
4078/A(E) XXVII. GP

Eingebracht am 12.06.2024

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

Entschließungsantrag

der Abgeordneten **Josef Muchitsch**

Genossen und Genossinnen

betreffend **Einführung eines Kündigungsschutzes für schwer kranke Arbeitnehmer:innen und eines Entgeltfortzahlungsfonds zur Absicherung der Betriebe**

In einer Umfrage der Arbeiterkammer, die kürzlich veröffentlicht wurde, hat jeder zwölfte Befragte angegeben, schon einmal im Krankenstand gekündigt worden zu sein. Die Wirtschaftskammer hat dazu im Internet sogar Tipps zur korrekten Kündigung Kranker veröffentlicht. So beschreibt die WKO etwa, wie man im Spital ein Kündigungsschreiben wirksam zustellt, „wenn der Kündigungsbrief auf dem Nachtkästchen deponiert oder in einem für die Patienten bestimmten Postfach abgegeben wird“.

Ein genereller Kündigungsschutz im Krankenstand besteht in Österreich nicht. Krebspatientinnen und -patienten haben zwar das Recht, einen Antrag auf einen „begünstigten Behindertenstatus“ zu stellen. Dieser schützt jedoch nur bedingt vor einer Kündigung. Sollte eine Kündigung erfolgen, muss diese vor einem Schiedsgericht beim Sozialministerium und mit dem Arbeitgeber verhandelt werden.

Die Krebshilfe hat diese Situation vor Kurzem scharf kritisiert, weil es für viele Betroffene eine verständliche emotionale Hürde darstellt, einen Antrag auf „Behinderung“ zu stellen und die Erfahrungen zeigen, dass es bei Verhandlungen vor dem Schiedsgericht sehr oft nicht zu einer Wiedereinstellung kommt, sondern zu Abschlagszahlungen. Das bedeutet, dass der Patient/die Patientin nach Ende der kräfteaubenden Therapie keinen Arbeitsplatz mehr hat.

Zusätzlich zum Schock der Diagnose, zu belastenden medizinischen Therapien und zur schwierigen emotionalen Verarbeitung ihrer schweren Erkrankung, sind Betroffene somit auch noch unerwartet mit der Kündigung ihres vermeintlich sicheren Arbeitsplatzes und damit ihrer finanziellen Existenz konfrontiert.

Verschärft wurde das Problem der Kündigungen im Krankenstand durch die Abschaffung des Entgeltfortzahlungsfonds durch die schwarz/blau Bundesregierung im Jahr 2001. Bis zu diesem Zeitpunkt hat der Fonds den Unternehmern im

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

Krankheitsfall eines Arbeitnehmers die Lohn- und Lohnnebenkosten ersetzt. Alle Arbeitgeber:innen zahlten 2,1 Prozent vom Bruttolohn in den Fonds ein. Durch die Abschaffung des solidarischen Fonds musste die Gehaltsfortzahlungen jeder Betrieb einzeln tragen, und das führte zu übergroßen Belastungen kleiner und mittlerer Betriebe. Das hatte zur Folge, dass vor allem in diesen Unternehmen Mitarbeiter:innen im Krankheitsfall oft rasch gekündigt wurden.

Dies geschah alles unter dem Titel „Senkung der Lohnnebenkosten“ – zu Lasten kranker Arbeitnehmer:innen!

Durch den Anstieg der Kündigung im Krankheitsfall, musste letztlich die schwarz/blau Regierung zumindest etwas zurückrudern: Unter bestimmten Voraussetzungen erhalten Betriebe derzeit einen Zuschuss zur Entgeltfortzahlung von der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA). Dies gilt allerdings nur für Betriebe mit nicht mehr als 50 Beschäftigte und ersetzt werden 50 bis 75 Prozent des tatsächlich fortgezählten Entgelts.

Durch die Wiedereinführung eines derartigen solidarischen Fonds, könnte das Problem der Kündigungen im Krankheitsfall entschärft werden. Darüber hinaus sollte bei ärztlich bestätigten, vorhersehbar längeren Krankenständen (zB bei Krebserkrankungen, psychischen Erkrankungen, usw) ein Kündigungsschutz eingeführt werden. Damit kann den Betroffenen zumindest die finanzielle Sorge genommen werden.

Die unterfertigten Abgeordneten stellen daher nachfolgenden

Entschließungsantrag

Der Nationalrat wolle beschließen:

„Die Bundesregierung, insbesondere der Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit wird aufgefordert, einen Kündigungsschutz für Arbeitnehmer:innen bei ärztlich bestätigten vorhersehbaren längeren Krankenständen einzuführen und zur Absicherung der Betriebe, einen solidarisch finanzierten Entgeltfortzahlungsfonds wieder einzuführen, um damit die Problematik von Kündigungen im Krankheitsfall generell zu entschärfen.“

Zuweisungsvorschlag: Ausschuss für Arbeit und Soziales