

ENTSCHLIESSUNGSANTRAG

der Abgeordneten **Dr. Franz**,
Kolleginnen und Kollegen
betreffend „**Gleichbehandlung bei der Dienstfreistellung bei Tod eines Kindes**“

Eingebracht zu TOP 7: Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales über den Antrag 1013/A(E) der Abgeordneten Mag. Gerald Loacker, Kolleginnen und Kollegen betreffend Sozial- und Arbeitsrechtliche Absicherung von Eltern im Falle von Fehl- und Totgeburten und Kindstod (570 d.B.)

Der Tod eines Kindes stellt eine Ausnahmesituation für die betroffenen Eltern dar und führt bei vielen Eltern arbeitsrechtlich zu einem Problem: Nach dem Tod eines Neugeborenen verfällt für die Mutter der Karenzanspruch, sie ist somit gezwungen, sofort wieder zu arbeiten. Auch beim Tod eines Kleinkindes erlischt der Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld. Einen Schutzzeitraum gibt es hier nicht!

Laut § 1154b Abs.5 und Abs. 6 ABGB gilt für Arbeiter folgendes:

„(5) Der Dienstnehmer behält ferner den Anspruch auf das Entgelt, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Dienstleistung verhindert wird.“¹

(6) Durch Kollektivvertrag können von Abs. 5 abweichende Regelungen getroffen werden, es sei denn, die Dienstverhinderung im Sinne des Abs. 5 besteht aufgrund persönlicher Betroffenheit des Dienstnehmers oder der Dienstnehmerin durch eine Katastrophe. Bestehende Kollektivverträge gelten als abweichende Regelungen.“²

Ein Sonderurlaub bezüglich Todesfall wird im Kollektivvertrag geregelt.

Für Angestellte gilt § 8 Abs.3 AngG:

„(3) Der Angestellte behält ferner den Anspruch auf das Entgelt, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner Dienste verhindert wird.“

Es gibt hier keine fixe Angabe, der Sonderurlaub wird hier verhältnismäßig gegeben.

Im Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes³ ist dies wie folgt geregelt:

„§ 8 Freizeit bei Dienstverhinderung

Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten ist jedem Angestellten eine Freizeit ohne Schmälerung seines monatlichen Entgeltes in folgendem Ausmaß zu gewähren:

- a) Beim Tod des (der) Ehegatten (-gattin) oder des (der) eingetragenen Partners (Partnerin) 3 Arbeitstage

¹ Quelle: (BGBl I 2000/44), https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblPdf/2000_44_1/2000_44_1.pdf

² Quelle: (BGBl 2013/145), http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2013_I_145/BGBLA_2013_I_145.pdf

³Quelle: Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

- b) *Beim Tode des Lebensgefährten (Lebensgefährtin), wenn er (sie) mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebte 3 Arbeitstage*
- c) *Beim Tode eines Elternteiles 3 Arbeitstage*
- d) **Beim Tode eines Kindes. Bei Stief- oder Adoptivkindern nur, sofern sie mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebten 3 Arbeitstage**
- e) *Beim Tode von Geschwistern, Schwiegereltern und Großeltern 1 Arbeitstag.“*

Im Kollektivvertrag für die Handelsangestellten Österreichs ist dies wie folgt geregelt:

Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten besteht gemäß § 8 Abs. 3 Angestelltengesetz Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes z.B. in folgenden Fällen:

„(...) c) bei Tod des Ehegatten bzw. Lebensgefährten, wenn er (sie) mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebte 2 Arbeitstage
(...) e) **bei Tod der Eltern, Schwiegereltern oder der Kinder 1 Arbeitstag.“**

Die unterfertigten Abgeordneten stellen nachstehenden

Entschließungsantrag

Der Nationalrat wolle beschließen:

„Die Bundesregierung wird aufgefordert, dem Nationalrat ehestmöglich eine Regierungsvorlage zuzuleiten, die eine einheitliche Regelung mit einer Gleichbehandlung aller Eltern im Falle des Todes eines Kindes vorsieht, egal aus welchem Arbeits- oder Versicherungsverhältnis die Finanzierung dafür letztendlich getragen wird.“