

GLEICHSTELLUNG VON ARBEITERN UND ANGESTELLTEN

1. Entgeltfortzahlung im Krankenstand

Durch den Beschluss des Nationalrates vom 12.10.2017 werden die §§ 8, 9 und 20 Angestelltengesetz (AngG) sowie §§ 2, 5 und 20 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) geändert. Durch diese Änderungen soll eine Gleichstellung von Arbeitern und Angestellten erreicht werden. Die **Änderungen treten am 01.07.2018 in Kraft** und sind im Rechtsinformationssystem des Bundes (<https://www.ris.bka.gv.at/>) bereits abrufbar.

Die Änderungen im Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG), welches die Entgeltfortzahlung für Arbeiter regelt, sind grundsätzlich überschaubar. Neu ab 01.07.2018 ist, dass sich der **Entgeltfortzahlungsanspruch** bereits dann auf die Dauer von **acht Wochen** erhöht, wenn das Arbeitsverhältnis ein Jahr ununterbrochen gedauert hat. Bisher hatten Arbeiter erst nach fünf Jahren einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung für acht Wochen. Der Anspruch auf das halbe Entgelt für eine Dauer von weiteren vier Wochen bleibt durch die gesetzlichen Neuregelungen unberührt.

Neu ab 01.07.2018 ist ferner, dass der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall auch dann bestehen bleibt, wenn das Arbeitsverhältnis während einer Arbeitsverhinderung wegen Krankheit bzw. Unglücksfall oder im Hinblick auf eine derartige Arbeitsverhinderung einvernehmlich beendet wird.

Bezüglich Angestellten sind die Änderungen umfangreicher ausgefallen. Anzumerken ist, dass ab 01.07.2018 für Angestellte den Arbeitern entsprechende Regelungen gelten. Auch hinsichtlich Angestellten erhöht sich die Dauer der **Entgeltfortzahlung** bereits nach dem ersten Jahr des Arbeitsverhältnisses von sechs Wochen auf **acht Wochen**. Maßgeblich ist, dass § 8 AngG, in welchem die Entgeltfortzahlung für Angestellte geregelt wird, an § 2 EFZG, in welchem die Entgeltfortzahlung für Arbeiter statuiert wird, angepasst wird.

Bisher wird die Entgeltfortzahlung für Angestellte nach dem System "Grundanspruch/Folgeanspruch" berechnet. Dies bedeutet, dass bei Vorliegen einer Ersterkrankung der Angestellte Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Ausmaß des Grundanspruches hat. Wird zB ein Arbeitnehmer im vierten Dienstjahr krank, hat er nach der derzeitigen Rechtslage einen Anspruch auf sechs Wochen volles Entgelt und vier Wochen halbes Entgelt. Kommt es zu einer abermaligen Dienstverhinderung innerhalb von sechs Monaten nach Wiederantritt des Dienstes, steht nach derzeitiger Rechtslage dem Angestellten der restliche Grundanspruch samt dem Folgeanspruch zur Verfügung. Der Folgeanspruch ist der halbe Grundanspruch. Dieses eher komplizierte System, bei dem im Wesentlichen auf den

Zeitpunkt der Ersterkrankung abzustellen ist, entfällt nunmehr, da in Hinkunft auch für Angestellte das bisher bereits für Arbeiter geltende System angewandt wird.

Arbeiter haben nach derzeitiger Rechtslage folgende Ansprüche:

Dauer des Dienstverhältnisses	Bei Krankheit, Unglücksfall <u>pro Arbeitsjahr</u> in Wochen	Bei Arbeitsunfall, Berufskrankheit <u>Pro Anlassfall</u> in Wochen
bis 5 Jahre	6 Wochen voll + 4 Wochen halb	8
über 5 Jahre	8 Wochen voll + 4 Wochen halb	8
über 15 Jahre	10 Wochen voll + 4 Wochen halb	10
über 25 Jahre	12 Wochen voll + 4 Wochen halb	10

Dieses vorstehend geschilderte System gilt ab 01.07.2018 auch für Angestellte mit der Maßgabe, dass ab 01.07.2018 sowohl für Angestellte, als auch für Arbeiter bereits bei einer Dauer des Dienstverhältnisses von über einem Jahr ein Anspruch auf acht Wochen volle Entgeltfortzahlung besteht.

Ab dem 01.07.2018 gilt somit für Arbeiter und Angestellte nachfolgendes System:

Dauer des Dienstverhältnisses	Bei Krankheit, Unglücksfall <u>pro Arbeitsjahr</u> in Wochen	Bei Arbeitsunfall, Berufskrankheit <u>Pro Anlassfall</u> in Wochen
bis 1 Jahr	6 Wochen voll + 4 Wochen halb	8
über 1 Jahr	8 Wochen voll + 4 Wochen halb	8
über 15 Jahre	10 Wochen voll + 4 Wochen halb	10
über 25 Jahre	12 Wochen voll + 4 Wochen halb	10

Sowohl für Arbeiter, als auch für Angestellte gilt ab 01.07.2018, dass wiederholte Arbeitsverhinderungen durch Krankheit/Unglücksfall innerhalb eines Arbeitsjahres zusammengerechnet werden und eine Entgeltfortzahlung nur bis zur Ausschöpfung des jährlichen Rahmens besteht. Entscheidend ist das Arbeitsjahr; dauert ein Krankenstand darüber hinaus, entsteht automatisch ein neuer Anspruch. Wird das Jahreskontingent nicht

ausgeschöpft, verfällt es. Durch Kollektivvertrag/Betriebsvereinbarung kann vom Arbeitsjahr auf das Kalenderjahr umgestellt werden.

Dem Arbeiter bzw. Angestellten gebührt bei Arbeitsunfall/Berufskrankheit der Entgeltfortzahlungsanspruch dafür (acht Wochen bzw. zehn Wochen) im ganzen Ausmaß. Dieser Anspruch wird auf Ansprüche aus Krankenstand/Unglücksfall nicht angerechnet. Es wird hier stets auf das jeweilige Ereignis abgestellt. Falls die Arbeitsunfähigkeit aufgrund Arbeitsunfall/Berufskrankheit in ein neues Arbeitsjahr hineinreicht, so entsteht kein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch. Bei Folgeerkrankungen von Arbeitsunfällen/Berufskrankheiten besteht der Entgeltfortzahlungsanspruch innerhalb des Arbeitsjahres nur, wenn die Dauer des Anspruches wegen Arbeitsunfall/Berufskrankheit noch nicht erschöpft ist. Tritt die Folgeerkrankung im nächsten Arbeitsjahr ein, besteht wieder ein voller Entgeltfortzahlungsanspruch. Dauert eine Folgeerkrankung über das Arbeitsjahr hinaus, entsteht automatisch ein neuer Anspruch mit Jahreswechsel.

2. Beendigung des Dienstverhältnisses

Durch den Nationalratsbeschluss wurden auch die **Kündigungsbestimmungen für Arbeiter** geändert. Bislang statuierte **§ 1159 ABGB** relativ kurz gehaltene Kündigungsfristen für Arbeiter. Die derzeitige Bestimmung **tritt mit 31.12.2020 außer Kraft**. Mit 01.01.2021 kann der Dienstgeber das Dienstverhältnis – mangels einer für den Dienstnehmer günstigeren Vereinbarung – nur mehr mit Ablauf eines jeden Kalendervierteljahres durch vorgängige Kündigung lösen. 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 15. Dienstjahr auf vier und nach dem vollendeten 25. Dienstjahr auf fünf Monate. Kollektivverträge können abweichende Regelungen festlegen. Die Kündigungsfrist kann auch durch Vereinbarung nicht unter die vorstehend dargelegte Dauer herabgesetzt werden. Es ist jedoch, wie auch bei Angestellten, möglich, dass die Kündigungsfrist am 15. oder Letzten des Kalendermonates endet. Der Dienstnehmer ist berechtigt, das Dienstverhältnis mit dem letzten Tag eines Kalendermonates unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist zu lösen, wobei diese Kündigungsfrist bis zu einem halben Jahr durch Vereinbarung ausgedehnt werden kann. Die vom Dienstgeber einzuhaltende Kündigungsfrist darf nicht kürzer sein, als jene des Dienstnehmers.

3. Sonstige wichtige Verhinderungsgründe

Ist ein Arbeitnehmer ohne sein Verschulden durch wichtige seine Person betreffende Gründe in seiner Dienstleistung verhindert, erhält er dennoch das Entgelt weiterbezahlt. Für Angestellte finden sich die Regelungen in § 8 Abs 3 AngG; für Arbeiter in § 1154b Abs 1 ABGB. Relevant ist, dass bei Arbeitern die gesetzliche Regelung bisher auch zu deren Nachteil abgeändert werden konnte. Die Bestimmungen für Angestellte konnten und können weder aufgehoben, noch beschränkt werden. Ab 01.07.2018 können auch die Bestimmungen für Arbeiter nicht mehr durch Kollektivvertrag eingeschränkt werden. Somit gilt auch hinsichtlich sonstiger Dienstverhinderungsgründe (zB Eheschließung, Todesfälle in der Familie, Arztbesuche, Vorladung zu Gericht, etc.) für Arbeiter die gleiche Regelung, wie für Angestellte.

4. Fazit

Durch den Nationalratsbeschluss zur Gleichstellung der Rechte von Arbeitern und Angestellten wird eine Vereinheitlichung insofern geschaffen, als insbesondere die **Kündigungsschutzbestimmungen** von Arbeitern und Angestellten und auch die Bestimmungen zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und im Fall von sonstigen Dienstverhinderungsgründen **angeglichen** werden. Die wesentlichsten Änderungen liegen darin, dass die Kündigungsfristen für Arbeiter maßgeblich erhöht werden und für Angestellte in Zukunft das Entgeltfortzahlungssystem, welches bisher bereits bei Arbeitern zur Anwendung gelangt, maßgeblich ist.

[RA Mag. Reinhard Kollros](#)