

Vorblatt

Probleme:

Bedarf nach Freistellung von der Arbeitsleistung für die Sterbebegleitung und für die Begleitung schwerst erkrankter Kinder.

Bedarf nach kranken- und pensionsversicherungsrechtlicher Absicherung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die von der Möglichkeit der Sterbebegleitung naher Angehöriger oder der Begleitung schwerst erkrankter Kinder Gebrauch machen.

Ziele:

Schaffung eines bedingten Anspruchs für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Herabsetzung der Normalarbeitszeit, Änderung der Lage der Normalarbeitszeit oder Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts für die Sterbebegleitung und für die Begleitung schwerst erkrankter Kinder.

Ermöglichung der Sterbebegleitung und der Begleitung schwerst erkrankter Kinder durch kranken- und pensionsversicherungsrechtliche Absicherung.

Inhalt:

Bedingter Rechtsanspruch auf Herabsetzung, Änderung der Lage der Normalarbeitszeit oder Freistellung für die Sterbebegleitung und für die Begleitung schwerst erkrankter Kinder.

Besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Inanspruchnahme der Sterbebegleitung oder der Begleitung schwerst erkrankter Kinder.

Kranken- und pensionsversicherungsrechtliche Absicherung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die von der Möglichkeit der Sterbebegleitung naher Angehöriger oder der Begleitung schwerst erkrankter Kinder Gebrauch machen, aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung.

Alternativen:

Beibehaltung der derzeitigen Rechtslage.

Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreich:

Keine.

Finanzielle Auswirkungen:

Abhängig von der Inanspruchnahme der Arbeits- und Sozialgerichte, wobei das Ausmaß derzeit nicht abgeschätzt werden kann. Im Übrigen wird auf die Finanziellen Erläuterungen verwiesen.

Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Die vorgesehenen Regelungen fallen nicht in den Anwendungsbereich des Rechtes der Europäischen Union.

Erläuterungen

Allgemeiner Teil

Hauptgesichtspunkte des Entwurfes:

Mit der vorliegenden Novelle soll im AVRAG eine Regelung geschaffen werden, nach der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für die Sterbebegleitung oder die Begleitung schwerst erkrankter Kinder eine Herabsetzung, eine Änderung der Lage der Normalarbeitszeit oder eine Freistellung gegen Entfall des Entgelts verlangen können. Stimmt die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber nicht zu, kann das Arbeits- und Sozialgericht zur Entscheidung dieser Frage angerufen werden.

Weiters soll die kranken- und pensionsversicherungsrechtliche Absicherung während der Sterbebegleitung und der Begleitung schwerst erkrankter Kinder aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung erfolgen.

Finanzielle Auswirkungen:

Die Berechnung der finanziellen Auswirkungen geht von folgenden Annahmen aus:

1 300 Personen pro Jahr lassen sich völlig freistellen (bzw. haben Anspruch auf ein Entgelt unter der Geringfügigkeitsgrenze) und nehmen die Versicherung für durchschnittlich 4,5 Monate in Anspruch. Die Berechnung erfolgt auf der Basis einer im Regelfall maßgeblichen Kranken- und Pensionsversicherung nach dem ASVG mit einer Bemessungsgrundlage in Höhe des Ausgleichszulagenrichtsatzes (AZR) (630,92 €), da das normale Entgelt auf Grund des Dienstverhältnisses von wenigen Einzelfällen abgesehen den AZR erreicht oder überschreitet.

Je Person ergeben sich daher in der KV $630,92 \times 0,068 \times 4,5 = 193,05$ € und in der PV $630,92 \times 0,228 \times 4,5 = 647,32$ € zusammen 840,37 €

Der jährliche Aufwand für 1 300 Personen ist demnach mit rund 1,09 Millionen Euro anzusetzen.

Weitere 11 700 Personen (20% Männer, 80% Frauen) nehmen die Regelungen zur Sterbebegleitung in Anspruch, die ihre Arbeitszeit für durchschnittlich 4,5 Monate auf 50% herabsetzen.

Aus der AIV wird der Aufstockungsbeitrag aus der Differenz zwischen dem der Reduktion entsprechenden versicherungspflichtigen Entgelt (das über der Geringfügigkeitsgrenze liegen muss, sonst sind diese Personen bereits oben enthalten) und dem AZR (bzw. einem nur in wenigen Einzelfällen maßgeblichen und daher für die Berechnung nicht berücksichtigten unter dem AZR liegenden „Normalentgelt“) getragen. Liegt die Beitragsgrundlage nach der Herabsetzung der Arbeitszeit noch über dem AZR, kommt kein Aufstockungsbeitrag in Betracht.

Nach der laut HV-Statistik für 2001 ausgewiesenen Verteilung der beitragspflichtigen Monatseinkommen erzielen rund 50% der Frauen und 15% der Männer ein Einkommen (inklusive SZ), das bei einer Reduktion der Arbeitszeit um 50% eine Beitragsgrundlage unter dem Ausgleichszulagenrichtsatz zur Folge hätte. Es wäre daher eine Abgeltung für folgende Personenzahl zu leisten:

Von 11 700 Personen sind 80% Frauen = 9 360, davon 50% unter AZ-Richtsatz = 4 680.

Von 11 700 Personen sind 20% Männer = 2 340, davon 15% unter AZ-Richtsatz = 351.

Als Beitragsgrundlage ist die mittlere Differenz zwischen der Geringfügigkeitsgrenze (301,54 €) und dem AZ-Richtsatz (630,92 €), sohin rund 164,70 € ($630,92 \text{ €} + 301,54 \text{ €} = 932,46 \text{ €}$; $932,46 \text{ €} : 2 = 466,23 \text{ €}$; $630,92 \text{ €} - 466,23 \text{ €} = 164,69 \text{ €}$) anzusetzen.

$4 680 \times 164,7 \text{ €} \times 0,228 \times 4,5 = 0,79$ Millionen Euro und $351 \times 164,7 \text{ €} \times 0,228 \times 4,5 = 0,06$ Millionen Euro zusammen 0,85 Millionen Euro.

Die Einbeziehung der bei den Gebietskörperschaften beschäftigten rund 160 000 (2000) Vertragsbediensteten – dies sind rund 6% der übrigen unselbständig beschäftigten Erwerbstätigen (ohne öffentlichen Dienst) – bedeutet unter der Annahme, dass die Inanspruchnahme im gleichen Verhältnis wie bei den übrigen unselbständig Erwerbstätigen erfolgt, einen Anteil von rund 780 Personen (78 Vollfreistellungen, 702 Arbeitszeitreduzierungen). Bei den Teilzeitbeschäftigten kann infolge des in Bezug auf die Vergleichsgruppe erzielten höheren Durchschnittseinkommens davon ausgegangen werden, dass nur rund 30% der Beschäftigten bei 50% Arbeitszeitreduzierung ein Einkommen unter der Geringfügigkeitsgrenze erzielen würden.

Bei einer Inanspruchnahme über 4,5 Monate ergibt dies für 78 voll freigestellte Personen ($\times 840,37 \text{ €}$) rund 65.000 € und für rund 210 Personen (= 30% von 702 Personen) mit reduzierter Arbeitszeit ($164,7 \text{ €} \times 0,228 \times 4,5$) rund 35 000 € und damit einen jährlichen Gesamtaufwand von rund 0,1 Millionen Euro.

Für die Inanspruchnahme der Regelungen durch Arbeitslose ist von einer gleichen proportionalen Verteilung auszugehen. Bei einer Arbeitslosenquote von angenommen rund 5% sind dies daher rund 680 Personen, die mangels der Möglichkeit einer Teilzeitvereinbarung voll mit dem Ausgleichszulagenrichtsatz (bzw. in Einzelfällen auf der Basis des für die Berechnung nicht berücksichtigten niedrigeren Leistungsbezuges) abzusichern sind:

Je Person ergeben sich wie oben in der KV $630,92 \text{ €} \times 0,068 \times 4,5 = 193,05 \text{ €}$ und in der PV $630,92 \text{ €} \times 0,228 \times 4,5 = 647,32 \text{ €}$ zusammen 840,37 €

Der jährliche Aufwand für 680 arbeitslose Personen ist demnach mit rund 0,57 Millionen Euro anzusetzen.

Insgesamt wären bei 14 460 Personen, die von einer entsprechenden arbeitsrechtlichen Regelung Gebrauch machen, für rund 7 299 Personen Versicherungsbeitragszahlungen in Höhe von rund 2,6 Millionen Euro jährlich aus der AIV aufzuwenden.

Wird die Versicherung nur für durchschnittlich drei Monate in Anspruch genommen (weil nur Wenige mehr als drei Monate in Anspruch nehmen, in einigen Fällen aber wahrscheinlich auch die drei Monate nicht ausgeschöpft werden), beträgt der jährliche Aufwand rund 1,7 Millionen Euro.

Kompetenzgrundlage:

In kompetenzrechtlicher Hinsicht stützt sich das im Entwurf vorliegende Bundesgesetz auf Art. 10 Abs. 1 Z 11 B-VG („Arbeitsrecht, soweit es nicht unter Art. 12 fällt, Sozialversicherungswesen“).

Besonderer Teil

Zu Art. 1 (Änderung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes):

Zu Art. 1 Z 1 und 2 (§ 11 Abs. 2 und 3 AVRAG):

Anpassungen an das MSchG bzw. VKG in der Fassung BGBl. I Nr. 103/2001. Im § 11 Abs. 3 AVRAG wird die Wiederverlautbarung des Wehrgesetzes (BGBl. I Nr. 146/2001) berücksichtigt.

Zu Art. 1 Z 3 (§§ 14a und 14b AVRAG):

Durch die Bestimmung des § 14a Abs. 1 haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Möglichkeit, eine Herabsetzung, eine Änderung der Lage der Normalarbeitszeit oder eine Freistellung von der Arbeitsleistung gegen Entfall des Arbeitsentgelts für die Sterbebegleitung eines nahen Angehörigen im Sinne des § 16 URLG zu verlangen. Diese Maßnahme kann auch für Geschwister (= Verwandte in der Seitenlinie des zweiten Grades – siehe § 41 ABGB) verlangt werden, da zwischen den genannten Personen und der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer ein besonderes familiäres Naheverhältnis besteht. Ein gemeinsamer Haushalt mit dem nahen Angehörigen im Sinne des § 16 URLG bzw. mit dem Verwandten/der Verwandten in der Seitenlinie des zweiten Grades ist nicht erforderlich.

Eine solche Maßnahme kann vorerst für einen bestimmten, drei Monate nicht übersteigenden Zeitraum erfolgen. Eine Verlängerung dieser Maßnahme ist zulässig, wobei die Gesamtdauer pro Anlassfall mit sechs Monaten begrenzt ist.

Die Maßnahme kann auch von mehreren Angehörigen gleichzeitig vorgenommen werden.

Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer hat der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber die von ihm verlangte Maßnahme sowie deren Verlängerung schriftlich bekannt zu geben, wobei der Grund für die Maßnahme bzw. die Verlängerung als auch das Verwandtschaftsverhältnis glaubhaft zu machen sind. Die Glaubhaftmachung des Grundes kann durch eine Bestätigung eines Arztes bzw. einer Ärztin, dass der bzw. die Angehörige lebensbedrohlich erkrankt ist, erfolgen. Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer die Erbringung eines bestimmten Nachweises vorzuschreiben. Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber kann jedoch eine schriftliche Bescheinigung über das Verwandtschaftsverhältnis verlangen.

In der Regel wird zwischen der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer und der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber eine Vereinbarung über die in § 14a Abs. 1 genannten Maßnahmen zum Zwecke der Sterbe-

begleitung erfolgen. Kommt eine solche nicht zustande, ist in § 14a Abs. 3 ein eigenes Verfahren vorgesehen.

Ist die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber mit der von der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer verlangten Maßnahme nicht einverstanden, hat sie bzw. er innerhalb von fünf Arbeitstagen ab Zugang der schriftlichen Bekanntgabe Klage beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht zu erheben. Das Arbeits- und Sozialgericht hat auf Grund einer Abwägung der beiderseitigen Interessenslage über die vom Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin verlangte Maßnahme zu entscheiden. Eine Berufung gegen dieses Urteil ist nicht zulässig.

Nach Ablauf der Frist von fünf Arbeitstagen kann die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer die verlangte Maßnahme vorerst bis zur Entscheidung des Arbeits- und Sozialgerichts vornehmen. Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber kann jedoch dagegen einen Antrag auf Erlassung einer einstweiligen Verfügung nach § 381 Z 2 EO zur Abwendung eines drohenden unwiederbringlichen Schadens stellen. Dies ist etwa dann der Fall, wenn ein Geldersatz durch die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer entweder gar nicht oder nicht in adäquatem Ausmaß geleistet werden könnte. Bescheinigt der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin, dass durch das Fernbleiben der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers ein beträchtlicher Schaden für den Betrieb entsteht, wird der Antrag auf einstweilige Verfügung Erfolg haben. Da das Hauptverfahren beim Arbeits- und Sozialgericht anhängig ist, ist dieses auch für den Erlass der einstweiligen Verfügung zuständig (siehe § 387 Abs. 1 EO). Im Übrigen sind die Bestimmungen der §§ 389 ff EO anzuwenden. Trifft das Gericht eine für den Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin negative Entscheidung, hat er bzw. sie ab rechtswirksamer Zustellung der einstweiligen Verfügung die bereits vorgenommene Maßnahme zu beenden. Der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer steht das Rechtsmittel des Rekurses, wird sie bzw. er im Provisorialverfahren nicht gehört, das Widerspruchsrecht zu.

Für die Verlängerung wird grundsätzlich dasselbe Verfahren wie für die erstmalige Inanspruchnahme der Maßnahme vorgesehen, da auch hier eine rasche Entscheidungsmöglichkeit gegeben sein soll.

Da es sich um eine befristete Maßnahme handelt, hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer zum Endzeitpunkt der Maßnahme jedenfalls das Recht auf Rückkehr zur bisherigen Vertragsvereinbarung. Endet die Sterbebegleitung vorzeitig (zB Tod oder Genesung des bzw. der Angehörigen), hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer dies der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Sowohl die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer als auch die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber können nach dem Wegfall der Sterbebegleitung die vorzeitige Rückkehr zur bisherigen Vertragsvereinbarung verlangen (§ 14a Abs. 4).

Wird eine Freistellung von der Arbeitsleistung angetreten, ist der nicht verbrauchte Urlaubsanspruch sowie der Anspruch auf Sonderzahlungen – wie nach dem Mutterschutzgesetz – im jeweiligen Arbeitsjahr entsprechend zu aliquotieren (§ 14a Abs. 5 und 6).

Eine gesetzlich zustehende Abfertigung ist im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses während Zeiten einer Sterbebegleitung auf Basis der Arbeitszeit vor Antritt der Maßnahme zu berechnen. Wird das Arbeitsverhältnis während Zeiten einer Freistellung von der Arbeitsleistung beendet, ist eine Ersatzleistung nach § 10 URLG in Anlehnung an die Bestimmung des § 11 AVRAG (Bildungskarenz) zu berechnen (§ 14a Abs. 7).

Des Weiteren haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach § 14b die Möglichkeit, eine Freistellung von der Arbeitsleistung gegen Entfall des Arbeitsentgelts, eine Herabsetzung sowie eine Änderung der Lage der Normalarbeitszeit für ihre im gemeinsamen Haushalt lebenden, schwerst erkrankten Kinder, Wahl- oder Pflegekinder zu verlangen. Damit können Eltern ihre zB an Krebs oder Leukämie erkrankten Kinder begleiten. Beim Begriff „Kind“ wird auf den weiten Kindesbegriff des § 42 ABGB, also auf die bloße Verwandtschaftsbeziehung ohne Limitierung durch eine Altersgrenze, abgestellt; Enkel, Urenkel sind davon nicht erfasst. Die Voraussetzung des gemeinsamen Haushalts ist dann erfüllt, wenn zwischen der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer und ihrem bzw. seinem Kind eine Wirtschafts- und Wohngemeinschaft besteht. Der gemeinsame Haushalt gilt jedoch nicht als aufgehoben, wenn sich das Kind in Anstaltspflege befindet (vgl. § 2 Abs. 5 FLAG 1967, BGBl. Nr. 367/1967 in der geltenden Fassung).

Zu Art. 1 Z 4 (§ 15a AVRAG):

Durch diese Bestimmung ist ein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz ab Bekanntgabe der nach § 14a Abs. 1 verlangten Maßnahme bis vier Wochen nach dem (vorzeitigen) Ende der Sterbebegleitung vorgesehen. Demnach ist eine Kündigung bzw. Entlassung ohne Zustimmung des Gerichts rechtsunwirksam. Im Fall einer für den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin negativen einstweiligen Verfügung (siehe § 14a Abs. 3) endet der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz vier Wochen nach der Zu-

stellung der einstweiligen Verfügung, da damit vorerst das Ende der bereits vorgenommenen Maßnahme verbunden ist. Der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz ist auch bei Begleitung von schwerst erkrankten Kindern (siehe § 14b) gegeben.

Zu Art. 1 Z 5 (§ 16 AVRAG):

§ 15a ist unabdingbar.

Zu Art. 2 (Änderung des Urlaubsgesetzes):

Zu Art. 2 Z 1 und 3 (§§ 4 Abs. 5 letzter Satz und 16 Abs. 1 Z 2 UrlG):

Anpassungen an das MSchG bzw. VKG in der Fassung des BGBl. I Nr. 103/2001.

Zu Art. 2 Z 2 (§ 10 Abs. 4 UrlG):

Endet das Arbeitsverhältnis während einer Herabsetzung der Normalarbeitszeit gemäß den §§ 14a und 14b AVRAG, so ist in den in Abs. 4 genannten Beendigungsarten bei der Berechnung der Ersatzleistung im Sinne von § 10 Abs. 1 UrlG jene Arbeitszeit zugrunde zu legen, die in dem Urlaubsjahr, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist, von der Arbeitnehmerin bzw. vom Arbeitnehmer überwiegend zu leisten war.

Zu Art. 3 (Änderung des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977):

Zu Art. 3 Z 1 (§ 15 Abs. 1 AIVG):

Gemäß § 15 Abs. 1 Z 1 AIVG ist für Zeiträume eines arbeitslosenversicherungsfreien Dienstverhältnisses eine Rahmenfristerstreckung um bis zu drei Jahre vorgesehen. Besteht als Folge der Herabsetzung der Arbeitszeit (unter Umständen auch auf Null) kein Anspruch auf ein über der Geringfügigkeitsgrenze liegendes Entgelt, so liegt ein arbeitslosenversicherungsfreies Dienstverhältnis und damit ein Rahmenfristerstreckungstatbestand gemäß § 15 Abs. 1 Z 1 vor. Für jene Fälle, in denen kein Dienstverhältnis (mehr) vorliegt, soll ein neuer Rahmenfristerstreckungstatbestand eingeführt werden, um sicherzustellen, dass vor der Sterbebegleitung eines nahen Verwandten oder Begleitung eines schwerst erkrankten Kindes liegende arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigungszeiten nicht aus der für die Berechnung der Anwartschaft auf Arbeitslosengeld maßgeblichen Rahmenfrist herausfallen können.

Zu Art. 3 Z 2 (§ 21 Abs. 1 AIVG):

Durch die vorgeschlagene Änderung soll eine Verschlechterung der Bemessungsgrundlage für Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung nach einer Herabsetzung der Normalarbeitszeit zum Zweck der Sterbebegleitung eines nahen Verwandten oder Begleitung eines schwerst erkrankten Kindes vermieden werden.

Zu Art. 3 Z 3 (§§ 29 bis 32 AIVG):

Dadurch soll eine kranken- und pensionsversicherungsrechtliche Absicherung von Personen, die eine Herabsetzung oder Änderung der Lage der Normalarbeitszeit oder eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes zum Zwecke der Sterbebegleitung eines nahen Verwandten im Sinne des § 14a AVRAG oder der Begleitung eines schwerst erkrankten Kindes im Sinne des § 14b AVRAG in Anspruch nehmen, aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung eingeführt werden. Diese soll im Hinblick auf die verfassungsrechtlich gebotene Gleichbehandlung aller in die Arbeitslosenversicherung einbezogenen Dienstnehmergruppen auch bei Inanspruchnahme der Sterbebegleitung durch Vertragsbedienstete des Bundes, der Länder oder der Gemeinden nach dem jeweiligen Vertragsbedienstetengesetz (oder nach entsprechenden Vertragsschablonen in Städten mit eigenem Statut) gebühren. Die soziale Absicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung bringt nicht nur Vorteile für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sondern auch für die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, weil dadurch eine Entlastung des Betriebes von aus verständlichen Gründen zum Teil nicht voll einsatzfähigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erreicht wird. Zum Teil wird es sogar zu einer vorübergehenden Neueinstellung von Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern kommen, die bei Bewährung zum Teil auch die Chance auf längerfristige Beschäftigungen erhalten können.

Für Personen, die wegen der Herabsetzung oder Änderung der Lage der Normalarbeitszeit oder der Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes aus dem Dienstverhältnis kein Entgelt oder nur ein unter der für die Versicherungspflicht maßgeblichen Geringfügigkeitsgrenze liegendes Entgelt beziehen, soll sowohl eine Sachleistungsversicherung in der Krankenversicherung als auch eine Pensionsversicherung vorgesehen werden. Geldleistungen aus der Krankenversicherung kommen nicht in Betracht, da in diesem Fall kein Einkommen aus dem Dienstverhältnis vorliegt, das ersetzt werden könnte. Beitragsgrundlage soll jeweils der Ausgleichszulagenrichtsatz für Alleinstehende sein, wenn jedoch das Entgelt vor der Änderung

der Normalarbeitszeit niedriger als der Ausgleichszulagenrichtsatz war, (nur) dieses Entgelt, da es durch die Sterbebegleitung bzw. Begleitung eines schwerst erkrankten Kindes zu keiner Besserstellung kommen soll.

Für Personen, die zwar ein versicherungspflichtiges, jedoch unter dem Ausgleichszulagenrichtsatz liegendes Entgelt erzielen, soll in der Pensionsversicherung die Beitragsgrundlage auf den Ausgleichszulagenrichtsatz bzw. auf das (niedrigere) Entgelt vor der Änderung der Normalarbeitszeit angehoben werden. Eine Anhebung der Beitragsgrundlage in der Krankenversicherung wäre nicht sinnvoll, da der Sachleistungsanspruch unabhängig von der Höhe der Beitragsgrundlage gegeben ist und ein über dem Entgelt liegender Krankengeldanspruch ebenfalls nicht in Betracht kommt.

Der Beitragssatz in der Krankenversicherung soll dem jeweiligen auf Grund des Dienstverhältnisses geltenden Beitragssatz entsprechen (zB 6,8 vH für Angestellte, 7,5 vH für neue Vertragsbedienstete).

Für jene Dienstnehmergruppen, die wegen eines Ruhegenussanspruches von der Pensionsversicherung bzw. wegen eines Anspruches auf Leistungen der Krankenfürsorge von der Krankenversicherung ausgenommen sind, sollen an Stelle der Beiträge zur Kranken- bzw. Pensionsversicherung Beitragsleistungen an den Träger der Ruhegenuss- bzw. Krankenfürsorgeleistung (wenn etwa auf Grund einer landesgesetzlichen Regelung während der Sterbebegleitung ein den Leistungen aus der Krankenversicherung vergleichbarer Anspruch auf Leistungen der Krankenfürsorge besteht) erfolgen.

Um auch Arbeitslosen die Sterbebegleitung bzw. Begleitung eines schwerst erkrankten Kindes zu ermöglichen, sollen diese bei Abmeldung vom Bezug des Arbeitslosengeldes oder der Notstandshilfe wie karenzierte Beschäftigte in der Kranken- und Pensionsversicherung versichert werden.

Textgegenüberstellung

Geltende Fassung:

Vorgeschlagene Fassung:

Artikel 1

Änderung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes

§ 11. (1) ...

(2) Für den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge (§ 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes – EStG 1988) und für Rechtsansprüche des Arbeitnehmers, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, gilt § 15 Abs. 2 des Mutterschutzgesetzes (MSchG), BGBl. Nr. 221/1979, mit Ausnahme des letzten Satzes, für den Urlaubsanspruch gilt § 15 Abs. 3 MSchG mit der Maßgabe, daß anstelle des Begriffes „Karenzurlaub“ der Begriff „Bildungskarenz“ tritt.

(3) Für die Dauer eines in eine Bildungskarenz fallenden Beschäftigungsverbotes nach den §§ 3 oder 5 MSchG, eines Karenzurlaubes nach den §§ 15 oder 15b MSchG oder §§ 2 oder 5 des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes (EKUG), BGBl. Nr. 651/1989, oder anderen gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften, eines Präsenzdienstes gemäß § 27 des Wehrgesetzes 1990, BGBl. Nr. 305, oder eines Zivildienstes gemäß § 6a des Zivildienstgesetzes, BGBl. Nr. 679/1986, ist die Vereinbarung über die Bildungskarenz unwirksam.

§ 14. ...

§ 11. (1) ...

(2) Für den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge (§ 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes – EStG 1988) und für Rechtsansprüche des Arbeitnehmers, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, gilt § 15f Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes (MSchG), BGBl. Nr. 221/1979, mit Ausnahme des letzten Satzes, für den Urlaubsanspruch gilt § 15f Abs. 2 MSchG mit der Maßgabe, dass anstelle des Begriffes „Karenz“ der Begriff „Bildungskarenz“ tritt.

(3) Für die Dauer eines in eine Bildungskarenz fallenden Beschäftigungsverbotes nach den §§ 3 oder 5 MSchG, einer Karenz nach dem MSchG oder Väter-Karenzgesetz (VKG), BGBl. Nr. 651/1989, oder anderen gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften, eines Präsenzdienstes gemäß § 19 des Wehrgesetzes 2001, BGBl. I Nr. 146/2001, oder eines Zivildienstes gemäß § 6a des Zivildienstgesetzes, BGBl. Nr. 679/1986, ist die Vereinbarung über die Bildungskarenz unwirksam.

§ 14. ...

Sterbebegleitung

§ 14a. (1) Der Arbeitnehmer kann schriftlich eine Herabsetzung, eine Änderung der Lage der Normalarbeitszeit oder eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts zum Zwecke der Sterbebegleitung eines nahen Angehörigen im Sinne des § 16 Abs. 1 letzter Satz UrlG für einen bestimmten, drei Monate nicht übersteigenden Zeitraum unter Bekanntgabe von Beginn und Dauer verlangen, auch wenn kein gemeinsamer Haushalt mit dem nahen Angehörigen gegeben ist. Eine solche Maßnahme kann auch für die Sterbebegleitung von Verwandten in der Seitenlinie des zweiten Grades verlangt werden. Der Arbeitnehmer kann eine Verlängerung der Maßnahme schriftlich verlangen, wobei die Gesamtdauer der Maßnahme sechs Monate nicht überschreiten darf.

(2) Der Arbeitnehmer hat den Grund für die Maßnahme und deren Verlängerung als auch das Verwandtschaftsverhältnis glaubhaft zu machen. Auf Verlangen des Arbeitgebers ist eine schriftliche Bescheinigung über das Verwandt-

Geltende Fassung:

Vorgeschlagene Fassung:

12

schaftsverhältnis vorzulegen.

(3) Der Arbeitnehmer kann die von ihm nach Abs. 1 verlangte Maßnahme frühestens fünf Arbeitstage, die Verlängerung frühestens zehn Arbeitstage nach Zugang der schriftlichen Bekanntgabe vornehmen. Die Maßnahme wird wirksam, sofern nicht der Arbeitgeber binnen fünf Arbeitstagen – bei einer Verlängerung binnen zehn Arbeitstagen – ab Zugang der schriftlichen Bekanntgabe Klage gegen die Wirksamkeit der Maßnahme sowie deren Verlängerung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erhebt. Das Arbeits- und Sozialgericht hat unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und der Interessen des Arbeitnehmers zu entscheiden. In solchen Rechtsstreitigkeiten steht keiner Partei ein Kostenersatzanspruch an die andere zu, ist gegen ein Urteil des Gerichtes erster Instanz eine Berufung nicht zulässig und sind – unabhängig vom Wert des Streitgegenstandes – Beschlüsse des Gerichtes erster Instanz nur aus den Gründen des § 517 Abs. 1 Z 1, 4 und 6 der Zivilprozessordnung anfechtbar. Bis zur Entscheidung des Arbeits- und Sozialgerichts kann der Arbeitnehmer die von ihm verlangte Maßnahme sowie deren Verlängerung vornehmen, es sei denn, das Arbeits- und Sozialgericht untersagt auf Antrag des Arbeitgebers dem Arbeitnehmer mit einstweiliger Verfügung nach § 381 Z 2 Exekutionsordnung, RGBI. Nr. 79/1896, die Vornahme dieser Änderung. Im Übrigen sind die für einstweilige Verfügungen geltenden gesetzlichen Bestimmungen anzuwenden.

(4) Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber den Wegfall der Sterbebegleitung unverzüglich bekannt zu geben. Er kann die vorzeitige Rückkehr zu der ursprünglichen Normalarbeitszeit nach zwei Wochen nach Wegfall der Sterbebegleitung verlangen. Ebenso kann der Arbeitgeber bei Wegfall der Sterbebegleitung die vorzeitige Rückkehr des Arbeitnehmers verlangen, sofern nicht berechnete Interessen des Arbeitnehmers dem entgegen stehen.

(5) Fallen in das jeweilige Arbeitsjahr Zeiten einer Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts, so gebührt ein Urlaub, soweit dieser noch nicht verbraucht worden ist, in dem Ausmaß, das dem um die Dauer der Freistellung von der Arbeitsleistung verkürzten Arbeitsjahr entspricht. Ergeben sich bei der Berechnung des Urlaubsausmaßes Teile von Werktagen, so sind diese auf ganze Werktage aufzurunden.

(6) Der Arbeitnehmer behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988 in den Kalenderjahren, in die Zeiten einer Freistellung gegen Entfall des Ar-

Geltende Fassung:

§ 15. ...

Unabdingbarkeit

§ 16. Die Rechte, die dem Arbeitnehmer auf Grund der §§ 2 bis 15 zustehen, können durch Arbeitsvertrag oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung weder aufgehoben noch beschränkt werden.

§ 19. (1) ...
1. bis 12. ...

Vorgeschlagene Fassung:

beitsentgelts fallen, in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartigen Zeiten fallen. Für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen werden dadurch nicht berührt.

(7) Wird das Arbeitsverhältnis während der Inanspruchnahme der Maßnahme oder der Verlängerung beendet, ist bei der Berechnung einer gesetzlich zustehenden Abfertigung die frühere Arbeitszeit des Arbeitnehmers vor dem Wirksamwerden der Maßnahme zugrunde zu legen. Bei der Berechnung der Abfertigung nach dem BUAG ist bei der Berechnung der Stundenzahl nach § 13d Abs. 3 BUAG vorzugehen. Erfolgt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses während einer Freistellung von der Arbeitsleistung, ist bei der Berechnung der Ersatzleistung gemäß § 10 UrlG das für den letzten Monat vor Antritt der Freistellung von der Arbeitsleistung gebührende Entgelt zugrunde zu legen.

Begleitung von schwerst erkrankten Kindern

§ 14b. § 14a ist auch bei der Begleitung von im gemeinsamen Haushalt lebenden, schwerst erkrankten Kindern (Wahl- oder Pflegekindern) des Arbeitnehmers anzuwenden.

§ 15. ...

Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Sterbebegleitung und der Begleitung schwerst erkrankter Kinder

§ 15a. Der Arbeitnehmer kann ab Bekanntgabe einer in § 14a Abs. 1 vorgesehenen Maßnahme und bis zum Ablauf von vier Wochen nach deren Ende rechtswirksam weder gekündigt noch entlassen werden. Abweichend vom ersten Satz kann eine Kündigung oder Entlassung rechtswirksam ausgesprochen werden, wenn vorher die Zustimmung des zuständigen Arbeits- und Sozialgerichts eingeholt wurde. Das Gericht hat über eine Kündigung unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und der Interessen des Arbeitnehmers zu entscheiden. Dasselbe gilt bei der Begleitung von schwerst erkrankten Kindern.

Unabdingbarkeit

§ 16. Die Rechte, die dem Arbeitnehmer auf Grund der §§ 2 bis 15a zustehen, können durch Arbeitsvertrag oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung weder aufgehoben noch beschränkt werden.

§ 19. (1) ...
1. bis 12. ...

13. Die §§ 11 Abs. 2 und 3, 14a, 14b, 15a und 16 in der Fassung des Bun-

desgesetzes BGBl. I Nr. xxx/2002 treten mit 1. Juli 2002 in Kraft.

Artikel 2

Änderung des Urlaubsgesetzes

§ 4. (1) bis (4) ...

(5) Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist. Diese Frist verlängert sich bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes gemäß dem Eltern-Karenzurlaubsgesetz, BGBl. Nr. 651/1989 (EKUG), oder gemäß dem Mutterschutzgesetz 1979, BGBl. Nr. 221 (MSchG), um jenen Zeitraum, um den der Karenzurlaub zehn Monate übersteigt.

§ 10. (1) bis (3) ...

(4) Endet das Arbeitsverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß EKUG oder MSchG durch

1. Entlassung ohne Verschulden des Arbeitnehmers,
2. begründeten vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers,
3. Kündigung seitens des Arbeitgebers oder
4. einvernehmliche Auflösung,

ist der Berechnung der Ersatzleistung im Sinne des Abs. 1 jene Arbeitszeit zugrunde zu legen, die in dem Urlaubsjahr, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist, vom Arbeitnehmer überwiegend zu leisten war.

§ 16. (1) Ist der Arbeitnehmer nach Antritt des Arbeitsverhältnisses an der Arbeitsleistung

1. ...
2. wegen der notwendigen Betreuung seines Kindes (Wahl- oder Pflegekinds) infolge eines Ausfalls einer Person, die das Kind ständig betreut hat, aus den Gründen des § 15d Abs. 2 Z 1 bis 4 des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. Nr. 221, in der jeweils geltenden Fassung,

nachweislich verhindert, so hat er Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts bis zum Höchstausmaß seiner regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines Arbeitsjahres. Als nahe Angehörige im Sinne dieses Bundesgesetzes sind der Ehegatte und Personen anzusehen, die mit dem Arbeitnehmer in gerader Linie verwandt sind, ferner Wahl- und Pflegekinder sowie die Person, mit der

§ 4. (1) bis (4) ...

(5) Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist. Diese Frist verlängert sich bei Inanspruchnahme einer Karenz gemäß dem Väter-Karenzgesetz (VKG), BGBl. Nr. 651/1989, oder gemäß dem Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG), BGBl. Nr. 221, um jenen Zeitraum, um den die Karenz zehn Monate übersteigt.

§ 10. (1) bis (3) ...

(4) Endet das Arbeitsverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß EKUG oder MSchG oder Herabsetzung der Normalarbeitszeit nach den §§ 14a und 14b Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, BGBl. Nr. 459/1993, durch

1. Entlassung ohne Verschulden des Arbeitnehmers,
2. begründeten vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers,
3. Kündigung seitens des Arbeitgebers oder
4. einvernehmliche Auflösung,

ist der Berechnung der Ersatzleistung im Sinne des Abs. 1 jene Arbeitszeit zugrunde zu legen, die in dem Urlaubsjahr, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist, vom Arbeitnehmer überwiegend zu leisten war.

§ 16. (1) Ist der Arbeitnehmer nach Antritt des Arbeitsverhältnisses an der Arbeitsleistung

1. ...
2. wegen der notwendigen Betreuung seines Kindes (Wahl- oder Pflegekinds) infolge eines Ausfalls einer Person, die das Kind ständig betreut hat, aus den Gründen des § 15d Abs. 2 Z 1 bis 5 des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. Nr. 221, in der jeweils geltenden Fassung,

nachweislich verhindert, so hat er Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts bis zum Höchstausmaß seiner regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines Arbeitsjahres. Als nahe Angehörige im Sinne dieses Bundesgesetzes sind der Ehegatte und Personen anzusehen, die mit dem Arbeitnehmer in gerader Linie verwandt sind, ferner Wahl- und Pflegekinder sowie die Person, mit der

Geltende Fassung:

der Arbeitnehmer in Lebensgemeinschaft lebt.

§ 19. (1) bis (8) ...

Vorgeschlagene Fassung:

der Arbeitnehmer in Lebensgemeinschaft lebt.

§ 19. (1) bis (8) ...

(9) Die §§ 4 Abs. 5 letzter Satz, 10 Abs. 4 und 16 Abs. 1 Z 2 in der Fassung des Bundesgesetzes, BGBl. I Nr. xxx/2002 tritt mit 1. Juli 2002 in Kraft.

Artikel 3

Änderung des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977

§ 15. (1) Die Rahmenfrist (§ 14 Abs. 1 bis 3) verlängert sich um höchstens drei Jahre um Zeiträume, in denen der Arbeitslose im Inland

1. bis 8. ...

9. auf behördliche Anordnung angehalten worden ist.

(2) bis (7) ...

§ 21. (1) Für die Festsetzung des Grundbetrages des Arbeitslosengeldes ist bei Geltendmachung bis 30. Juni das Entgelt des vorletzten Kalenderjahres aus den beim Hauptverband der Sozialversicherungsträger gespeicherten Jahresbeitragsgrundlagen aus arbeitslosenversicherungspflichtigem Entgelt, mangels solcher aus anderen für Zwecke der Sozialversicherung gespeicherten Jahresbeitragsgrundlagen heranzuziehen. Bei Geltendmachung nach dem 30. Juni ist das Entgelt des letzten Kalenderjahres heranzuziehen. Liegen die nach den vorstehenden Sätzen heranzuziehenden Jahresbeitragsgrundlagen nicht vor, so sind jeweils die letzten vorliegenden Jahresbeitragsgrundlagen eines vorhergehenden Jahres heranzuziehen. Durch Teilung des Entgelts der maßgeblichen Jahresbeitragsgrundlagen durch zwölf ergibt sich das monatliche Bruttoeinkommen. Zeiten, in denen der Arbeitslose infolge Erkrankung (Schwangerschaft) nicht das volle Entgelt oder wegen Beschäftigungslosigkeit kein Entgelt bezogen hat, sowie Zeiten des Bezuges einer Lehrlingsentschädigung, wenn es für den Arbeitslosen günstiger ist, bleiben bei der Heranziehung der Beitragsgrundlagen außer Betracht. In diesem Fall ist das Entgelt durch die Zahl der Versicherungstage zu teilen und mit 30 zu vervielfachen. Jahresbeitragsgrundlagen, die einen

§ 15. (1) Die Rahmenfrist (§ 14 Abs. 1 bis 3) verlängert sich um höchstens drei Jahre um Zeiträume, in denen der Arbeitslose im Inland

1. bis 8. ...

9. auf behördliche Anordnung angehalten worden ist;

10. bei Sterbebegleitung eines nahen Verwandten oder bei Begleitung eines schwerst erkrankten Kindes gemäß § 29 oder § 32 krankenversichert war oder im Sinne des § 31 Anspruch auf Leistungen der Krankenfürsorge hatte.

(2) bis (7) ...

§ 21. (1) Für die Festsetzung des Grundbetrages des Arbeitslosengeldes ist bei Geltendmachung bis 30. Juni das Entgelt des vorletzten Kalenderjahres aus den beim Hauptverband der Sozialversicherungsträger gespeicherten Jahresbeitragsgrundlagen aus arbeitslosenversicherungspflichtigem Entgelt, mangels solcher aus anderen für Zwecke der Sozialversicherung gespeicherten Jahresbeitragsgrundlagen heranzuziehen. Bei Geltendmachung nach dem 30. Juni ist das Entgelt des letzten Kalenderjahres heranzuziehen. Liegen die nach den vorstehenden Sätzen heranzuziehenden Jahresbeitragsgrundlagen nicht vor, so sind jeweils die letzten vorliegenden Jahresbeitragsgrundlagen eines vorhergehenden Jahres heranzuziehen. Durch Teilung des Entgelts der maßgeblichen Jahresbeitragsgrundlagen durch zwölf ergibt sich das monatliche Bruttoeinkommen. Zeiten, in denen der Arbeitslose infolge Erkrankung (Schwangerschaft) nicht das volle Entgelt oder wegen Beschäftigungslosigkeit kein Entgelt bezogen hat, sowie Zeiten des Bezuges einer Lehrlingsentschädigung, wenn es für den Arbeitslosen günstiger ist, bleiben bei der Heranziehung der Beitragsgrundlagen außer Betracht. In diesem Fall ist das Entgelt durch die Zahl der Versicherungstage zu teilen und mit 30 zu vervielfachen. Jahresbeitragsgrundlagen, die einen

Geltende Fassung:

Zeitraum enthalten, in dem Karenz(Urlaubs)geld oder Kinderbetreuungsgeld bezogen wurde, bleiben außer Betracht, wenn diese niedriger als die sonst heranzuziehenden Jahresbeitragsgrundlagen sind. Sind die heranzuziehenden Jahresbeitragsgrundlagen zum Zeitpunkt der Geltendmachung älter als vier Jahre, so sind diese mit den Aufwertungsfaktoren gemäß § 108 Abs. 4 ASVG der betreffenden Jahre aufzuwerten.

(2) bis (8) ...

Vorgeschlagene Fassung:

Zeitraum enthalten, in dem Karenz-(Urlaubs-)Geld oder Kinderbetreuungsgeld bezogen wurde oder die Normalarbeitszeit zum Zwecke der Sterbebegleitung eines nahen Verwandten oder der Begleitung eines schwerst erkrankten Kindes gemäß § 14a oder § 14b AVRAG oder einer gleichartigen Regelung herabgesetzt wurde, bleiben außer Betracht, wenn diese niedriger als die sonst heranzuziehenden Jahresbeitragsgrundlagen sind. Sind die heranzuziehenden Jahresbeitragsgrundlagen zum Zeitpunkt der Geltendmachung älter als vier Jahre, so sind diese mit den Aufwertungsfaktoren gemäß § 108 Abs. 4 ASVG der betreffenden Jahre aufzuwerten.

(2) bis (8) ...

Abschnitt 2a

Kranken- und Pensionsversicherung bei Sterbebegleitung und bei Begleitung von schwerst erkrankten Kindern

Kranken- und Pensionsversicherung für Dienstnehmer

§ 29. (1) Personen, die in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis stehen und gemäß § 14a oder § 14b AVRAG oder einer gleichartigen Regelung eine Herabsetzung, eine Änderung der Lage der Normalarbeitszeit oder eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts zum Zwecke der Sterbebegleitung eines nahen Verwandten oder der Begleitung eines schwerst erkrankten Kindes in Anspruch nehmen, bleiben jedenfalls nach den jeweils auf Grund dieses Dienstverhältnisses anzuwendenden Rechtsvorschriften kranken- und pensionsversichert.

(2) Besteht die Pflichtversicherung nur auf Grund des Abs. 1 weiter, so ist als Beitragsgrundlage der Richtsatz gemäß § 293 Abs. 1 lit. a sublit. bb ASVG heranzuziehen, wenn jedoch die letzte Beitragsgrundlage vor der Sterbebegleitung oder Begleitung eines schwerst erkrankten Kindes niedriger war, diese. In der Krankenversicherung besteht nur Anspruch auf Sachleistungen, in der Pensionsversicherung werden Beitragszeiten der Pflichtversicherung erworben.

(3) Besteht die Pflichtversicherung auch ohne Anwendung des Abs. 1 weiter, so ist die monatliche Beitragsgrundlage für die Pensionsversicherung auf die gemäß Abs. 2 maßgebliche Beitragsgrundlage aufzustocken. Der Aufstockungsbeitrag beträgt 22,8% des Unterschiedsbetrages zwischen der Beitrags-

Geltende Fassung:

Vorgeschlagene Fassung:

grundlage gemäß Abs. 2 und der Beitragsgrundlage auf Grund des Dienstverhältnisses.

(4) Zuständig für die Durchführung der Versicherung ist entsprechend der Meldung des Dienstgebers der auf Grund des Dienstverhältnisses jeweils zuständige Kranken- bzw. Pensionsversicherungsträger.

(5) Die Beiträge zur Kranken- und Pensionsversicherung gemäß Abs. 1, soweit diese nach Abs. 2 zu berechnen sind, und der Aufstockungsbeitrag gemäß Abs. 3 sind aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung zu tragen und jährlich im Nachhinein abzurechnen.

(6) Das Arbeitsmarktservice, der Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und die anderen betroffenen Rechtsträger sind berechtigt, geeignete Vereinbarungen zur Durchführung dieser Bestimmungen zu treffen.

Sonderbestimmungen für Dienstnehmer ohne Pensionsversicherung

§ 30. (1) Abweichend von § 29 treten für Personen, die auf Grund des Dienstverhältnisses nicht der Pensionsversicherung unterliegen, an die Stelle der Beiträge zur Pensionsversicherung entsprechende Beitragsleistungen an jene Rechtsträger, die die Versorgungsleistungen tragen. Die Zeit einer Herabsetzung der Normalarbeitszeit gemäß §§ 14a oder 14b AVRAG gilt als ruhegenussfähige Dienstzeit.

(2) Der Beitragssatz gemäß Abs. 1 entspricht dem Prozentsatz des jeweils gesetzlich vorgesehenen Beitrages zur Deckung des Pensionsaufwandes oder eines gleichartigen Beitrages.

Sonderbestimmungen für Dienstnehmer ohne Krankenversicherung

§ 31. (1) Abweichend von § 29 treten für Personen, die auf Grund des Dienstverhältnisses nicht der Krankenversicherung unterliegen, unter der Voraussetzung eines vergleichbaren gesetzlichen Anspruches auf Leistungen der Krankenfürsorge an die Stelle der Beiträge zur Krankenversicherung entsprechende Beitragsleistungen an jene Rechtsträger, die die Leistungen der Krankenfürsorge tragen. Für die Zeit einer Herabsetzung der Normalarbeitszeit gemäß §§ 14a oder 14b AVRAG besteht jedenfalls Anspruch auf Leistungen der Krankenfürsorge.

(2) Der Beitragssatz gemäß Abs. 1 entspricht dem Prozentsatz des jeweils gesetzlich vorgesehenen Beitrages zur Deckung des Aufwandes für die Leistungen der Krankenfürsorge oder eines gleichartigen Beitrages.

Kranken- und Pensionsversicherung für Arbeitslose

§ 32. (1) Arbeitslose, die der zuständigen regionalen Geschäftsstelle schriftlich bekannt geben, dass sie sich vom Bezug von Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe abmelden, um sich der Sterbebegleitung eines nahen Verwandten im Sinne des § 14a Abs. 1 AVRAG oder der Begleitung eines schwerst erkrankten Kindes im Sinne des § 14b AVRAG zu widmen, sind für längstens sechs Monate kranken- und pensionsversichert, wenn und so lange kein Leistungsbezug nach diesem Bundesgesetz erfolgt und keine anderweitige Pflichtversicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung vorliegt. Der Beitrag zur Krankenversicherung beträgt 6,8%, der Beitrag zur Pensionsversicherung 22,8% des Richtsatzes gemäß § 293 Abs. 1 lit. a sublit. bb ASVG; wenn jedoch die letzte Beitragsgrundlage auf Grund des Leistungsbezuges niedriger war, so gilt diese. In der Krankenversicherung besteht nur Anspruch auf Sachleistungen, in der Pensionsversicherung werden Beitragszeiten der Pflichtversicherung erworben.

(2) Die Arbeitslosen haben der zuständigen regionalen Geschäftsstelle den Grund für die Abmeldung gemäß Abs. 1 glaubhaft zu machen; auf Verlangen der regionalen Geschäftsstelle ist eine entsprechende Bescheinigung vorzulegen.

(3) Zuständig für die Durchführung der Versicherung ist entsprechend der Meldung des Arbeitsmarktservice der auf Grund des Leistungsbezuges zuständige Kranken- bzw. Pensionsversicherungsträger.

(4) Die Beiträge zur Kranken- und Pensionsversicherung gemäß Abs. 1 sind aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung zu tragen und jährlich im Nachhinein abzurechnen.

(5) Das Arbeitsmarktservice, der Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und die anderen betroffenen Rechtsträger sind berechtigt, geeignete Vereinbarungen zur Durchführung dieser Bestimmungen zu treffen.

§ 79. (1) bis (67) ...

(68) Die §§ 15 Abs. 1, 21 Abs. 1 sowie 29 bis 32 samt Überschriften in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/2002 treten mit 1. Juli 2002 in

§ 79. (1) bis (67) ...

Geltende Fassung:

Kraft.

Vorgeschlagene Fassung: