ART.-NR.: 86

AKTUELLES

RAA Mag. Markus Löscher

Angleichung Arbeiter/Angestellte → Der neue „Angeiter“?

» PVP 2017/86

3 Tage vor der Nationalratswahl – am 12. 10. 2017 – wurde im Parlament ein Gesetzespaket verabschiedet. Der für Personalisten **bedeutsamste Beschluss** ist jener, mit dem **Arbeiter** und **Angestellte** hinsichtlich **Kündigungsfristen** und **Entgeltfortzahlung** angeglichen werden.
Die Einleitung eines **BLOG-Beitrages** der Steuerberatungskanzlei **Mag. *Ernst Patka*** *lautet: „Aufgrund des beschlossenen Gesetzespaketes werden Arbeiter teilweise – aber nicht zur Gänze – dem Angestellten angeglichen → die Person ist ein nur zum Teil mit Angestelltenrechten ausgestatteter Arbeiter → somit ein Angeiter“* (© Mag. *Tina Dangl*).
Ein **neuer Personenbegriff** – der „**Angeiter“** – ward geboren.
Dieser Beitrag informiert **praxisgerecht** über die wichtigsten **Änderungen** (inkl **Tipps** aus der Praxis für die Praxis) und zeigt auf, wann und bei welchen Themen schon ab jetzt ein **Handlungsbedarf** besteht.

Verwendete Abkürzungen in diesem Beitrag:
AngG ... Angestelltengesetz//**BV** ... Betriebsvereinbarung//**DG** ... Dienstgeber//**DJ** ... Dienstjahr//**DN** ... Dienstnehmer//**ds** ... das sind//**DV** ... Dienstvertrag bzw Dienstverhältnis//**EFZ** ... Entgeltfortzahlung//**GKK** ... Gebietskrankenkasse//**idR** ... in der Regel//**iHd** ... in Höhe des//**iSd** ... im Sinne des//**KV** ... Kollektivvertrag//**SV** ... Sozialversicherung

A) Vorbemerkung

Während in **Deutschland** das Bundesverfassungsgericht im Jahr 1990 die **unterschiedlichen Kündigungsfristen** von Arbeitern und Angestellten als **verfassungswidrig** aufhob und in den Folgejahren weitere gesetzliche Angleichungen erfolgten, besteht der Dualismus in der österreichischen Arbeitswelt bis heute.
Hierzulande gibt es rund 2 Mio Angestellte und 1,4 Mio Arbeiter.

- **Angestellte** gelten als Arbeitnehmer, die „**höhere Aufgaben**“ (so etwa kaufmännische Dienste oder Kanzleiarbeiten) erledigen, während
- **Arbeiter** eine von den Angestellten zu unterscheidende **gesetzlich ungeregelte Restgruppe** bilden.

Die Tätigkeiten in der **Arbeitswelt** sind zunehmend **komplexer** geworden. Aus diesem Grund ist die historisch gewachsene **Differenzierung** in Angestellte und Arbeiter **nicht** mehr **zeitgemäß**.
Mit dem vorliegenden Gesetzespaket wurde einer jahrzehntelangen Forderung der Gewerkschaft teilweise entsprochen. Dennoch ist **abzuwarten**, ob die – „überfallsartig“ ohne Begutachtungsverfahren eingeführten – **Änderungen** bei der **EFZ** und den **Kündigungsregelungen** durch das neu gewählte Parlament **feinjustiert** und ob bestehende **Unklarheiten beseitigt** werden (siehe Punkt B 1. [2. Hinweispunkt zu § 1159 Abs 5 ABGB] in diesem Beitrag).

B) Die wichtigsten Neuerungen für Arbeiter

1. Die neuen Kündigungsregeln (gültig ab 1. 1. 2021)

■ **Kündigungsfristen: Grundsätze ab 1. 1. 2021**

Die Kündigungsfrist für Arbeiter beträgt ab 1. 1. 2021 **zumindest 6 Wochen**. Sie beträgt **2 Monate**, nachdem das **2. Dienstjahr vollendet** ist.

Die **Kündigungsbestimmungen** der **Arbeiter** sind nun mit jenen des **Angestelltengesetzes ident**. Dies gilt insbesondere auch für die weiteren **Kündigungsfristen-Erhöhungen** bis zum vollendeten **25. Dienstjahr**.

Es gelten ab 1. 1. 2021 auch für Arbeiter die folgenden – von der DV-Dauer abhängigen – **DG-Kündigungsfristen**:

Dauer des Dienstverhältnisses	Kündigungsfrist
im 1. und 2. Dienstjahr	6 Wochen
im 3. bis 5. Dienstjahr	2 Monate
im 6. bis 15. Dienstjahr	3 Monate
im 16. bis 25. Dienstjahr	4 Monate
ab dem 25. Dienstjahr	5 Monate

■ **Kündigungsfristen: Ausnahmen**

Ausnahmen können **KV** in Branchen regeln, in denen mehrheitlich Betriebe tätig sind, die ihrer Art nach nur zu bestimmten Jahreszeiten arbeiten oder regelmäßig zu gewissen Zeiten erheblich verstärkt arbeiten (sog **Saisonbetriebe**). Als Beispiele sind im Abänderungsantrag Betriebe im **Tourismus** und in der **Baubranche** erwähnt.

■ **Kündigungstermine**

Weiters werden DG-Kündigungen **grundsätzlich** erst zum **Quartalsende** wirksam, es sei denn, es wurde im DV oder im Zusatz zum DV **ausdrücklich vereinbart**, dass die Kündigung auch zum **15. oder Letzten** eines Kalendermonats möglich sein soll, und der KV **schließt** dies **nicht aus**.

Praxistipp

Ich empfehle, bereits **ab jetzt**, wenn

a) **Arbeiter neu eingestellt** werden oder
b) **bestehende DV/Dienstzettel** von Arbeitern bereits aus einem anderen Grund adaptiert werden müssen,

die folgende **Regelung** hinsichtlich der Kündigung in den **DV** oder in den **Dienstzettel** aufzunehmen: *„Die Kündigungsfrist richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen, wobei ab 1. 1. 2021 das Arbeitsverhältnis beiderseits jeweils zum 15. oder Letzten eines jeden Kalendermonats aufgelöst werden kann.“*

Hinweise für Praktiker

1. Kündigung durch den Arbeiter

Aufgrund der **Angleichung** der Kündigungsfristen und -termine an jene der Angestellten kann

a) der Arbeiter grundsätzlich sein DV mit dem **letzten Tage** eines **Kalendermonats** (Kündigungsfrist: 1 Monat) lösen.
b) Diese **Kündigungsfrist** kann durch **Vereinbarung** bis zu **6 Monate ausgedehnt** werden, doch darf die **Arbeiter-Kündigungsfrist nicht länger** sein als die für den DG geltende Kündigungsfrist.
c) Auch für die DN-Kündigung kann der **KV** in **Saisonbetrieben Ausnahmen** vorsehen.

2. Spezielle Kündigungsfrist für DV, die für die Zeit eines vorübergehenden Bedarfs vereinbart wurden (§ 1159 Abs 5 ABGB)

§ 1159 Abs 5 ABGB lautet (Hervorhebungen durch den Autor):

*„Ist das Dienstverhältnis nur für die Zeit eines **vorübergehenden Bedarfs vereinbart**, so kann es während des **ersten Monats** von **beiden** Teilen jederzeit unter Einhaltung einer **einwöchigen Kündigungsfrist** gelöst werden.“*

Für die Praxis stellt sich die – derzeit nicht eindeutig beantwortbare – Frage, ob bei diesen DV vorrangig eine Probezeit vereinbart werden kann oder ob § 1159 Abs 5 ABGB bei diesen DV (vorübergehender Bedarf → wie definiert sich dieser konkret?) statt einer Probezeit nur mehr eine 1-wöchige Kündigungsfrist zulässt.

3. Neue Kündigungsfristen: Einseitig zwingend zugunsten des DN

Von § 1159 ABGB abweichende Regelungen (zB in KV, BV, DV etc) können nur vergleichsweise besserstellend für den DN sein.

4. Inkrafttreten

a) Wird die Kündigung **nach** dem 31. 12. 2020 **ausgesprochen** → Es gelten die **neuen** Kündigungsregelungen.

b) Wird die Kündigung **vor** dem 1. 1. 2021 **ausgesprochen**, liegt das arbeitsrechtliche DV-Ende nach dem 31. 12. 2020 → Es gelten noch die **„alten“**, bisherigen Kündigungsregelungen (siehe PVP 2012/34, 131; Mai-Heft).

c) **Entscheidend** ist der **Ausspruch** der Kündigung, **nicht** der **DV-Endzeitpunkt**.

2. Die neuen Entgeltfortzahlungsregeln

Bei den Arbeitern gibt es **3 neue Regelungen** rund um die EFZ:

a) Der **EFZ-Anspruch erhöht** sich auf **8 Wochen**, bereits nachdem das **1. Dienstjahr vollendet** ist → Die neue EFZ-Regelung gilt für **Dienstverhinderungen**, die in jenem **Arbeitsjahr** entstehen, das **nach** dem **30. 6. 2018 beginnt**.

Hinweis

Maßgebend ist, ob das **Arbeitsjahr** und nicht ob bspw die Krankheit nach dem 30. 6. 2018 beginnt.

Beginnt bspw

- das **Arbeitsjahr** jeweils am **1. 10.** und
- die **Krankheit** am **15. 9. 2018** (und dauert bis 20. 10.),

dann gilt mE – es gibt **auch andere** Rechtsmeinungen – für

- die Zeit vom **15. 9. bis 30. 9. 2018** das **„alte“** und
- ab **1. 10. 2018** (= Beginn des neuen Arbeitsjahres nach dem 30. 6. 2018) das **„neue“** EFZ-Recht.

b) Wird das DV **einvernehmlich während** einer oder im **Hinblick auf** eine **Dienstverhinderung** (zB Krankheit) **beendet**, **bleibt** der **EFZ-Anspruch** – anders als bisher – über das Beendigungsdatum hinaus bestehen → Diese neue EFZ-Regelung gilt für einvernehmliche DV-Beendigungen, bei denen das DV nach dem 30. 6. 2018 endet.

Hinweis

Maßgebend ist, ob das DV einvernehmlich nach dem **30. 6. 2018 endet**. **Nicht entscheidend** ist der Zeitpunkt, wann die einvernehmliche DV-Beendigung **vereinbart** wurde.
Wird bspw zwischen DG und dem in Krankenstand befindlichen DN am **25. 6. 2018 vereinbart**, dass das DV **einvernehmlich** am **10. 7. 2018 enden** soll, dann gilt bereits die neue Regelung → **EFZ-Anspruch bleibt** trotz einvernehmlicher DV-Beendigung auch über den 10. 7. 2018 hinaus bestehen.

c) Künftig können KV den **EFZ-Anspruch** eines Arbeiters bei **unverschuldeten kurzzeitigen DV-Verhinderungen** aufgrund **wichtiger persönlicher Gründe nicht** mehr **einschränken**. Sie werden damit ab dem 1. 7. 2018 auch in diesem Punkt den Angestellten gleichgestellt.

Hinweis

Für DN günstigere KV-Regelungen bleiben weiterhin aufrecht.

C) Die wichtigsten Neuerungen für Angestellte

1. Die neuen Kündigungsregeln (gültig ab 1. 1. 2018)

■ **Rechtslage bis 31. 12. 2017**

Derzeit gilt, dass die in **§ 20 AngG** festgelegten Regeln über die Kündigungsfristen und -termine von Angestellten nur dann anzuwenden sind, wenn die vereinbarte oder tatsächlich geleistete Arbeitszeit bezogen auf den Monat **mindestens 1/5** des **4,3-Fachen** der durch Gesetz oder KV vorgesehenen **wöchentlichen Normalarbeitszeit** beträgt.

gesetzliche/kollektivvertragliche Normalarbeitszeit	Anwendung der **Kündigungsbestimmungen des § 20 AngG** bei **vereinbarter** oder **tatsächlicher monatlicher Arbeitszeit** von **mindestens**...
40 Stunden	... 34,40 Stunden
38,5 Stunden	... 33,11 Stunden
38 Stunden	... 32,68 Stunden
37,5 Stunden	... 32,25 Stunden

Liegt eine **Beschäftigung in geringerem Ausmaß** vor, so sind die in **§ 1159 und § 1159a bis § 1159c ABGB** normierten Kündigungsfristen (idR 14 Tage) anzuwenden.

■ **Rechtslage ab dem 1. 1. 2018**

Diese **Einschränkung** bei DV von Angestellten mit geringem Teilzeitausmaß (= weniger als 1/5 der wöchentlichen gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit) **entfällt** für Kündigungen, die **nach** dem **31. 12. 2017 ausgesprochen** werden.
Somit gelten auch für diese Angestellten-DV für **Kündigungsaussprüche** ab **1. 1 .2018** die Kündigungsbestimmungen des **AngG**.

2. Die neuen Entgeltfortzahlungsregeln

Bei den Angestellten gibt es **4 neue Regelungen** rund um die EFZ.

a) Der **EFZ-Anspruch erhöht** sich auf **8 Wochen**, bereits nachdem das **1. Dienstjahr vollendet** ist.

b) Die **EFZ-Anspruchsregeln** für **Angestellte** werden an jene der Arbeiter angeglichen, dh:

- Es **entfällt** die **Wiedererkrankungsregelung** nach § 8 Abs 2 AngG. Der EFZ-Anspruch richtet sich – wie bei den Arbeitern – nach dem **Arbeitsjahr**, das durch KV oder BV auf das **Kalenderjahr** umgestellt werden kann. Die **„Umstellungsregeln“** finden Sie in **§ 8 Abs 9 AngG**.
- Der neue – abhängig von der jeweiligen Dienstdauer – sich ergebende **EFZ-Anspruch** beträgt für **Dienstverhinderungen**, die in jenem **Arbeitsjahr** entstehen, das **nach** dem **30. 6. 2018 beginnt** (siehe hierzu auch den Hinweis bei den Arbeitern):

bis zum vollendeten 1. DJ	6 Wochen 100 % + 4 Wochen 50 %
ab Beginn des 2. DJ bis zum vollendeten 15. DJ	8 Wochen 100 % + 4 Wochen 50 %
ab Beginn des 16. DJ bis zum vollendeten 25. DJ	10 Wochen 100 % + 4 Wochen 50 %
ab Beginn des 26. DJ	12 Wochen 100 % + 4 Wochen 50 %

- Ein **zusätzlicher EFZ-Anspruch** (Stichwort: „2. Topf“) besteht nunmehr auch für Angestellte, wenn die Dienstverhinderung aufgrund eines **Arbeitsunfalles** oder einer **Berufskrankheit** eingetreten ist.

c) Wird das DV **einvernehmlich während** einer oder **im Hinblick auf** eine **Dienstverhinderung** (zB Krankheit) **beendet**, **bleibt** der **EFZ-Anspruch** – anders als bisher – über das Beendigungsdatum hinaus bestehen → Diese neue EFZ-Regelung gilt für einvernehmliche DV-Beendigungen, bei denen das **DV nach dem 30. 6. 2018 endet** (siehe hierzu den entsprechenden Hinweis bei den Arbeitern).

Hinweise
Für DN günstigere KV-Regelungen bleiben weiterhin aufrecht.

D) Die wichtigsten Neuerungen für Lehrlinge

1. Fortzahlungszeitraum der Lehrlingsentschädigung wird verlängert

Die volle Fortzahlung der Lehrlingsentschädigung war bislang auf die Dauer von 4 Wochen beschränkt. Aufgrund der gesetzlichen Änderung wurde sie für **Arbeitsverhinderungen ab 1. 7. 2018 verdoppelt**. Das Berufsausbildungsgesetz sieht damit bei Arbeitsverhinderung aufgrund **Krankheit** oder **Unglücksfall** vor, dass die **Lehrlingsentschädigung** für

- **8 Wochen** im **vollen** Ausmaß sowie
- ein **Teilentgelt** iHd Unterschiedsbetrages (Lehrlingsentschädigung abzüglich Krankengeld) für **4 Wochen**

weiter bezahlt wird.
Die Neuregelung tritt mit 1. 7. 2018 in Kraft und ist auf Arbeitsverhinderungen anzuwenden, die in **nach** dem **30. 6. 2018 begonnenen Lehrjahren** eingetreten sind.

2. Internatskosten werden rückerstattet

Die Lehrlinge haben aufgrund der Neuregelung einen **Anspruch** gegenüber ihrem Lehrberechtigten auf **Ersatz** der gesamten **Internatskosten**. Diese Kosten werden dem Lehrberechtigten auf dessen **Antrag** von der zuständigen **Lehrlingsstelle** ersetzt. Finanziert wird diese Förderung vom **Insolvenzentgeltfonds**.

E) Die wichtigsten Neuerungen auf einen Blick

- **Kündigungsfristen** für Angestellte gelten auch für Arbeiter.
- **Empfehlung** an die Praktiker: Passen Sie bestehende und neue DV/Dienstzettel von Arbeitern im Hinblick an die neuen Kündigungsregelungen (Wirksamkeit zum Fünfzehnten oder Monatsletzten) an.
- Die **EFZ-Anspruchsregeln** für Angestellte werden an jene der Arbeiter angeglichen.
- EFZ für **8 Wochen** bereits ab dem 2. Dienstjahr, gilt sowohl für Arbeiter als auch für Angestellte.
- **Einvernehmliche DV-Beendigung** während einer oder **im Hinblick auf** eine Dienstverhinderung (zB Krankheit) stoppt EFZ nicht.
- **Lehrlinge**: Verdoppelung der EFZ-Dauer bei Krankheit/Unglücksfall
- DG erhält die bezahlten **Internatskosten** für Lehrlinge (Rechtsanspruch des Lehrlings auf Kostenübernahme durch DG) auf Antrag von der zuständigen **Lehrlingsstelle** ersetzt.

Schlusshinweise

1. Auflösungsabgabe

Bisher mussten DG dann, wenn **arbeitslosenversicherungspflichtige echte** oder **freie DV** auf bestimmte Arten beendet wurden, eine sogenannte **Auflösungsabgabe** iHv € 124,00 (Wert 2017) bzw iHv € 128,00 (Wert 2018) entrichten.

Für Beendigungen nach dem **31. 12. 2019** fällt **keine Auflösungsabgabe** mehr an.

2. Wie wird es weitergehen hinsichtlich der Angleichung Arbeiter an Angestellte?

Spannend ist, wie es weitergehen wird mit der Angleichung der Arbeiter und Angestellte. Werden bspw die Unterschiede beseitigt hinsichtlich der

- **Betriebsräte** (weiterhin: Arbeiter- und Angestellten-Betriebsrat?);
- unterschiedlichen **Entlassungsregelungen** (So kann ein Arbeiter derzeit entlassen werden, „*wenn er mit einer abschreckenden Krankheit behaftet ist, die Hausgenossen zu unordentlichem Lebenswandel zu verleiten sucht*“ etc. Hingegen können weiterhin nur Angestellte wegen Vertrauensunwürdigkeit entlassen werden.);
- bestehenden unterschiedlichen sonstigen **KV-Regelungen** (zB bei Sonderzahlungen [Anspruch und Wegfall]);
- unterschiedlichen gesetzlichen Regelungen rund um das **Konkurrenzverbot**;
- Verweisbarkeit auf andere Berufe bei **Berufsunfähigkeit**, **Invalidität**?

Foto Bruckner & Pruckner OG

Der Autor:

Mag. **Markus Löscher** ist Rechtsanwaltsanwärter in der auf Arbeitsrecht spezialisierten Kanzlei GERLACH Rechtsanwälte.

markus.loescher@arbeitsrecht.at

lesen.lexisnexis.at/autor/Löscher/Markus

LexisNexis Zeitschriften
Mehr Inhalt. Mehr Wissen. Mehr Vorteile.
zeitschriften.lexisnexis.at