

Änderungen ab 2018

Angleichung Arbeiter und Angestellte

Mit dem BGBl I 2017/153 vom 13.11.2017 wurde eine weitgehende Angleichung der Rechtsstellung von Arbeitern und Angestellten vom Nationalrat beschlossen.

Hierbei handelt es sich nur um eine teilweise Angleichung dieser beiden Arbeitnehmergruppen. 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 der Regeln zur Entgeltfortzahlung (ab 2018) sowie der Kündigungsfristen (ab 2021).

- **Angleichung der Entgeltfortzahlung im Krankenstand**

Bisher hatten Angestellte und Arbeiter bis zum 5. Dienstjahr Anspruch auf 6 Wochen volle und 4 Wochen halbe Entgeltfortzahlung. Dieser Anspruch erhöhte sich nach 5, 15, bzw. 25 Dienstjahren auf 8, 10 bzw. 12 Wochen volle und jeweils 4 Wochen halbe Entgeltfortzahlung.

Neu ist, dass Arbeiter und Angestellte bereits nach einer einjährigen Dauer des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf 8 Wochen volle und 4 Wochen halbe Entgeltfortzahlung haben. Die Sprünge auf 10 bzw. 12 Wochen volle und jeweils 4 Wochen halbe Entgeltfortzahlung nach 15 bzw. 25 Jahren bleiben weiterhin bestehen.

Außerdem wurde der Anspruch der Angestellten auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber bei Krankenstand an die Systematik der Arbeiter angepasst. Die bisherige Unterscheidung bei den Angestellten in Erst- und Folgekrankenstände und die Weiterzahlung des vollen und anschließend halben Grundanspruchs bei Krankenständen innerhalb von 6 Monaten ab Wiederantritt des Dienstes nach dem Erstkrankenstand entfällt.

Wie bei den Arbeitern richtet sich der Anspruch der Angestellten auf Entgeltfortzahlung nunmehr nach dem Arbeitsjahr. Kommt es innerhalb eines Arbeitsjahres zu einer Wiedererkrankung, besteht innerhalb dieses Zeitraums ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur insoweit, als der Entgeltfortzahlungsanspruch nicht ausgeschöpft ist. Ein neuer Anspruch in vollem Ausmaß entsteht somit erst wieder mit Beginn eines neuen Arbeitsjahres.

Reicht eine Arbeitsverhinderung von einem Arbeitsjahr in das nächste Arbeitsjahr, gilt die im neuen Arbeitsjahr liegende Erkrankung als Erkrankung im neuen Arbeitsjahr. Dies gilt auch dann, wenn im alten Arbeitsjahr wegen Ausschöpfung des Anspruchs keine Entgeltfortzahlung mehr bestanden hat.

RECHTSKURSE – erfolgreich! – kompetent! – vis-à-vis! – preisgünstig!

Weiters erfolgt eine Angleichung bei Arbeitern und Angestellten hinsichtlich Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten. 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.

Die einheitliche Entgeltfortzahlung für **Arbeiter und Angestellte** lässt sich somit folgendermaßen darstellen:

Dienstjahr	Anspruch bei Krankheit	Anspruch bei Arbeitsunfall bzw. Berufskrankheit
Im 1.	6 Wochen volles 4 Wochen halbes	8 Wochen
Ab dem 2.	8 Wochen voll 4 Wochen halb	8 Wochen
Ab dem 16.	10 Wochen voll 4 Wochen halb	10 Wochen
Ab dem 26.	12 Wochen voll 4 Wochen halb	10 Wochen

Die Angleichungen treten mit **1.7.2018** in Kraft und finden auf Dienstverhinderungen Anwendung, die in Arbeitsjahren eintreten, die nach dem 30.6.2018 beginnen.

• Angleichung bei Dienstverhinderungsgründen

Das Angestelltengesetz regelt für Angestellte und das ABGB für Arbeiter die Pflicht zur Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber, wenn aus wichtigen, in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen die Arbeitsleistung ausfällt, wie beispielsweise bei Arztbesuchen, Geburten, Behördenwegen, etc...

Ein wesentlicher Unterschied zwischen diesen beiden gesetzlichen Regelungen hat bisher darin bestanden, dass die Dienstverhinderungsgründe bei den Angestellten durch Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag nicht eingeschränkt werden können. Die Regelung für Arbeiter im ABGB hat hingegen eine Einschränkung durch Kollektivvertrag erlaubt.

Nun erhalten Arbeiter für eine verhältnismäßig kurze Zeit Entgeltfortzahlung auch aus Gründen, die nicht im Kollektivvertrag genannt werden, insbesondere bei familiären und öffentlichen Pflichten sowie bei faktischen Verhinderungen.

Die kollektivvertraglichen Bestimmungen gelten zwar weiterhin, die dort geregelten Dienstverhinderungsgründe sind aber nunmehr als beispielhaft aufgezählt zu betrachten.

Diese Änderung tritt mit 1.7.2018 in Kraft.

- **Einvernehmliche Auflösung während eines Krankenstands**

Bisher bestand bei Beendigung des Dienstverhältnisses eine Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers über das Ende des Dienstverhältnisses hinaus, wenn er den Arbeitnehmer während eines Krankenstands gekündigt, den Arbeitnehmer unberechtigt entlassen oder einen vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers verschuldet hatte.

Künftig erstreckt sich die Entgeltfortzahlungspflicht über das Ende des Dienstverhältnisses hinaus auch auf einvernehmliche Auflösungen des Arbeitsverhältnisses während eines Krankenstandes. Die Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers besteht, wie auch in den oben dargestellten Fällen, bis zur Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers bzw. bis zur Erschöpfung des Krankentgelts.

Diese neue Bestimmung findet Anwendung auf einvernehmliche Auflösungen, die eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach dem 30.6.2018 bewirken.

Weitere Änderungen 2018

Krankengeld für Selbständige

Das Krankengeld für Selbständige wird ab 1.7.2018 statt wie bisher ab dem 43. Tag der Erkrankung in Zukunft ab dem 4. Tag rückwirkend ausbezahlt. Voraussetzung ist, wie derzeit, eine Krankenstandsdauer von mindestens 43 Tagen.

Die Unterstützungsleistung bei lang andauernder Krankheit beträgt im Jahr 2017 täglich € 29,46 und wird jährlich valorisiert. Damit werden Versicherte, bei denen die Aufrechterhaltung ihres Betriebes von ihrer persönlichen Arbeitsleistung abhängt und die regelmäßig keinen oder weniger als 25 Dienstnehmer beschäftigen, finanziell noch besser abgesichert.

Menschen mit Behinderung

Sämtliche Maßnahmen des sog „Inklusionspakets“ treten mit 1.1.2018 in Kraft.

So wird Menschen mit Behinderung bei einer Belästigung neben den bereits bestehenden Ansprüchen auf Ersatz des Vermögensschadens sowie des immateriellen Schadens nun auch ein Unterlassungsanspruch gegenüber dem Belästiger zustehen.

Weiters wird die Verbandsklage ausgeweitet. Der Österreichische Behindertenrat kann in Zukunft ohne vorherige Empfehlung des Bundesbehindertenbeirats eine Verbandsklage einbringen. Außerdem werden der Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern und der Behindertenanwalt antragslegitimiert. Sie alle können künftig eine Verbandsklage auf Feststellung der Verletzung des Behinderten-gleichstellungsgesetzes ohne weitere Voraussetzungen einbringen.

RECHTSKURSE – erfolgreich! – kompetent! – vis-à-vis! – preisgünstig!

Bei großen Kapitalgesellschaften soll für die oben Genannten zusätzlich ein Recht bestehen, auf Unterlassung und Beseitigung einer Diskriminierung aus dem Grund einer Behinderung zu klagen. Als große Kapitalgesellschaften gelten jene, die mindestens 2 der 3 folgenden Kriterien überschreiten:

- Bilanzsumme in Höhe von € 20 Millionen,
- Umsatzerlöse in der Höhe von € 40 Millionen in den zwölf Monaten vor dem Abschlussstichtag sowie
- mehr als 250 Arbeitnehmer im Jahresdurchschnitt.

Kein Bonus-Malus-Modell ab 2018

Als politisches Ziel galt die Anhebung der Beschäftigungsquote von Arbeitnehmern ab 55 Jahren, um die Finanzierung des Pensionssystems abzusichern.

Dazu wurden 3 Zielwerte zum Stichtag 30.6.2017 festgelegt:

- für 55- bis 59-jährige Männer eine Beschäftigungsquote von 73,6 % (Wert 2016: 73,8 %),
- für 60- bis 64-jährige Männer eine Beschäftigungsquote von 33,1 % (Wert 2016: 32,6 %) und
- für 55- bis 59-jährige Frauen eine Beschäftigungsquote von 60,1 % (Wert 2016: 59,4 %).

Da die Beschäftigungsquote der über 55-Jährigen sogar über die angegebenen Zielwerte zum 30.6.2017 angestiegen ist, wird das Bonus-Malus-Modell ab 1.1.2018 nicht in Kraft treten.

Erweiterung des Nichtraucherschutzes

Mit dem Arbeitnehmerschutz-Deregulierungsgesetz 2017 wurde der Nichtraucherschutz erweitert. Somit haben Arbeitgeber bis 30.4.2018 dafür zu sorgen, dass Nichtraucher vor den Einwirkungen von Tabakrauch am Arbeitsplatz noch besser geschützt werden.

Mit 1.5.2018 ist das Rauchen in Arbeitsstätten in Gebäuden für Arbeitgeber und Arbeitnehmer verboten, wenn dort Nichtraucher beschäftigt werden.

Falls eine ausreichende Zahl von Räumlichkeiten in der Arbeitsstätte vorhanden ist, kann der Arbeitgeber Raucherräume einrichten. Dabei darf es sich nicht um Arbeitsräume handeln, außerdem muss gesichert sein, dass der Tabakrauch nicht in die mit Rauchverbot belegten Bereiche dringt.

Aufenthalts-, Bereitschafts-, Sanitäts- und Umkleieräume dürfen nicht als Raucherräume eingerichtet werden.

Die neue Mutterschutz-Verordnung

Darin werden rechtsverbindlich und transparent die Freistellungsgründe geregelt, die zu einer Freistellung der Mutter von der Arbeitsleistung über die 8-Wochen-Frist hinaus führen.

Hyperemesis, Lumbalgie, Blutungen in der Frühgravidität und Hypotonie mit Kollaps-Neigung sollen grundsätzlich keine Freistellungsgründe darstellen, sondern allenfalls einen Krankenstand begründen.

Zur Attestierung eines vorzeitigen Mutterschutzes ist ab 1.1.2018 die Bestätigung eines Arztes für Frauenheilkunde oder für Innere Medizin ausreichend. Ein zusätzliches Zeugnis eines Arbeitsinspektionsarztes oder eines Amtsarztes ist nicht mehr notwendig.

Aus dem Freistellungszeugnis hat sich eindeutig und nachvollziehbar das Vorliegen einer oder mehrerer der in der Mutterschutz-Verordnung genannten medizinischen Indikationen zu ergeben.

Insgesamt sieht die Mutterschutz-Verordnung 17 medizinische Indikationen vor, die eine Freistellung begründen.

Änderungen ab 2021

Angleichung der Kündigungsfristen von Arbeitern

Ab 1.1.2021 werden die Kündigungsfristen und Kündigungstermine der Arbeiter an jene der Angestellten angeglichen.

Das bedeutet: Die in ca. 300 Kollektivverträgen enthaltenen Kündigungsbestimmungen für Arbeiter treten mit 31.12.2020 außer Kraft.

Die neuen gesetzlichen Kündigungsbestimmungen für Arbeiter entsprechen inhaltlich den Kündigungsbestimmungen der Angestellten.

Kündigungsfristen der freien Dienstnehmer

Nach der ständigen Judikatur des OGH sind die Kündigungsbestimmungen des ABGB, also in der Regel Kündigungsfristen von 14 Tagen, auf freie Arbeitsverhältnisse anzuwenden.

Ab 1.1.2021 sind die Kündigungsbestimmungen der Angestellten 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.

RECHTSKURSE – erfolgreich! – kompetent! – vis-à-vis! – preisgünstig!

Zusammenfassend lassen sich die Kündigungsfristen für Arbeiter, Angestellte und freie Dienstnehmer ab 1.1.2021 wie folgt darstellen:

Arbeitgeberkündigung:

- **Kündigungstermin:**

Quartalsende oder vertragliche Vereinbarung 15. des Monats und Monatsletzter)

- **Kündigungsfrist:**

- Im 1. und 2. Arbeitsjahr: 6 Wochen
- Nach dem vollendeten 2. Arbeitsjahr: 2 Monate
- Nach dem vollendeten 5. Arbeitsjahr: 3 Monate
- Nach dem vollendeten 15. Arbeitsjahr: 4 Monate
- Nach dem vollendeten 25. Arbeitsjahr: 5 Monate

Arbeitnehmerkündigung:

- **Kündigungstermin:**

Monatsletzter

- **Kündigungsfrist:**

1 Monat