische Gestaltungsfreiheit des Gesetzgebers: "Ob die Regelung zweckmäßig ist und das Ergebnis in allen Fällen befriedigend empfunden wird, kann nicht mit dem Maß des Gleichheitssatzes gemessen werden" (VfSlg 12.416 aus 1990,).

Daher können auch mehrere, inhaltlich voneinander abweichende Bestimmungen gleichheitsmäßig sein. Der Gesetzgeber darf von einer Durchschnittsbetrachtung ausgehen und auf den Regelfall abstellen; dass dabei Härtefälle entstehen, macht ein Gesetz noch nicht gleichheitswidrig (VfSlg. 14.268/1995, 17.816/2006)". Daher können auch mehrere, inhaltlich voneinander abweichende Bestimmungen gleichheitsmäßig sein. Der Gesetzgeber darf von einer Durchschnittsbetrachtung ausgehen und auf den Regelfall abstellen; dass dabei Härtefälle entstehen, macht ein Gesetz noch nicht gleichheitswidrig (VfSlg. 14.268 aus 1995,, 17.816 aus 2006,)".

Der Gleichheitsgrundsatz bindet auch den Gesetzgeber. Er setzt ihm insofern inhaltliche Schranken, als er verbietet, sachlich nicht begründbare Regelungen zu treffen (zB VfSlg 14.039/1995; 16.407/2001). Innerhalb dieser Schranken ist es dem Gesetzgeber jedoch von Verfassungswegen durch den Gleichheitsgrundsatz nicht verwehrt, seine politischen Zielvorstellungen auf die ihm geeignet erscheinende Art zu verfolgen (zB VfSlg 16.176/2001; 16.504/2002). Der Gleichheitsgrundsatz bindet auch den Gesetzgeber. Er setzt ihm insofern inhaltliche Schranken, als er verbietet, sachlich nicht begründbare Regelungen zu treffen (zB VfSlg 14.039 aus 1995,; 16.407 aus 2001,). Innerhalb dieser Schranken ist es dem Gesetzgeber jedoch von Verfassungswegen durch den Gleichheitsgrundsatz nicht verwehrt, seine politischen Zielvorstellungen auf die ihm geeignet erscheinende Art zu verfolgen (zB VfSlg 16.176 aus 2001,; 16.504 aus 2002,).

Ob eine Regelung zweckmäßig ist und das Ergebnis in allen Fällen als befriedigend empfunden wird, kann mit dem Maß des Gleichheitssatzes nicht gemessen werden (zB VfSlg 14.301/1995; 15.980/2000; 16.814/2003) (Grabenwarter/Frank, B-VG Art 7, Stand 20.6.2020, Rz 16, rdb.at): Ob eine Regelung zweckmäßig ist und das Ergebnis in allen Fällen als befriedigend empfunden wird, kann mit dem Maß des Gleichheitssatzes nicht gemessen werden (zB VfSlg 14.301 aus 1995,; 15.980 aus 2000,; 16.814 aus 2003,) (Grabenwarter/Frank, B-VG Artikel 7,, Stand 20.6.2020, Rz 16, rdb.at):

Der Gesetzgeber darf von einer Durchschnittsbetrachtung ausgehen und auf den Regelfall abstellen (zB VfSlg 14.841/1997; 16.124/2001; 16.771/2002). Der Gesetzgeber darf von einer Durchschnittsbetrachtung ausgehen und auf den Regelfall abstellen (zB VfSlg 14.841 aus 1997,; 16.124 aus 2001,; 16.771 aus 2002,).

Dass dabei Härtefälle entstehen, macht das Gesetz nicht gleichheitswidrig (zB VfSlg 11.615/1988; 14.841/1997). Dass dabei Härtefälle entstehen, macht das Gesetz nicht gleichheitswidrig (zB VfSlg 11.615 aus 1988,; 14.841 aus 1997,).

Das Ausmaß der solcherart hinzunehmenden ungleichen Auswirkungen einer generellen Norm hängt allerdings nicht nur vom Grad der Schwierigkeit ab, die eine nach verschiedenen Sachverhalten differenzierende Lösung der Vollziehung bereiten würde, sondern auch vom Gewicht der angeordneten Rechtsfolgen (VfSlg 8871/1980). Das

Ausmaß der solcherart hinzunehmenden ungleichen Auswirkungen einer generellen Norm hängt allerdings nicht nur vom Grad der Schwierigkeit ab, die eine nach verschiedenen Sachverhalten differenzierende Lösung der Vollziehung bereiten würde, sondern auch vom Gewicht der angeordneten Rechtsfolgen (VfSlg 8871 aus 1980.).

Der Verfahrensökonomie dienende, sohin auf Verwaltungsvereinfachung zielende, pauschalierende Regelungen dürfen vom Gesetzgeber in Übereinstimmung mit dem Gleichheitssatz nur derart getroffen werden, dass sie nicht den Erfahrungen des täglichen Lebens widersprechen.

Die zulässige Bedachtnahme auf die Praktikabilität des Gesetzes ist somit nicht schrankenlos: Sie findet ihre Grenze dort, wo anderen Gesichtspunkten, die gegen die Regelung sprechen, größeres Gewicht beizumessen ist als den verwaltungsökonomischen Überlegungen (VfSlg 13.726/1994); (Grabenwarter/Frank, B-VG Art 7, Stand 20.6.2020, Rz 17, rdb.at). Die zulässige Bedachtnahme auf die Praktikabilität des Gesetzes ist somit nicht schrankenlos: Sie findet ihre Grenze dort, wo anderen Gesichtspunkten, die gegen die Regelung sprechen, größeres Gewicht beizumessen ist als den verwaltungsökonomischen Überlegungen (VfSlg 13.726 aus 1994.); (Grabenwarter/Frank, B-VG Artikel 7,, Stand 20.6.2020, Rz 17, rdb.at).

3.4.2.2. Für Geburten ab dem 01.03.2017 wurde das pauschale Kinderbetreuungsgeld (unter nahezu unveränderter Beibehaltung des Systems des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes) grundlegend reformiert.

Die bisher vorgesehenen (und für Geburten bis zum 28.02.2017 auch noch weiterhin zu beachtenden) vier Pauschalvarianten wurden auf ein Kontosystem umgestellt, das eine individuelle Ausgestaltung des Bezugs von pauschalem Kinderbetreuungsgeld ermöglicht.

Daneben wurde mit BGBl I 2016/53 ein so genannter Familienzeitbonus sowie ein Partnerschaftsbonus eingeführt, wobei nur der Partnerschaftsbonus die Bezeichnung Bonus als zusätzliche Leistung verdient, stellt doch der Familienzeitbonus vielmehr einen vorgezogenen Kinderbetreuungsgeldbezug des Vaters dar (vgl. Burger-Ehrnhofer, „Kinderbetreuungsgeld und Familienzeitbonus für Geburten ab dem 1. 3. 2017“, Jahrbuch Sozialversicherungsrecht 2017, 111). Daneben wurde mit BGBl römisch eins 2016/53 ein so genannter Familienzeitbonus sowie ein Partnerschaftsbonus eingeführt, wobei nur der Partnerschaftsbonus die Bezeichnung Bonus als zusätzliche Leistung verdient, stellt doch der Familienzeitbonus vielmehr einen vorgezogenen Kinderbetreuungsgeldbezug des Vaters dar (vergleiche Burger-Ehrnhofer, „Kinderbetreuungsgeld und Familienzeitbonus für Geburten ab dem 1. 3. 2017“, Jahrbuch Sozialversicherungsrecht 2017, 111).

3.4.2.2.1. Hinsichtlich des Kinderbetreuungsgeldgesetzes ist den Erläuterungen (ErläutRV 620 BlgNR 21. GP) Folgendes zu entnehmen: 3.4.2.2.1. Hinsichtlich des Kinderbetreuungsgeldgesetzes ist den Erläuterungen (ErläutRV 620 BlgNR 21. Gesetzgebungsperiode Folgendes zu entnehmen:

„Die Betreuung und Erziehung von Kindern ist eine Aufgabe und Leistung, zu der die Eltern aus persönlicher Verantwortung, aber auch zivilrechtlich verpflichtet sind und die sie, neben ihrem persönlichen Interesse, auch im Interesse und zum Nutzen der gesamten Gesellschaft erfüllen. Es gehört zu den anerkannten Grundfesten einer sozialstaatlich verfassten Gesellschaft, die Eltern bei dieser verantwortungsvollen Aufgabe zu unterstützen.“

(...)

„Durch das Kinderbetreuungsgeld wird die Betreuungsleistung der Eltern anerkannt und teilweise abgegolten und gleichzeitig, im Sinne einer größeren Wahlfreiheit bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf Betreuung von Kindern verbundene finanzielle Belastung teilweise abgegolten. Als universelle Familienleistung und in Anerkennung der Betreuungsleistung bzw. der Betreuungskosten aller Eltern wird das Kinderbetreuungsgeld unabhängig von einer vor der Geburt eines Kindes ausgeübten Erwerbstätigkeit ausbezahlt und tritt damit an die Stelle des bisherigen Karenzgeldes, das eine Leistung der Arbeitslosenversicherung ist.“

(...)

„Das Kinderbetreuungsgeld leistet einen wichtigen Beitrag zur wirtschaftlichen Absicherung in der Phase der Familiengründung. Diese Zeit der notwendigen intensiven Betreuung von Kleinkindern, die die überwiegende Mehrheit der Eltern durch selbst wahrgenommene Betreuung nach ihren eigenen pädagogischen Vorstellungen gestalten möchte, ist neben der persönlichen Beanspruchung auch in finanzieller und zeitlicher Hinsicht sehr sensibel; diese Phase ist in der Regel neben dem zeitweisen Ausfall eines – meist zweiten – Einkommens von niedrigen Anfangsgehältern bei gleichzeitig größeren Anschaffungskosten für die Eltern geprägt.“

(...)

„Mit dem Kinderbetreuungsgeld werden Eltern von Kleinkindern, unabhängig vom Zeitpunkt eines (Wieder-)Einstiegs in das Erwerbsleben, jedenfalls über höhere finanzielle Mittel zur Finanzierung einer (zeitweisen) außerhäuslichen Kinderbetreuung verfügen. Die dadurch bewirkte Erhöhung der Kaufkraft könnte auch eine Erweiterung des Angebots an Betreuungseinrichtungen für Kleinkinder nach sich ziehen. Gerade für Kinder bis zu drei Jahren ist eine Unterversorgung mit (geförderten) Kinderbetreuungsplätzen feststellbar, sodass Eltern mit kleinen Kindern oft auf kostspielige private Angebote angewiesen sind. Durch das Kinderbetreuungsgeld wird damit auch ein Beitrag zu einer Gleichbehandlung von öffentlich subventionierten und privaten Betreuungsplätzen und auf diese Weise auch ein Beitrag zur Erhöhung der Wahlfreiheit für Eltern geleistet.“

3.4.2.2.2. Hinsichtlich des Familienzeitbonusgesetzes ist den Erläuterungen Folgendes zu entnehmen (1110 der Beilagen XXV. GP - Regierungsvorlage - Erläuterungen): 3.4.2.2.2. Hinsichtlich des Familienzeitbonusgesetzes ist den Erläuterungen Folgendes zu entnehmen (1110 der Beilagen römisch 25 . Gesetzgebungsperiode - Regierungsvorlage - Erläuterungen):

„Erwerbstätige Väter, die sich direkt nach der Geburt ihres Kindes intensiv und ausschließlich der Familie widmen, sollen eine finanzielle Unterstützung erhalten. Dies trägt dem Umstand Rechnung, dass die Familiengründungszeit wichtig ist, damit das Neugeborene rasch eine sehr enge emotionale Bindung (auch) zum Vater aufbauen, dieser seine unter den Auswirkungen der gerade erfolgten Geburt stehende Partnerin bei der Pflege und Betreuung des Säuglings, bei den Behördenwegen, bei Haushaltsarbeiten etc bestmöglich unterstützen kann, und um den Zusammenhalt in der Familie von Anfang an zu stärken.“

(...)

„Anspruch auf den Bonus haben leibliche Väter, Adoptivväter oder Dauerpflegeväter für ihre neugeborenen leiblichen, neugeborenen Adoptivkinder oder neugeborenen Pflegekinder.“

(...)

„Unter Familienzeit versteht man den Zeitabschnitt der 28- bis 31-tägigen Unterbrechung der Erwerbsausübung(en) des Vaters anlässlich der gerade erfolgten Geburt seines Kindes, um ausschließlich und ganz intensiv die Zeit mit der Familie zu verbringen. Der Vater muss daher alle Erwerbstätigkeiten vorübergehend einstellen.“

(...)

„Der Bonus gebührt nur für den ununterbrochenen Zeitraum von 28 bis 31 Tagen, der zur Gänze innerhalb des Zeitfensters von 91 Tagen ab Geburt des Kindes liegen muss. Die gewählte Anspruchsdauer von 28, 29, 30 oder 31 Tagen kann nicht verändert werden (ohne Ausnahme). Die Anspruchsdauer kann nicht verlängert, verkürzt, verschoben, aufgeteilt, vorzeitig beendet etc werden. Der Vater kann den Zeitraum daher zB auch nicht in mehrere kleine Zeitblöcke aufteilen.“

3.4.2.2.3. Die in den dargelegten Erläuterungen aufgezeigten Ausführungen machen deutlich, dass die beiden Gesetze Gemeinsamkeiten aufweisen und nicht gänzlich getrennt voneinander betrachtet werden können.

So ist den Erläuterungen „1110 der Beilagen XXV. GP - Regierungsvorlage“ zu entnehmen, dass sich der vorliegende Entwurf hinsichtlich der Erlassung des Familienzeitbonusgesetzes auf Art. 10 Abs. 1 Z 17 B-VG (Bevölkerungspolitik, soweit sie die Gewährung von Kinderbeihilfen und die Schaffung eines Lastenausgleichs im Interesse der Familie zum Gegenstand hat) sowie Art. 10 Abs. 1 Z 11 B-VG (Sozialversicherungswesen), hinsichtlich der Änderung des Kinderbetreuungsgeldgesetzes sowie des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967 auf Art. 10 Abs. 1 Z 17 B-VG (Bevölkerungspolitik, soweit sie die Gewährung von Kinderbeihilfen und die Schaffung eines Lastenausgleichs im Interesse der Familie zum Gegenstand hat) stützt, also auf im Wesentlichen idente verfassungsrechtliche Grundlagen. So ist den Erläuterungen „1110 der Beilagen römisch 25 . Gesetzgebungsperiode - Regierungsvorlage“ zu entnehmen, dass sich der vorliegende Entwurf hinsichtlich der Erlassung des Familienzeitbonusgesetzes auf Artikel 10, Absatz eins, Ziffer 17, B-VG (Bevölkerungspolitik, soweit sie die Gewährung von Kinderbeihilfen und die Schaffung eines Lastenausgleichs im Interesse der Familie zum Gegenstand hat) sowie Artikel 10, Absatz eins, Ziffer 11, B-VG (Sozialversicherungswesen), hinsichtlich der Änderung des Kinderbetreuungsgeldgesetzes sowie des

Familienlastenausgleichsgesetzes 1967 auf Artikel 10, Absatz eins, Ziffer 17, B-VG (Bevölkerungspolitik, soweit sie die Gewährung von Kinderbeihilfen und die Schaffung eines Lastenausgleichs im Interesse der Familie zum Gegenstand hat) stützt, also auf im Wesentlichen idente verfassungsrechtliche Grundlagen.

Das FamZeitbG kann somit auch als „Vorstufe“ des KBGG gesehen werden.

Bezieht nämlich ein Elternteil Familienzeitbonus und in der Folge auch Kinderbetreuungsgeld, reduziert sich der Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld für diesen Elternteil um den bezogenen Familienzeitbonus.

Damit stellt der Familienzeitbonus im Regelfall einen vorgezogenen Kinderbetreuungsgeldbezug für Väter dar.

Zu einer Ergänzung der Familien infolge der Geburt eines Kindes zustehenden Geldleistungen kommt es - anders als durch die Bezeichnung als Bonus indiziert - nicht (vgl. Burger-Ehrnhofer, „Kinderbetreuungsgeld und Familienzeitbonus für Geburten ab dem 1. 3. 2017“, Jahrbuch Sozialversicherungsrecht 2017, 112). Zu einer Ergänzung der Familien infolge der Geburt eines Kindes zustehenden Geldleistungen kommt es - anders als durch die Bezeichnung als Bonus indiziert - nicht vergleiche Burger-Ehrnhofer, „Kinderbetreuungsgeld und Familienzeitbonus für Geburten ab dem 1. 3. 2017“, Jahrbuch Sozialversicherungsrecht 2017, 112).

3.4.2.2.4. Dennoch überwiegen aus Sicht des Bundesverwaltungsgerichtes die Unterschiede und wird im Folgenden auch die unterschiedliche Zielsetzung der beiden Gesetze hervorgehoben.

Ein Rechtsanspruch auf die Familienbonuszeit besteht nicht.

Unter Umständen kann sich ein Anspruch aus dem anzuwendenden Kollektivvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder dem Dienstvertrag ableiten (vgl. Hofbauer/Krammer/Seebacher, Lohnsteuer 2021 107. Familienzeitbonus, Stand 20.11.2020, Rz 818, rdb.at). Unter Umständen kann sich ein Anspruch aus dem anzuwendenden Kollektivvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder dem Dienstvertrag ableiten vergleiche Hofbauer/Krammer/Seebacher, Lohnsteuer 2021 107. Familienzeitbonus, Stand 20.11.2020, Rz 818, rdb.at).

Ein Rechtsanspruch auf Freistellung besteht lediglich für die sogenannte „Väterfrühkarenz“ gemäß § 1a VKG idF BGBl I 73/2019. Ein Rechtsanspruch auf Freistellung besteht lediglich für die sogenannte „Väterfrühkarenz“ gemäß Paragraph eins a, VKG in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, 73 aus 2019,.

Im Gegensatz dazu haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aber Anspruch auf Karenz bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres (Tag vor dem zweiten Geburtstag) des Kindes, wenn sie mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt leben (siehe § 15 MSchG und § 2 VKG). Im Gegensatz dazu haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aber Anspruch auf Karenz bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres (Tag vor dem zweiten Geburtstag) des Kindes, wenn sie mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt leben (siehe Paragraph 15, MSchG und Paragraph 2, VKG).

Während einer gewährten Familienzeit besteht kein ausdrücklicher Kündigungsschutz. Eine Beendigung des Dienstverhältnisses aus dem Grund der in Anspruch genommenen Familienfreizeit stellt aber auf jeden Fall eine Diskriminierung aufgrund des Familienstandes dar. Eine Kündigung ist daher beim Arbeits- und Sozialgericht anfechtbar (Hofbauer/Krammer/Seebacher, Lohnsteuer 2021 107. Familienzeitbonus, Stand 20.11.2020, Rz 819, rdb.at).

Aus Anlass der Mutterschaft karenzierte Arbeitsverhältnisse unterliegen dagegen einem speziellen Kündigungs- und Entlassungsschutz. Sie lassen sich daher nur unter besonderen Voraussetzungen auflösen. Dieser Schutz endet grundsätzlich 4 Wochen nach Ende der Karenz (siehe auch ErläutRV 620 BlgNR 21. GP).

Beim Familienzeitbonus handelt es sich - anders als beim Kinderbetreuungsgeld - aus unionsrechtlicher Perspektive nicht um eine Familienleistung, sondern um eine Vaterschaftsleistung iSd Art 3 Abs 1 lit b der VO 883/2004, da sie nicht für die Erbringung von Erziehungsleistungen gewährt wird, sondern in den ersten Lebensmonaten eines Neugeborenen zusteht und daher gleich zu behandeln ist wie die Leistungen bei Mutterschaft (vgl. Burger-Ehrnhofer, „Kinderbetreuungsgeld und Familienzeitbonus für Geburten ab dem 1. 3. 2017“, Jahrbuch Sozialversicherungsrecht 2017, S 113). Beim Familienzeitbonus handelt es sich - anders als beim Kinderbetreuungsgeld - aus unionsrechtlicher Perspektive nicht um eine Familienleistung, sondern um eine Vaterschaftsleistung iSd Artikel 3, Absatz eins, Litera b, der VO 883 aus 2004, , da sie nicht für die Erbringung von Erziehungsleistungen gewährt wird, sondern in den ersten

Lebensmonaten eines Neugeborenen zusteht und daher gleich zu behandeln ist wie die Leistungen bei Mutterschaft vergleiche Burger-Ehrnhofer, „Kinderbetreuungsgeld und Familienzeitbonus für Geburten ab dem 1. 3. 2017“, Jahrbuch Sozialversicherungsrecht 2017, S 113).

Der Familienzeitbonus beträgt 22,60 Euro täglich. Er reduziert sich um den Anspruch auf vergleichbare Leistungen nach anderen in- oder ausländischen Rechtsvorschriften. Der Bonus gebührt für einen ununterbrochenen Zeitraum von 28 bis 31 Tagen, der zur Gänze innerhalb des Zeitfensters von 91 Tagen ab der Geburt des Kindes liegen muss (der Tag der Geburt wird bei der Frist mitgerechnet). Die einmal gewählte Anspruchsdauer kann nicht verändert werden. Der Vater kann den Zeitraum daher zB nicht in mehrere kleine Zeitblöcke aufteilen.

Dagegen können die Eltern einander maximal zweimal beim Bezug des Kinderbetreuungsgeldes abwechseln, wodurch sich höchstens drei Bezugsteile ergeben können (vgl. Andreas Gerhartl, „Finanzielle Unterstützung für erwerbstätige Väter - Umstellung auf ein Kinderbetreuungsgeld-Konto“, iFamZ 2016, Heft 5/2017, S 281f). Dagegen können die Eltern einander maximal zweimal beim Bezug des Kinderbetreuungsgeldes abwechseln, wodurch sich höchstens drei Bezugsteile ergeben können vergleiche Andreas Gerhartl, „Finanzielle Unterstützung für erwerbstätige Väter - Umstellung auf ein Kinderbetreuungsgeld-Konto“, iFamZ 2016, Heft 5 aus 2017,, S 281f).

Ein weiterer Unterschied besteht hinsichtlich der Möglichkeit eines Zuverdienstes:

Unter Familienzeit ist ein Zeitraum zwischen 28 und 31 Tagen zu verstehen, in dem sich der Vater aufgrund der kürzlich erfolgten Geburt des Kindes ausschließlich seiner Familie widmet und zu diesem Zweck die Erwerbstätigkeit unterbricht. Während der Familienzeit hat der Vater auch jegliche andere (also selbst eine geringfügige) Erwerbstätigkeit zu unterlassen, und er darf zeitgleich weder Leistungen aus der AIV noch Entgeltfortzahlung durch den/die Arbeitgeber erhalten. Der Gesetzgeber möchte damit erreichen, dass der Vater die Familienzeit auch tatsächlich zweckentsprechend nützt und uneingeschränkt der Familie widmet (vgl. Schrattbauer, „Drei Jahre Familienzeitbonus - kritische Revision einer noch jungen Familienleistung“, JAS 2020, Heft 3/2020, S 249). Unter Familienzeit ist ein Zeitraum zwischen 28 und 31 Tagen zu verstehen, in dem sich der Vater aufgrund der kürzlich erfolgten Geburt des Kindes ausschließlich seiner Familie widmet und zu diesem Zweck die Erwerbstätigkeit unterbricht. Während der Familienzeit hat der Vater auch jegliche andere (also selbst eine geringfügige) Erwerbstätigkeit zu unterlassen, und er darf zeitgleich weder Leistungen aus der AIV noch Entgeltfortzahlung durch den/die Arbeitgeber erhalten. Der Gesetzgeber möchte damit erreichen, dass der Vater die Familienzeit auch tatsächlich zweckentsprechend nützt und uneingeschränkt der Familie widmet vergleiche Schrattbauer, „Drei Jahre Familienzeitbonus - kritische Revision einer noch jungen Familienleistung“, JAS 2020, Heft 3 aus 2020,, S 249).

Hingegen ist während dem Bezug von Kinderbetreuungsgeld ein Zuverdienst möglich.

Dies ergibt sich aus § 2 Abs. 1 Z 3 KBGG (für das pauschale Kinderbetreuungsgeldkonto) und § 24 Abs. 1 Z 3 KBGG (für das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld). Dies ergibt sich aus Paragraph 2, Absatz eins, Ziffer 3, KBGG (für das pauschale Kinderbetreuungsgeldkonto) und Paragraph 24, Absatz eins, Ziffer 3, KBGG (für das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld).

Der Familienzeitbonus setzt eine vorherige Erwerbstätigkeit des Vaters voraus (§ 2 Abs. 1 Z 5 FamZeitbG), die eben während Bezug des Familienzeitbonus unterbrochen wird. Familienzeitbonus erhalten daher nur zuvor erwerbstätige Väter (Pflegeväter usw.). Kinderbetreuungsgeld kann unabhängig von einer vorangegangenen Erwerbstätigkeit bezogen werden. Es gibt – wie bereits erwähnt – ein einkommensabhängiges Modell (§24 KBGG), aber auch ein – einkommensunabhängiges – pauschales Kinderbetreuungsgeldkonto (§ 2 KBGG). Der Familienzeitbonus setzt eine vorherige Erwerbstätigkeit des Vaters voraus (Paragraph 2, Absatz eins, Ziffer 5, FamZeitbG), die eben während Bezug des Familienzeitbonus unterbrochen wird. Familienzeitbonus erhalten daher nur zuvor erwerbstätige Väter (Pflegeväter usw.). Kinderbetreuungsgeld kann unabhängig von einer vorangegangenen Erwerbstätigkeit bezogen werden. Es gibt – wie bereits erwähnt – ein einkommensabhängiges Modell (§24 KBGG), aber auch ein – einkommensunabhängiges – pauschales Kinderbetreuungsgeldkonto (Paragraph 2, KBGG).

Besonders hervorzuheben ist, dass mit dem Familienzeitbonusgesetz nicht eine längere zeitgleiche Abwesenheit beider Elternteile vom Arbeitsmarkt gefördert, sondern lediglich eine kurzfristige Unterbrechung der Erwerbstätigkeit ermöglicht werden soll, die dem Beziehungsaufbau zwischen Vater und Kind sowie der Unterstützung der Mutter in den ersten Lebenswochen des Kindes dient und den Vater im besten Fall zur späteren Inanspruchnahme von Kinderbetreuungsgeld motiviert (vgl. Schrattbauer, „Drei Jahre Familienzeitbonus - kritische Revision einer noch jungen

Familienleistung“, JAS 2020, Heft 3/2020, S 261). Besonders hervorzuheben ist, dass mit dem Familienzeitbonusgesetz nicht eine längere zeitgleiche Abwesenheit beider Elternteile vom Arbeitsmarkt gefördert, sondern lediglich eine kurzfristige Unterbrechung der Erwerbstätigkeit ermöglicht werden soll, die dem Beziehungsaufbau zwischen Vater und Kind sowie der Unterstützung der Mutter in den ersten Lebenswochen des Kindes dient und den Vater im besten Fall zur späteren Inanspruchnahme von Kinderbetreuungsgeld motiviert vergleiche Schratlbauer, „Drei Jahre Familienzeitbonus - kritische Revision einer noch jungen Familienleistung“, JAS 2020, Heft 3 aus 2020,, S 261).

Dagegen zielt das Kinderbetreuungsgeld auf eine längerfristige Unterstützung zur Kinderbetreuung ab.

3.4.2.2.5. Mit dem Familienzeitbonus wurde daher ein Anreiz für den Vater eingeführt, dass sich erwerbstätige Väter direkt nach der Geburt des Kindes intensiv und ausschließlich der Familie widmen können und eine finanzielle Unterstützung erhalten sollen.

Der Vater soll seine Familie in den ersten Wochen nach der Geburt des Kindes unterstützen, auch damit die Bindung zwischen Vater und Kind gestärkt wird.

Aus Sicht des Bundesverwaltungsgerichtes steht daher – wie auch der Name des Gesetzes klar zum Ausdruck bringt – die „Familie“ im Vordergrund dieses Gesetzes.

Die – mit Geburt eines Kindes – neu entstandene (oder erweiterte) Familie soll in den ersten Wochen nach Geburt des Kindes unterstützt werden. Der Grundgedanke der „Kinderbetreuung“ und „Erziehung“, der das Kinderbetreuungsgeldgesetz bestimmt, und das öffentliche Interesse daran, dass Kinder in den ersten Lebensmonaten/ Lebensjahren von einem Elternteil zu Hause betreut werden, spielt beim FamZeitbG keine maßgebliche Rolle.

Die beiden Gesetze weisen natürlich – wie bereits mehrfach dargelegt – Gemeinsamkeiten und Überlappungen auf, bzw. stellt der Familienzeitbonus einen Anreiz für den Vater dar, später in Karenz zu gehen und Kinderbetreuungsgeld zu beziehen, somit ist das eine Gesetz quasi eine Vorstufe zum anderen Gesetz.

Dennoch haben die beiden Gesetze unterschiedliche Ziele und Zwecke. Das Kinderbetreuungsgeld dient der (längerfristigen) Kinderbetreuung und Erziehung, das Familienzeitbonusgeld dient der (kurzfristigen) „Entstehung“ einer neuen Familie.

Es handelt sich daher aus der Sicht des Bundesverwaltungsgerichtes beim Kinderbetreuungsgeldgesetz und beim Familienzeitbonusgesetz nicht um „gleiche“ Gesetze/ Inhalte, die „gleich“ behandelt werden müssen.

3.4.3. Der Beschwerdeführer argumentierte in seiner Beschwerdeschrift, der Umstand, dass Regelungen über den Familienzeitbonus in § 14 AIVG fehlen, sei als planwidrige Lücke zu werten. Durch eine analoge Anwendung des § 14 AIVG auch auf den Familienzeitbonus könnte man zu einem verfassungskonformen Ergebnis gelangen können. 3.4.3. Der Beschwerdeführer argumentierte in seiner Beschwerdeschrift, der Umstand, dass Regelungen über den Familienzeitbonus in Paragraph 14, AIVG fehlen, sei als planwidrige Lücke zu werten. Durch eine analoge Anwendung des Paragraph 14, AIVG auch auf den Familienzeitbonus könnte man zu einem verfassungskonformen Ergebnis gelangen können.

Diesbezüglich ist - wie auch im Erkenntnis des VfGH vom 10.12.2013, G74-75/2013 erwähnt – wiederum auf den rechtspolitischen Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers (soweit nicht gleichheitswidrig und sachlich gerechtfertigt) bei der Ausgestaltung eines Systems der sozialen Sicherheit wie der Arbeitslosenversicherung hinzuweisen.

In Anbetracht dessen, dass es sich – wie oben ausgeführt – beim KBGG und beim FamZeitbG nicht um „gleiche“ Zwecke und Ziele handelt, besteht keine Veranlassung den rechtspolitischen Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers zu bemängeln.

Dass er den Familienzeitbonus nicht in die Regelung des § 14 AIVG aufgenommen hat, wird aus Sicht des Bundesverwaltungsgerichtes als nicht planwidrige Lücke gewertet und ist daher gerechtfertigt. Dass er den Familienzeitbonus nicht in die Regelung des Paragraph 14, AIVG aufgenommen hat, wird aus Sicht des Bundesverwaltungsgerichtes als nicht planwidrige Lücke gewertet und ist daher gerechtfertigt.

Die Beschwerde war spruchgemäß abzuweisen.

3.5. Zum Entfall der mündlichen Verhandlung

Gemäß § 24 Abs. 1 VwGVG hat das Verwaltungsgericht auf Antrag oder, wenn es dies für erforderlich hält, von Amts wegen eine öffentliche mündliche Verhandlung durchzuführen. Gemäß Abs. 3 hat der Beschwerdeführer die Durchführung einer Verhandlung in der Beschwerde oder im Vorlageantrag zu beantragen. Den sonstigen Parteien ist Gelegenheit zu geben, binnen angemessener, zwei Wochen nicht übersteigender Frist einen Antrag auf Durchführung einer Verhandlung zu stellen. Ein Antrag auf Durchführung einer Verhandlung kann nur mit Zustimmung der anderen Parteien zurückgezogen werden. Gemäß Abs. 4 kann, soweit durch Bundes- oder Landesgesetz nicht anderes bestimmt ist, das Verwaltungsgericht ungeachtet eines Parteiantrages von einer Verhandlung absehen, wenn die Akten erkennen lassen, dass die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lässt, und einem Entfall der Verhandlung weder Art. 6 Abs. 1 der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten, BGBl. Nr. 210/1958, noch Art. 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, ABl. Nr. C 83 vom 30.03.2010 S. 389 entgegenstehen. Gemäß Abs. 5 kann das Verwaltungsgericht von der Durchführung (Fortsetzung) einer Verhandlung absehen, wenn die Parteien ausdrücklich darauf verzichten. Ein solcher Verzicht kann bis zum Beginn der (fortgesetzten) Verhandlung erklärt werden. Gemäß Paragraph 24, Absatz eins, VwGVG hat das Verwaltungsgericht auf Antrag oder, wenn es dies für erforderlich hält, von Amts wegen eine öffentliche mündliche Verhandlung durchzuführen. Gemäß Absatz 3, hat der Beschwerdeführer die Durchführung einer Verhandlung in der Beschwerde oder im Vorlageantrag zu beantragen. Den sonstigen Parteien ist Gelegenheit zu geben, binnen angemessener, zwei Wochen nicht übersteigender Frist einen Antrag auf Durchführung einer Verhandlung zu stellen. Ein Antrag auf Durchführung einer Verhandlung kann nur mit Zustimmung der anderen Parteien zurückgezogen werden. Gemäß Absatz 4, kann, soweit durch Bundes- oder Landesgesetz nicht anderes bestimmt ist, das Verwaltungsgericht ungeachtet eines Parteiantrages von einer Verhandlung absehen, wenn die Akten erkennen lassen, dass die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lässt, und einem Entfall der Verhandlung weder Artikel 6, Absatz eins, der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten, Bundesgesetzblatt Nr. 210 aus 1958,, noch Artikel 47, der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, ABl. Nr. C 83 vom 30.03.2010 S. 389 entgegenstehen. Gemäß Absatz 5, kann das Verwaltungsgericht von der Durchführung (Fortsetzung) einer Verhandlung absehen, wenn die Parteien ausdrücklich darauf verzichten. Ein solcher Verzicht kann bis zum Beginn der (fortgesetzten) Verhandlung erklärt werden.

Eine mündliche Verhandlung wurde von den Verfahrensparteien nicht beantragt.

Der für diesen Fall maßgebliche Sachverhalt konnte als durch die Aktenlage hinreichend geklärt erachtet werden. In der Beschwerde wurden keine noch zu klärenden Tatsachenfragen in konkreter und substantiierter Weise aufgeworfen und war gegenständlich auch keine komplexe Rechtsfrage zu lösen (VwGH 31.07.2007, Zl. 2005/05/0080). Dem Absehen von der Verhandlung stehen hier auch Art 6 Abs. 1 EMRK und Art 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union nicht entgegen. Der für diesen Fall maßgebliche Sachverhalt konnte als durch die Aktenlage hinreichend geklärt erachtet werden. In der Beschwerde wurden keine noch zu klärenden Tatsachenfragen in konkreter und substantiierter Weise aufgeworfen und war gegenständlich auch keine komplexe Rechtsfrage zu lösen (VwGH 31.07.2007, Zl. 2005/05/0080). Dem Absehen von der Verhandlung stehen hier auch Artikel 6, Absatz eins, EMRK und Artikel 47, der Charta der Grundrechte der Europäischen Union nicht entgegen.

Zu B) Unzulässigkeit der Revision:

Gemäß § 25a Abs. 1 VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen. Gemäß Paragraph 25 a, Absatz eins, VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen.

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen.

Konkrete Rechtsfragen grundsätzlicher Bedeutung sind weder in der gegenständlichen Beschwerde bzw. Vorlageantrag vorgebracht worden noch im Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht hervorgekommen.

Schlagworte

Anspruchsvoraussetzungen Anwartschaft Bildungsteilzeitgeld Dienstverhältnis - Dauer Familienzeitbonus
Gleichheitsgrundsatz Kinderbetreuungsgeld verfassungsrechtliche Bedenken

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2021:W260.2198802.1.00

Im RIS seit

07.05.2021

Zuletzt aktualisiert am

07.05.2021

Quelle: Bundesverwaltungsgericht BVwg, <https://www.bvwg.gv.at>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at