

Management-Info

[Aktuell](#) [Archiv](#) [Suche](#)

[Druck - Ansicht](#) [Artikel empfehlen](#)

Gesetzliche Angleichung von Arbeitern und Angestellten

August 2018

Kategorien: [Management-Info](#)



Mit dem BGBl. I Nr. 2017/153 vom 13.11.2017 erfolgte eine **punktueller Angleichung** arbeitsrechtlicher **Bestimmungen** für **Angestellte und Arbeiter**. Eine völlige Angleichung hat nicht stattgefunden, da **kein einheitlicher Arbeitnehmerbegriff** geschaffen wurde. Dies hat zur Folge, dass beispielsweise weiterhin getrennte Betriebsräte für Arbeiter und Angestellte bestehen bleiben. Die Neuerungen werden schrittweise in den Jahren **2018 bis 2021** in Kraft treten und betreffen insbesondere Änderungen bei der **Entgeltfortzahlung** (ab 2018) sowie bei **Kündigungsfristen** (ab 2021).

Entgeltfortzahlung im Krankenstand und bei Arbeitsunfällen seit 1.7.2018

Nach der bisherigen Rechtslage hatten Arbeiter wie Angestellte bei **Krankheit** vom 1. bis zum 5. Dienstjahr Anspruch auf 6 Wochen volle und 4 Wochen halbe Entgeltfortzahlung. Nach 5, 15 bzw. 25 Jahren erhöhte sich der Anspruch auf 8, 10 bzw. 12 Wochen volle und jeweils 4 Wochen halbe **Entgeltfortzahlung**. Weiters galt bei den Angestellten eine Regelung bei **Wiedererkrankungen** bzw. nach Langzeitkrankenständen, wonach ein voller Anspruch auf Entgeltfortzahlung erst ein halbes Jahr nach Wiederantritt in den Dienst entstand.

Durch das neue Gesetz erfolgt eine Anpassung an die bisherigen Regelungen der Arbeiter, in denen die Entgeltfortzahlung an das Arbeitsjahr gekoppelt ist. Das bedeutet, dass unabhängig von einem Wiederantritt des Dienstes mit Beginn des neuen Arbeitsjahres ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch entsteht. Darüber hinaus entsteht künftig sowohl für Angestellte als auch für Arbeiter ein voller Entgeltfortzahlungsanspruch im Ausmaß von 8 Wochen bereits nach dem vollendeten ersten Dienstjahr anstatt nach 5 Jahren.

Des Weiteren wurde sowohl für Angestellte als auch für Arbeiter ergänzt, dass **Entgeltfortzahlung im Krankenstand** auch bei **einvernehmlicher Auflösung des Dienstverhältnisses** über die Beendigung des Dienstverhältnisses hinaus geleistet wird, wenn die gesetzlichen Zeiträume für den Bezug der Entgeltfortzahlung noch nicht ausgeschöpft sind. Bisher galt dies bereits im Falle einer Arbeitgeberkündigung, unberechtigten Entlassung sowie bei einem berechtigten vorzeitigen Austritt.

Das Gesetz sieht auch eine **Angleichung** bei Arbeitern und Angestellten hinsichtlich **Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten** vor. Es wird nun die "privilegierte Entgeltfortzahlung der Arbeiter" bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten übernommen. Demnach besteht bei jedem **Arbeitsunfall** (Berufskrankheit) ein Anspruch auf eine Entgeltfortzahlung von **8 Wochen** (nach 15-jähriger Betriebszugehörigkeit 10 Wochen) pro Arbeitsunfall bzw. Berufskrankheit, unabhängig von sonstigen Krankenständen. Ist ein Angestellter gleichzeitig bei **mehreren Dienstgebern** beschäftigt, so entsteht ein Anspruch nur gegenüber jenem Dienstgeber, bei dem die Dienstverhinderung eingetreten ist. Gegenüber dem anderen Dienstnehmer entstehen Ansprüche nach den allgemeinen Bestimmungen.

Auch für **Lehrlinge** wurden die Entgeltfortzahlungsansprüche im **Krankheitsfall** verlängert. Statt wie bisher für 4 Wochen, gebührt künftig für 8 Wochen lang die volle Lehrlingsentschädigung und für weitere 4 Wochen, statt wie bisher für 2 Wochen, ein Teilentgelt. Bei der **Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderungen** aus sonstigen wichtigen **persönlichen Gründen** (z.B. Hochzeit, Geburt oder Todesfall eines Angehörigen) erfolgt eine **Angleichung** der Rechte der **Arbeiter an die der Angestellten**; eine Einschränkung durch den Kollektivvertrag ist zukünftig nicht mehr möglich.

Die oben genannten **Änderungen zur Entgeltfortzahlung** sind mit **1. Juli 2018 in Kraft** getreten und sind auf Dienstverhinderungen, die nach dem 30. Juni 2018 eintreten bzw. auf einvernehmliche Beendigungen von Dienstverhältnissen während einer Dienstverhinderung oder im Hinblick auf eine Dienstverhinderung anzuwenden, die eine Auflösung des Dienstverhältnisses nach dem 30. Juni 2018 bewirken.

Angleichung der Kündigungsfristen ab 1.1.2021

Eine weitere maßgebliche Neuerung der Rechtslage stellt die **Angleichung der Kündigungsfristen** der Arbeiter an die der Angestellten dar. Die neuen gesetzlichen Kündigungsbestimmungen für Arbeiter entsprechen inhaltlich den bisherigen Kündigungsbestimmungen der Angestellten. **Mangels** einer für den Dienstnehmer **günstigeren Vereinbarung** kann der Dienstgeber das Dienstverhältnis mit **Ablauf eines jeden Kalendervierteljahres** durch vorgängige Kündigung lösen. Wie bei den Angestellten kann jedoch - wie in der Praxis üblich - auch der 15. des Monats oder das Ende des Kalendermonats als Kündigungstermin vereinbart werden.

Die **Kündigungsfrist** beträgt **sechs Wochen** und erhöht sich nach dem vollendeten zweiten Dienstjahr auf zwei Monate, nach dem vollendeten fünften Dienstjahr auf drei, nach dem vollendeten fünfzehnten Dienstjahr auf vier und nach dem vollendeten fünfundzwanzigsten Dienstjahr auf fünf Monate. Durch Kollektivvertrag können für Branchen, in denen **Saisonbetriebe** überwiegen, abweichende Regelungen festgelegt werden. Die Kündigungsbestimmungen der Angestellten sind künftig auch auf **freie Dienstverhältnisse** anzuwenden. Dies führt dazu, dass im Falle der Anwendung einer falschen Kündigungsfrist durch den Arbeitgeber nun auch freie Dienstnehmer Anspruch auf Kündigungsentschädigung haben.

Die **Änderungen** treten mit **1. Jänner 2021 in Kraft** und sind auf Kündigungen anzuwenden, die nach dem 31. Dezember 2020 ausgesprochen werden soweit **keine** für den Arbeiter **günstigeren Vereinbarungen** (bspw. in Arbeitsverträgen) bestehen. Das bedeutet aber auch, dass die in ca. 300 Kollektivverträgen enthaltenen Kündigungsbestimmungen für Arbeiter mit 31.12.2020 außer Kraft treten. Mit **1. Jänner 2018** wurde die kurze Kündigungsfrist von zwei Wochen für **Angestellte in Teilzeit** mit weniger als einem Fünftel der Normalarbeitszeit, aufgehoben. Somit gelten seit Anfang 2018 für Angestellte mit geringer Arbeitszeit die allgemeinen Bestimmungen.

Bild: © Xuejun li - Fotolia

Verwandte Themen:

[Arbeiter Angestellte Kündigungsfrist Entgeltfortzahlung Krankenstand](#)

Die veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt und ohne Gewähr.

© Pickerle + Tengg Wirtschaftsprüfungs- und SteuerberatungsgesmbH | Klienten-Info

[Druck - Ansicht Artikel empfehlen](#)