

ARBEITER UND ANGESTELLTE – EINE ANNÄHERUNG, ABER KEINE GLEICHSTELLUNG

Mit der am 12. Oktober 2017 noch knapp vor der Wahl beschlossenen Novelle hat der Gesetzgeber einen weiteren Schritt zur Annäherung zwischen Arbeitern und Angestellten gestellt – eine vollständige Gleichstellung wird damit aber nicht erreicht.



Dr. Andrea Potz ist Rechtsanwältin bei CMS. Foto: CMS

Die wesentlichen Änderungen betreffen zum einen die Entgeltfortzahlung bei Krankheit und Arbeitsunfall/Berufskrankheit und zum anderen das Kündigungsrecht. Vereinfacht ausgedrückt, werden bei der Entgeltfortzahlung die Angestellten an die Arbeiter angepasst, beim Kündigungsrecht ziehen hingegen die Arbeiter den Angestellten gleich.

Entgeltfortzahlung bei Krankheit und Arbeitsunfall/Berufskrankheit

- Die Bestimmungen treten mit 1. Juli 2018 in Kraft und sind auf Dienstverhinderungen anzuwenden, die in nach dem 30. Juni 2018 begonnenen Arbeitsjahren eingetreten sind.
- Für Angestellte wird zukünftig wie bei Arbeitern auf das Arbeitsjahr als relevanten Referenzzeitraum für den Anspruch auf Entgeltfortzahlung abgestellt. Im Fall der Wiedererkrankung im Arbeitsjahr besteht daher auch für Angestellte ein Entgeltfortzahlungsanspruch nur dann, wenn der Anspruch dieses Arbeitsjahres nicht bereits erschöpft ist.

- Für Arbeiter und Angestellte erhöht sich die Dauer der Entgeltfortzahlung bereits nach dem ersten Dienstjahr von 6 auf 8 Wochen.
- Auch Angestellte erhalten nun bei Arbeitsunfällen/Berufskrankheiten pro Anlassfall bis zu 8 Wochen, nach 15 Dienstjahren 10 Wochen volle Entgeltfortzahlung.
- Arbeitgeber haben die Möglichkeit, mittels Betriebsvereinbarung, für Rumpffahre abweichende Regelungen zur

» Bei der Entgeltfortzahlung werden die Angestellten an die Arbeiter angepasst, beim Kündigungsrecht ziehen hingegen die Arbeiter den Angestellten gleich. «

Andrea Potz

Entgeltfortzahlung zu treffen. So kann etwa anstelle des Arbeitsjahres das Kalenderjahr vereinbart oder ein reduzierter Entgeltfortzahlungsanspruch im Eintrittsjahr geregelt werden, sofern das Rumpffahr weniger als 6 Monate beträgt.

- Ebenfalls neu ist, dass der Entgeltfortzahlungsanspruch auch dann weiterhin besteht, wenn das Arbeitsverhältnis während des Krankenstandes einvernehmlich aufgelöst wird.

Kündigungsrecht

- Ab 1. Jänner 2021 kommt der deutlich stärkere Kündigungsschutz der Angestellten bei Kündigungsfristen und -terminen auch Arbeitern zugute. Die Neuregelung gilt für Beendigungen, die nach dem 31. Dezember 2020 ausgesprochen werden.
- Für Arbeiter gelten dann auch der Grundsatz der Quartalskündigung und die dienstzeitabhängigen Kündi-

gungsfristen von mindestens 6 Wochen. Die Kündigungsfristen sind zwingend und können nicht verkürzt werden. Der Fünfzehnte eines Monats und/oder Monatsletzte kann allerdings zulässigerweise vereinbart werden.

- Diese gesetzliche Neuregelung geht allen bereits bestehenden kollektivvertraglichen oder arbeitsvertraglichen Bestimmungen vor! Falls ein Kollektivvertrag oder Einzelarbeitsvertrag schlechtere

Kündigungsbedingungen normiert, sind diese unwirksam.

- Der Gesetzgeber lässt eine Ausnahme für Branchen zu, in denen Saisonbetriebe überwiegen. Hier sollen Kollektivverträge (nicht Arbeitsverträge) weiterhin (auch schlechterstellende) Abweichungen regeln können. Was aber in diesem Kontext aber unter „Branche“ zu verstehen ist und wer beurteilen darf, ob in dieser Saisonbetriebe überwiegen, ist unklar.

Fazit

Es handelt sich um eine bloße Annäherung und keine vollständige Gleichstellung der beiden Arbeitnehmergruppen. Im Detail bestehen leider auch legislative Unschärfen, die wohl die Gerichte beschäftigen werden.

Die Autorin

Dr. Andrea Potz ist Rechtsanwältin bei CMS in Wien.
E andrea.potz@cms-rrh.com

Zur Website:

// [cms.law](https://www.cms.law) //

