

Angleichung Arbeiter und Angestellte

Was bedeutet die Angleichung der Rechtspositionen von Arbeitern und Angestellten?



Dr. Kurt Wratzfeld ist Rechtsanwalt und (Gründungs-)Partner bei Fellner, Wratzfeld & Partner Rechtsanwälte GmbH (fwp) und berät

im Bereich Arbeitsrecht. Weiters ist er Autor einer Vielzahl von Fachpublikationen und hält regelmäßig Vorträge zum Thema Arbeits- und Sozialrecht bei ARS, der TU Wien und beim Unternehmensjuristen-Circle.



Mag. Monika Sturm ist Rechtsanwältin bei Fellner, Wratzfeld & Partner Rechtsanwälte GmbH (fwp). Ihr Beratungsschwerpunkt

liegt im Bereich Arbeitsrecht. Neben ihrer praktischen Tätigkeit ist sie Autorin zahlreicher Fachbeiträge.

Die schon 2017 vom Nationalrat beschlossene Angleichung der Rechtsstellung von Arbeitern und Angestellten im Bereich des Individualarbeitsrechts ist ein altes rechtspolitisches Ziel der Gewerkschaft. Die wesentlichsten Unterschiede bestanden im Bereich der Auflösung der Arbeitsverhältnisse sowie bei der Entgeltfortzahlung. Während die Angleichung bei der Entgeltfortzahlung schon zum 1.7.2018 erfolgte, steht nun zum Jahreswechsel der nächste Schritt an, die Angleichung des Kündigungsrechts.

Angleichungen beim Entgeltfortzahlungsanspruch

Bei der Angleichung des Entgeltfortzahlungsanspruchs ist eine für beide Arbeitnehmergruppen neue Regelung entstanden, die in vielen Teilen sozusagen das Beste aus zwei Welten übernommen hat. Darüber hinaus ist es zu Anspruchsverbesserungen gekommen, die nicht durch die Angleichung bedingt waren. Die wesentliche Änderung für Arbeiter war, dass nun – wie bei den Angestellten – der Anspruch auf **Entgeltfortzahlung** bei Dienstverhinderungen aus wichtigen persönlichen Gründen kollektivvertraglich nicht mehr eingeschränkt werden kann. Die wesentlichen Änderungen für Angestellte waren, dass nun – wie bei den Arbeitern – der Entgeltfortzah-

lungsanspruch pro Anlassfall ohne Rücksicht auf andere Zeiten einer Arbeitsverhinderung besteht und die Unterscheidung zwischen Erst- und Folgeerkrankung entfallen ist. Sowohl Arbeiter als auch Angestellte haben nun bereits nach einer einjährigen Dauer des Arbeitsverhältnisses (davor erst nach fünfjähriger Dauer) Anspruch auf acht Wochen volle und vier Wochen halbe Entgeltfortzahlung. Auch Lehrlinge erhalten im **Krankheitsfall** acht statt bisher vier Wochen lang volle Lehrlingsentschädigung und weitere vier Wochen statt bisher zwei Wochen ein Teilentgelt. Zudem besteht nun der Anspruch auf Entgeltfortzahlung über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus auch dann, wenn das Dienstverhältnis im Krankenstand oder im Hinblick auf einen Krankenstand einvernehmlich beendet wird.

Angleichungen der Kündigungsfristen und -termine

Bei den **Kündigungsbestimmungen** für Arbeiter ist eine Angleichung an das höhere Schutzniveau der Angestellten festzustellen. Die Kündigungsfristen und -termine für Arbeiter ergeben sich bisher entweder aus dem anwendbaren Kollektivvertrag, wobei die Dauer der Kündigungsfrist häufig nach der Dienstzugehörigkeit des Arbeiters gestaffelt ist, dem Dienstvertrag oder subsidiär aus

ARBEITSRECHT



fellner wratzfeld partner

der Gewerbeordnung, die eine 14-tägige Kündigungsfrist vorsieht. Derzeit hängt der Kündigungstermin noch davon ab, ob ein beziehungsweise welcher Kollektivvertrag anwendbar ist. In Frage kommen das Ende der Kalenderwoche, das Ende der Arbeitswoche, oder jeder beliebige Wochentag. Ab 2021 gelten die Kündigungsfristen und -termine der Angestellten auch für Arbeiter. Das bedeutet, dass sich künftig für die Arbeitgeberkündigung auch im Bereich der Arbeiter die Kündigungsfrist mit zunehmender Dienstdauer erhöht. Kündigungstermin ist das Quartalsende. Die Kündigungsfrist kann nicht verkürzt werden, jedoch kann vereinbart werden, dass die Kündigungsfrist am Fünfzehnten oder am Letzten des Kalendermonats endet. Der Arbeiter kann das Arbeitsverhältnis mit dem letzten Tage eines Kalendermonats unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist lösen. Diese Kündigungsfrist kann durch Vereinbarung bis zu einem halben Jahr ausgedehnt werden, doch darf die vom Arbeitgeber einzuhaltende Frist nicht kürzer sein, als die mit dem Arbeitnehmer vereinbarte Kündigungsfrist. Der Gesetzgeber ermöglicht – zum Unterschied bei den Angestellten – allerdings den Kollektivvertragsparteien in manchen Branchen (Saisonbetriebe, Bau- und Tourismusbereich) die Schaffung

eines abweichenden Kündigungsrechts für Arbeiter.

Die Kündigungsmöglichkeiten für den Arbeitgeber sind in Bezug auf Arbeiter künftig also deutlich reduziert. Der Gestaltung von Arbeitsverträgen, insbesondere der Kündigungsregelungen, wird daher noch größere Bedeutung zukommen. Arbeitgeber, die vermeiden wollen, dass sie Arbeitsverträge mit Arbeitern nach dem 31.12.2020 nur mehr zum Quartal kündigen können, müssen Kündigungstermine zum 15. und letzten Tag eines Monats vereinbaren. Die neuen Kündigungsbestimmungen sind bei Kündigungen (Alt- und Neuverträge), die nach dem 31.12.2020 ausgesprochen werden, einzuhalten.

Weitere bestehende Unterschiede

Obwohl nunmehr eine weitgehende Angleichung erfolgt ist, bleiben dennoch in einigen Bereichen Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten bestehen. Dies betrifft etwa die **Entlassungsgründe** oder die Unterscheidung zwischen Berufsunfähigkeitspension und Invaliditätspension. Trotz vielseitiger Forderungen nach einem einheitlichen **Arbeitnehmerbegriff** bleibt es bei der Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten und damit auch bei (grundsätzlich) getrennten Betriebsratsstrukturen. ■

Stichworte

Entgeltfortzahlung

Krankheitsfall

Kündigungsbestimmungen

Entlassungsgründe

Arbeitnehmerbegriff

FELLNER WRATZFELD & PARTNER RECHTSANWÄLTE GMBH (FWP)

Mit rund 130 hochqualifizierten MitarbeiterInnen, davon über 70 JuristInnen, und einem weltweiten Partnernetzwerk zählt fwp zu den führenden österreichischen Sozietäten in allen Bereichen des Wirtschaftsrechts.

Die perfekte Mischung aus fachspezifischem Know-how und jahrelanger Erfahrung in den Kernkompetenzbereichen Arbeitsrecht, Bankrecht & Finanzierungen, Corporate/M&A, Geistiges Eigentum, Immobilienprojekte & Baurecht, Infrastruktur & Vergaberecht, Insolvenzrecht & Restrukturierungen, Kapitalmarktrecht, Kartell- und Wettbewerbsrecht, Konfliktlösung sowie Öffentliches Wirtschaftsrecht ermöglicht uns eine umfassende Betreuung unserer MandantInnen, zu denen vorwiegend österreichische und internationale Unternehmen sowie der öffentliche Sektor zählen.

Ansprechpartner:
MMag. Dr. Markus Fellner
Dr. Kurt Wratzfeld

A-1010 Wien, Schottenring 12
T +43 1 537 70-0
F +43 1 537 70-70
office@fwp.at