

§ RECHT

DAS EINGETRAGENE PARTNERSCHAFTSGESETZ (EPG)

Das seit 1. 1. 2010 geltende neue **Eingetragene Partnerschaftsgesetz (EPG)** ist ein Rechtsinstitut, welches gleichgeschlechtlichen Paaren ermöglicht, ein der Ehe weitgehend nachgebildetes Rechtsverhältnis einzugehen. Der Akt der Eintragung und die sich daran knüpfenden Rechtsfolgen sind der Eheschließung und deren Rechtsfolgen prinzipiell gleichgestellt, enthalten jedoch einige Unterschiede zum Eherecht insbesondere im Bezug auf Kinder, die in diesen Partnerschaften aufwachsen.



WIEN

DIE WICHTIGSTEN ÄNDERUNGEN IM ARBEITS- UND SOZIALRECHT IM ÜBERBLICK

■ **Urlaubsgesetz § 16 – Pflegefreistellung für eingetragene PartnerInnen**

Gleichstellung der eingetragenen Partnerschaft (EP) mit der Ehe bzw. Lebensgemeinschaft ist erfolgt – eingetragene PartnerInnen können für ihre eingetragenen PartnerInnen im Falle der Erkrankung Pflegefreistellung in Anspruch nehmen. Für das in die Partnerschaft mitgebrachte Kind eines Partners/einer Partnerin, kann aber nur der Elternteil Pflegefreistellung in Anspruch nehmen, mit dem das Kind im gemeinsamen Haushalt lebt.

■ **Kollektivverträge und eingetragenes Partnerschaftsgesetz**

Gleichstellung der EP mit den Ehepartnern in Hinblick auf Dienstverhinderungen.

■ **Familienhospizkarenz - Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz (AVRAG)**

Anspruch auf Freistellung bzw. auf eine Teilzeitarbeitvereinbarung bei Sterbebegleitung für den eingetragenen Partner/für die eingetragene Partnerin. Der Anspruch besteht für das Kind des eingetragenen Partners/der Partnerin nur insoweit, als kein Elternteil für die Pflege und Betreuung des Kindes zur Verfügung steht.

■ **Vertragsbedienstetengesetz/Beamtendienstrechtsgesetz**

Regelungen zur Pflegefreistellung für eingetragene PartnerInnen und deren Kinder in eingetragenen Partnerschaften.

■ **Abfertigung Neu (Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz)**

Gleichstellung der eingetragenen Partner bei den Auszahlungsansprüchen bei Tod.

■ **Abfertigung Alt (AngG, ArbAbfG)**

Gleichstellung bei Ableben der hinterbliebenen eingetragenen Partner mit den anderen gesetzlichen Erben.

■ **Betriebspensionsgesetz (BPG)**

Im Betriebspensionsgesetz wurden die Anpassungen an das EPG nicht vorgenommen. Dieses Gesetz unterscheidet jedoch nicht nach Lebensformen und bezieht sich allgemein auf Hinterbliebene. Aufgrund des Diskriminierungsverbotes (sexuelle Orientierung) wäre ein Ausschluss von eingetragenen Partnern von einer Hinterbliebenenleistung in einer daran knüpfenden Rechtsgrundlage als unzulässige Diskriminierung zu werten.

■ **Ausländerbeschäftigungsgesetz – Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz**

Gleichstellung der EP mit der Ehe beim Nachzug und beim Zugang zum Arbeitsmarkt.

■ **Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG)**

Kein passives Wahlrecht des/der eingetragenen PartnerIn des Betriebsinhabers/der Betriebsinhaberin zum Betriebsrat.

■ **Arbeitslosenversicherungsgesetz (AIVG)**

Anrechnung des Partnereinkommens bei der Ermittlung der Höhe des Arbeitslosengeldes wie bei Ehepaaren.

■ **Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG)**

Gleichstellung der eingetragenen PartnerInnen mit Ehepaaren bei den Ansprüchen, wie dies bei Ehepaaren und früheren Ehepartnern der Fall ist.

Mitversicherung in der Krankenversicherung, wenn für den/die eingetragene/n PartnerIn keine andere Versicherung vorliegt.

Gleichstellung bei den Ansprüchen auf Hinterbliebenenleistungen mit Ehepaaren (Witwen und Witwer).

Gleichstellung bei der Ausgleichszulage.

WAS IST DIE EINGETRAGENE PARTNERSCHAFT (EP)?

Das **EPG** regelt die Rechte und Pflichten von gleichgeschlechtlichen Paaren, die eine **eingetragene Partnerschaft (EP)** eingehen, sowie die Eintragung dieser Partnerschaft und eine allfällige Auflösung. Die EP steht ausschließlich gleichgeschlechtlichen Paaren offen. Die Angleichung an die Ehe wurde zum Teil durch gesetzliche Anordnung und Verweise, auf die für Ehegatten geltenden Bestimmungen, die sinngemäß nunmehr auch auf eingetragene Partnerschaften anzuwenden sind, und zum Teil durch eine ganze Reihe von Gesetzesänderungen, die auch die arbeits- und sozialrechtlichen Materiegesetze betreffen, umgesetzt.

Im Zuge der Einführung der eingetragenen Partnerschaft wurden an die 77 Gesetze novelliert die auch das Arbeits- und Sozialrecht betreffen und die bisher Ehepartnern vorbehalten waren. Die Gleichstellung mit Ehepaaren wurde auch im Erbrecht durchgeführt, dies wirkt sich daher auch auf einige arbeits- und sozialrechtliche Ansprüche bei Ableben eines eingetragenen Partners aus.

Die Bundesarbeitskammer bewertet das neue Rechtsinstitut insgesamt als positiven Schritt zur Angleichung der Rechte gleichgeschlechtlich lebender Menschen. Für Kinder, die in eingetragenen Partnerschaften, als „Stiefkind“ aufwachsen, kam es nur zu geringfügigen Verbesserungen.

Eine gemeinsame Adoption eines Kindes oder eine sinnvolle Form der Stiefkindadoption schließt das EPG ausdrücklich aus. Die medizinisch unterstützte Fortpflanzung wird ebenfalls durch das EPG und das Fortpflanzungsmedizingesetz ausgeschlossen. Pflegefreistellung, Karenz und Elternteilzeit bleibt lediglich ein Anspruch des leiblichen Elternteils oder des Elternteils der das Kind adoptiert hat.

Dies stellt eine Schwäche dieses Gesetzes dar, das möglicherweise in einem Spannungsfeld zur Rechtsprechung des Europäischen Menschenrechtsgerichtshofes (EMRG) in Fragen der Gleichbehandlung von gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaften steht. Im gegenständlichen **AKTUELL** fassen wir die wichtigsten Gesetzesänderungen im Arbeits- und Sozialrecht zusammen, die sich durch die Einführung des EPG ergeben.

Wie wirkt die eingetragene Partnerschaft und wer kann sie eingehen?

- Eine eingetragene Partnerschaft kann nur von volljährigen Personen eingegangen werden.

- Die eingetragene Partnerschaft wird vor der Bezirksverwaltungsbehörde begründet.
- Die eingetragenen Partner behalten ihre bisherigen Namen.
- Es besteht die Möglichkeit, einen gleichlautenden Nachnamen oder einen Doppelnamen zu führen, wenn dies beantragt wird.
- Eingetragene PartnerInnen dürfen nicht gemeinsam ein Kind adoptieren. Auch die Adoption der Kinder des/der jeweils anderen PartnerIn (Stiefelternadoption) ist nicht möglich.
- Anstelle der Aufhebung bzw. der Scheidung der Ehe kann eine Auflösung der Partnerschaft erfolgen.

Rechte und Pflichten der eingetragenen Partner und Partnerinnen

Die Rechte und Pflichten der eingetragenen Partner sind grundsätzlich die gleichen wie die von Ehepartnern.

- Die eingetragenen Partner sind einander zur umfassenden partnerschaftlichen Lebensgemeinschaft und Vertrauensbeziehung, zum gemeinsamen Wohnen, zur anständigen Begegnung und zum Beistand verpflichtet.
- Die eingetragenen Partner sind zur gegenseitigen Unterhaltsgewährung wie Eheleute verpflichtet. Die Unterhaltsgewährung nach einer Auflösung der Partnerschaft entspricht weitgehend dem Eherecht.
- Die Auflösung der eingetragenen Partnerschaft ist einschließlich des Verschuldensprinzips analog der Ehescheidung ausgestaltet.

WAS ÄNDERT SICH FÜR EINGETRAGENE PARTNER IM ARBEITSRECHT?

Pflegefreistellung (§16 Urlaubsgesetz)

Voraussetzungen für die Pflegefreistellung

Die Bestimmungen über die Pflegefreistellung gemäß dem Urlaubsgesetz gelten für alle ArbeitnehmerInnen, deren Arbeitsverhältnis auf einem privatrechtlichen Vertrag beruht.

ArbeitnehmerInnen haben einen Anspruch auf bezahlte Pflegefreistellung im Falle der **notwendigen Pflege**

eines/einer im Haushalt lebenden erkrankten nahen Angehörigen oder zur notwendigen Betreuung des eigenen Kindes, wenn die ständige Betreuungsperson ausfällt. Das Ausmaß der Pflegefreistellung beträgt grundsätzlich eine Woche im Arbeitsjahr. Anspruch auf eine weitere Woche Pflegefreistellung besteht, wenn ein im Haushalt lebendes Kind (Wahl- oder Pflegekind), welches das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, erkrankt ist.

Wer kann Pflegefreistellung in Anspruch nehmen?

Zur notwendigen Pflege von im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten **nahen Angehörigen** besteht für die ArbeitnehmerInnen Anspruch auf Pflegefreistellung.

Als nahe Angehörige, für die Anspruch auf Pflegefreistellung bei Vorliegen eines gemeinsamen Haushaltes besteht, gelten:

Leibliche Kinder, Wahl- und Pflegekinder, Eltern, Großeltern, Enkel, Ehegatte und Lebensgefährten und ab **1. 1. 2010** eingetragene PartnerInnen.

Pflegefreistellung wegen der Erkrankung eines Kindes

Ist der Anspruch auf Pflegefreistellung für die erste Woche innerhalb eines Arbeitsjahres bereits ausgeschöpft worden, kann eine zusätzliche Pflegefreistellungswoche dann beansprucht werden, wenn ein im gemeinsamen Haushalt lebendes Kind (Wahl- oder Pflegekind), welches das 12. Lebensjahr noch nicht überschritten hat, pflegebedürftig krank ist und der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin dadurch an der Arbeitsleistung verhindert ist.

Was ändert sich durch das EPG?

Mit Inkrafttreten des EPG wurde der Personenkreis der nahen Angehörigen, für die Pflegefreistellung in Anspruch genommen werden kann, um die eingetragenen PartnerInnen erweitert und damit den EhepartnerInnen gleich gestellt.

Kinder in eingetragenen Partnerschaften

Werden von einem eingetragenen Partner Kinder in die EP mitgebracht, besteht für den anderen eingetragenen Partner kein Anspruch auf Pflegefreistellung für diese Kinder. Es besteht ebenso kein Anspruch auf Betreuungsfreistellung für das Kind des eingetragenen Partners/der eingetragenen Partnerin.

Pflegekinder

Die Jugendwohlfahrtsträger einiger Bundesländer (z.B. Gemeinde Wien) übergeben Kinder an eingetragene PartnerInnen und an gleichgeschlechtliche Lebensgemeinschaften in Pflege.

Wird ein Kind von der Jugendwohlfahrtsbehörde gleichberechtigt an beide eingetragene PartnerInnen in Pflege gegeben und gelten daher beide EP als Pfl-

geeltern, besteht auch für beide EP Anspruch auf Pflegefreistellung.

Reformbedarf

Schaffung eines Anspruches auf Pflegefreistellung für die Kinder des eingetragenen Partners/der eingetragenen Partnerin im Urlaubsgesetz.

Pflegefreistellung im öffentlichen Dienst (Vertragsbedienstetengesetz/Beamtendienstrechtsgesetz)

Vertragsbedienstete haben Anspruch auf bezahlte Pflegefreistellung, wenn sie wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen oder wegen der notwendigen Betreuung ihres Kindes, Wahl- oder Pflegekindes, nachweislich an der Arbeit verhindert sind.

Die Dauer der Pflegefreistellung darf im Kalenderjahr das Ausmaß einer regelmäßigen Wochendienstzeit nicht übersteigen. Darüber hinaus besteht Anspruch auf Pflegefreistellung im Höchstausmaß einer weiteren Woche im Kalenderjahr, wenn der/die Vertragsbedienstete wegen der notwendigen Pflege seines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Kindes, Wahl- oder Pflegekindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht überschritten hat, neuerlich an der Dienstleistung verhindert ist.

Als nahe Angehörige galten bisher der Ehegatte und Personen, die mit dem Beamten in gerader Linie verwandt waren, ferner Geschwister, Stief-, Wahl- und Pflegekinder sowie die Person, mit der der Vertragsbedienstete in Lebensgemeinschaft lebt.

Was ändert sich durch das EPG?

Ab 1. 1. 2010 gelten auch die eingetragenen PartnerInnen als nahe Angehörige, die vom Rechtsanspruch auf Pflegefreistellung gleichberechtigt mit Ehepaaren und Lebensgefährten erfasst sind.

Kinder in eingetragenen Partnerschaften

Vertragsbedienstete haben für die **Kinder ihrer eingetragenen PartnerInnen insoweit Anspruch auf Pflegefreistellung**, als **kein Elternteil** für die Pflege oder Betreuung des Kindes **zur Verfügung steht**.

Achtung: Die rechtlichen Grundlagen für Vertragsbedienstete (Beamte) der Bundesländer können für die Inanspruchnahme von Pflegefreistellung von Kindern in EP andere Regelungen als jene der Bundesbediensteten vorsehen.

Beispielsweise sieht das Wiener Vertragsbedienstetengesetz für Stiefkinder und für Kinder der Person, mit der der/die Vertragsbedienstete in verschieden- oder gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaft im gemeinsamen Haushalt lebt, einen Anspruch auf Pflegefreistellung vor.

Dienstverhinderungsgründe in den Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen

Die Kollektivverträge der Angestellten und der ArbeiterInnen sehen für bestimmte Fälle Dienstverhinderungsgründe unter Fortzahlung des Entgeltes z.B. aus familiären Gründen vor.

Ebenso können Betriebsvereinbarungen Regelungen über bezahlte Dienstverhinderungsgründe enthalten. Rechtsgrundlagen, die eingetragene Partner ausschließen, wären nach dem Gleichbehandlungsgesetz unzulässig und als Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung zu werten.

Sind daher beispielsweise in einem Kollektivvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung bezahlte freie Tage bei eigener Eheschließung vorgesehen – so haben auch gleichgeschlechtliche Paare, wenn sie die EP eingehen, gleichermaßen das Recht auf bezahlte Dienstfreistellung.

Ebenso ist bei Ableben des Ehegatten oder des Lebensgefährten/der Lebensgefährtin eine bezahlte Dienstfreistellung je nach anzuwendendem Kollektivvertrag vorgesehen.

Ist im Kollektivvertrag eine bezahlte Dienstverhinderung bei Tod der Schwiegereltern vorgesehen, so besteht der gleiche Anspruch auch für die eingetragenen PartnerInnen.

Das EPG ermöglicht die medizinisch unterstützte Fortpflanzung für EP nicht.

Es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass die Geburt eines Kindes auch in einer EP vorkommt. Da es bei der bezahlten Dienstfreistellung um den Beistand bei der Niederkunft in Hinblick auf die Partnerin geht, ist davon auszugehen, dass insoweit dies ein Kollektivvertrag bei Ehepaaren und LebensgefährtInnen vorsieht – diese Regelung auch bei eingetragenen Partnerschaften anzuwenden ist.

Dienstfreistellungen für Kinder in eingetragenen Partnerschaften

Wird ein Kind in die EP mitgebracht, so besteht nur für die eigenen (leiblichen) Kinder ein Anspruch auf bezahlte Dienstverhinderungen aus einem Kollektivvertrag.

Dienstverhinderung aus persönlich wichtigen Gründen

– für Angestellte (§ 8 Abs 3 AngG)

Das Angestelltengesetz sieht über die in den Kollektivverträgen festgelegten Gründe hinaus noch weitergehende Gründe für einen Anspruch auf bezahlte Freizeit vor:

So regelt der § 8 Abs 3 des Angestelltengesetzes, dass Angestellte ferner Anspruch auf das Entgelt behalten, wenn sie durch andere wichtige, ihre Person betreffende Gründe, ohne eigenes Verschulden,

während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung ihrer Dienste verhindert sind. Je nach Anlassfall kann die „verhältnismäßig kurze Zeit“ auch länger als eine Woche sein. Die Bestimmung im § 8 Abs 3 AngG ist zwingend und bedeutet, dass sie durch Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelvertrag nicht eingeschränkt oder aufgehoben werden kann.

Diese Regelung kann im Einzelfall eine Hilfe für Fälle darstellen, bei denen die Gleichstellung der EP gegenüber Ehepaaren nicht ausreicht – z.B. in Bezug auf die Kinder der eingetragenen Partnerin/des eingetragenen Partners, wenn niemand sonst die Pflege übernehmen kann.

– und für ArbeiterInnen

Für ArbeiterInnen gilt die Bestimmung des § 1154 b des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB). Diese Bestimmung sieht sinngemäß – wie für Angestellte – vor, dass der Dienstnehmer den Anspruch auf sein Entgelt behält, wenn er durch andere wichtige seine Person betreffenden Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner Dienste verhindert ist. Bei dieser Bestimmung handelt es sich jedoch um ein sogenanntes nachgiebiges Recht. Dies bedeutet, dass dieses Recht durch den Kollektivvertrag auf ganz bestimmte Fälle eingeschränkt werden kann. Keine Gleichstellung erfolgt bei Dienstverhinderungsgründen, die sich auf mitgebrachte Kinder des Partners beziehen. Daher muss z.B. für die Hochzeit des Kindes des Partners einer eingetragenen Partnerschaft keine Freistellung vom Dienst gewährt werden.

Familienhospizkarenz nach AVRAG (Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz)

Die Familienhospizkarenz gibt ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit, sich für die Begleitung sterbender Angehöriger oder schwersterkrankter Kinder bei aufrechtem Arbeitsverhältnis vorübergehend karenzieren zu lassen, die Arbeitszeit zu verkürzen oder die Lage der Arbeitszeit zu ändern.

Die Familienhospizkarenz kann in Form der Sterbebegleitung naher Angehöriger oder in Form der Begleitung von schwersterkrankten Kindern in Anspruch genommen werden.

Seit Inkrafttreten des EPG zählen eingetragene PartnerInnen zu jenem Personenkreis naher Angehöriger, für die der Rechtsanspruch für eine der angeführten Formen der Familienhospizkarenz besteht.

Achtung: Anspruch auf Sterbebegleitung gemäß § 14b des AVRAG haben ArbeitnehmerInnen für schwerst erkrankte Kinder **seines/ihrer eingetragenen Partners nur insoweit, als kein Elternteil für die Pflege oder Betreuung des Kinder zur Verfügung steht.**

Familienhospizkarenz für Vertragsbedienstete/Beamte

Auch Vertragsbedienstete des Bundes haben Anspruch auf Familienhospizkarenz, die im Vertragsbedienstetengesetz geregelt ist.

Vertragsbedienstete haben für die Kinder ihres/ihrer eingetragenen Partners/in insoweit Anspruch auf Familienhospizfreistellung, **als kein Elternteil für die Begleitung oder Betreuung zur Verfügung steht.**

Abfertigung Neu – Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG)

Den hinterbliebenen eingetragenen PartnerInnen gebührt in gleicher Weise, wie dies bei hinterbliebenen EhepartnerInnen der Fall ist, die Abfertigung aus der betrieblichen Mitarbeitervorsorgekasse (siehe § 14 Abs 5 BMSVG).

Achtung: Nur die hinterbliebenen **leiblichen Kinder bzw. die Wahl- und Pflegekinder** des/der Anwartschaftsberechtigten (des/der verstorbener Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin) können die Abfertigung bei der betrieblichen Mitarbeitervorsorgekasse innerhalb von drei Monaten nach Ableben des/der anwartschaftsberechtigten Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin geltend machen.

Abfertigung Alt

Der hinterbliebene Partner hat bei Vorliegen einer eingetragenen Partnerschaft und bei Bestehen eines Unterhaltsanspruches im Zeitpunkt des Todesfalles als gesetzlicher Erbe gleichberechtigt neben allfälligen anderen unterhaltsberechtigten Erben (z.B. eigene Kinder) Anspruch auf Abfertigung.

Betriebspensionsgesetz (BPG)

Im Betriebspensionsgesetz wurden die Anpassungen an das EPG nicht explizit vorgenommen. Das BPG unterscheidet aber auch nicht nach der Form des Zusammenlebens und bezieht sich allgemein auf Hinterbliebene.

Rechtsgrundlagen, die eingetragene Partner unter anderem von Hinterbliebenenleistungen ausschließen, wären nach dem Gleichbehandlungsgesetz unzulässig und als Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung zu werten.

Als Rechtsgrundlage im Sinne des BPG sind Verpflichtungen, des Arbeitgebers in einseitigen Erklärungen, Einzelvereinbarungen und Normen aus der kollektiven Rechtsgestaltung zu verstehen.

Arbeitsverfassungsgesetz (passives Wahlrecht zum Betriebsrat)

Durch die Umsetzung des EPG gehören nunmehr auch die eingetragenen PartnerInnen von BetriebsinhaberInnen, GeschäftsführerInnen und leitenden Organen von juristischen Personen, zu jenem Personenkreis der gemäß Arbeitsverfassungsgesetz vom pas-

siven Wahlrecht zum Betriebsrat – aufgrund von Interessenskollisionen – ausgeschlossen sind.

Änderung des Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetzes und Ausländerbeschäftigungsgesetz

Bei den Regelungen zum Familiennachzug sowie beim Zugang zum Arbeitsmarkt sind eingetragene Partner und Partnerinnen nunmehr Ehegatten gleichgestellt. Beim Nachzug des eingetragenen Partners gilt – wie bei Ehegatten – eine Altersgrenze. Es können nur eingetragene Partner nachziehen, die das 21. Lebensjahr bereits erreicht haben.

Unverheiratete minderjährige Kinder unter 18 Jahren eines eingetragenen Partners sind ebenso nachzugsberechtigt und haben Zugang zum Arbeitsmarkt.

Die Bestimmungen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes, die sich auf Ehegatten beziehen, gelten für eingetragene Partner nach dem EPG sinngemäß. Das bedeutet, dass EP den gleichen Arbeitsmarktzugang erhalten, wie dies bei Ehepartnern der Fall ist.

WAS ÄNDERT SICH IM SOZIALVERSICHERUNGSRECHT?

Arbeitslosenversicherungsgesetz (Partnereinkommensanrechnung)

Durch das EPG sind eingetragene Partnerschaften auch im Arbeitslosenversicherungsgesetz bei der Beurteilung von Ansprüchen aus der Arbeitslosenversicherung Ehepaaren gleichgestellt.

Damit gilt auch die Regelung über die Anrechnung von Partnereinkommen bei der Bemessung der Höhe der Notstandshilfe für **eingetragene PartnerInnen**. Eine Gleichstellung bei der Partneranrechnung von **nicht** eingetragenen gleichgeschlechtlichen Partnerschaften mit **Lebensgemeinschaften zwischen Männern und Frauen** hat der Gesetzgeber mit der gegenständlichen Novelle jedoch nicht vorgenommen. Das heißt, dass bei Vorliegen einer gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaft im Unterschied zur EP das Partnereinkommen nicht angerechnet wird.

Mitarbeit des eingetragenen Partners im Betrieb des anderen Partners

Nicht als arbeitslos gelten jene Personen, die ohne in einem Dienstverhältnis zu stehen, im Betrieb des Ehegatten, des eingetragenen Partners, des Lebensgefährten, eines Elternteils oder eines Kindes tätig sind, sofern das Entgelt aus dieser Tätigkeit die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt.

ASVG und eingetragene Partnerschaft

Anspruchsberechtigung für Angehörige im ASVG

Im Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz wurden die eingetragenen PartnerInnen weitgehend mit den

gleichen Ansprüchen ausgestattet, wie dies bei EhepartnerInnen und früheren EhepartnerInnen der Fall ist. Für Kinder, die in eingetragenen Partnerschaften aufwachsen, können Ansprüche ausschließlich von den eigenen Elternteilen abgeleitet werden.

Mitversicherung von Angehörigen in der Krankenversicherung

Anspruch auf die Leistungen der Krankenversicherung besteht für Angehörige, wenn sie ihren gewöhnlichen Aufenthalt im Inland haben, nicht selbst krankenversichert sind und für sie seitens einer Krankenfürsorgeeinrichtung eines öffentlichrechtlichen Dienstgebers auch keine Krankenfürsorge vorgesehen ist. Eingetragene PartnerInnen gelten nunmehr ebenfalls als mitzuversichernde Angehörige.

Hinterbliebenenrente für eingetragene PartnerInnen

Mit Inkrafttreten der eingetragenen Partnerschaft kommt es auch zu einer Gleichstellung für hinterbliebene eingetragene PartnerInnen mit Witwen und Witwer bei den Hinterbliebenenleistungen aus dem ASVG und den verwandten Gesetzesmaterien.

Die Gleichstellung betrifft sowohl die Rente, wenn der Tod des/der Versicherten durch einen **Arbeitsunfall** oder **eine Berufskrankheit** verursacht wurde, als auch jene Leistung, die der Witwen(Witwer)Pension entspricht.

Weiters kommt es zu einer Angleichung bei der Abfindung im Falle des Todes des Versicherten, die gebührt, wenn keine ausreichende Anwartschaft für eine Hinterbliebenenrente erfüllt wurde.

Ausgleichzulage

Zu einer Gleichstellung kommt es auch bei der Ausgleichzulagenrichtsatzergänzung mit Ehepaaren. Bei der Prüfung der Anspruchsvoraussetzung für die Ausgleichszulage wird das gesamte Nettoeinkommen

des/der im gemeinsamen Haushalt lebenden eingetragenen Partners/Partnerin herangezogen. Erreicht die Pension und allfällige andere Einkünfte des/der Pensionsberechtigten nicht die Höhe des geltenden Richtsatzes, so hat der/die pensionsberechtigte eingetragene PartnerIn Anspruch auf eine Ausgleichszulage.

Achtung: Diese Gleichstellungen beziehen sich jedoch **nicht auf die Kinder des eingetragenen Partners**. Ein Krankenversicherungsschutz oder Waisenpension für die Kinder des **eingetragenen Partners/Partnerin** kann daher nicht abgeleitet werden.

WO GIBT ES NOCH KEINE GLEICHSTELLUNG?

Wie eingangs erwähnt, sind sämtliche Ansprüche, die sich auf das Kind des eingetragenen Partners/der Partnerin beziehen im System des EPG nicht vorgesehen.

Die gemeinsame Adoption eines Kindes und die Stiefkindadoption sowie die künstliche Befruchtung bleiben weiterhin verboten. Damit werden bestehende Diskriminierungen, die im Widerspruch zu Art 8 und Art 14 der Menschenrechtskonvention stehen, gegenüber sogenannten Regenbogenfamilien, fortgeschrieben.

Lediglich im AVRAG (Familienhospizkarenz) ist ein eingeschränkter Anspruch auf Sterbebegleitung für ein Stiefkind vorgesehen, und zwar dann, wenn kein Elternteil zur Verfügung steht. Auch in einigen Gesetzen des öffentlichen Dienstes sind Ansprüche auf Pflegefreistellung für Stiefkinder vorgesehen. Karenz und Elternteilzeit kann nach der Systematik des EPG nur vom leiblichen Elternteil in Anspruch genommen werden, jedoch nicht vom eingetragenen Partner.

P.b.b. AK Aktuell, Zulassungsnummer 02Z034663 M

Erscheinungsort Wien, Verlagspostamt 1040 Wien,
Herausgeber, Verleger: Kammer für Arbeiter und
Angestellte für Wien, 1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22,
Redaktion: Abt. SI
FAX 503 26 55850, Internet: <http://wien.arbeiterkammer.at>
E-Mail: akmailbox@akwien.at
Verlags- und Herstellort: Wien



WWW.FAIRTEILEN.AT