

Angleichung von Arbeitern und Angestellten: Anpassungen bei Entgeltfortzahlung und Entgeltanspruch

Im November 2017 wurden einige Gesetzesänderungen im Nationalrat beschlossen, die zu einer weiteren arbeitsrechtlichen Gleichstellung von ArbeiterInnen und Angestellten beitragen werden. Die folgenden Änderungen treten mit 1. Juli 2018 in Kraft und haben ab diesem Zeitpunkt Auswirkung auf die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, bei einvernehmlicher Auflösung innerhalb des Krankenstandes und bei Dienstverhinderungen aus persönlichen Gründen. Weitere Anpassungen (z. B. hinsichtlich Kündigungsfristen) treten erst zu einem späteren Zeitpunkt in Kraft.



ENTGELTFORTZAHLUNG BEI KRANKHEIT BZW. NACH ARBEITSUNFÄLLEN

Schon bisher stand ArbeiterInnen wie Angestellten innerhalb des ersten Dienstjahres der volle Entgeltfortzahlungsanspruch für 6 Wochen zu. Künftig verlängert sich dieser ab einer 1-jährigen Betriebszugehörigkeit auf 8 Wochen (dies war bisher erst nach einem 5-jährigen Zeitraum der Fall). Ein weiterer Anstieg ergibt sich nach 15 Dienstjahren (10 Wochen) bzw. nach 25 Dienstjahren (12 Wochen). Nach dem Zeitraum der vollen Entgeltfortzahlung bleibt – wie auch bisher – die Verpflichtung zur Bezahlung des halben Entgeltes für den Zeitraum von 4 Wochen aufrecht.

Weiters entfällt die Wiedererkrankungsregelung bei Angestellten. Reicht jedoch eine Dienstverhinderung ins nächste Arbeitsjahr, so steht ab Beginn wieder der volle Anspruch zu. Beruht der Grund für die Arbeitsverhinderung in einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit im Sinne der gesetzlichen Unfallversicherung, ergibt sich daraus ein zusätzlicher Entgeltfortzahlungsanspruch von mindestens 8 Wochen. Anzuwenden sind diese Regelungen dabei erst auf jene Dienstverhinderungen, die sich im neuen Arbeitsjahr ab dem 1. Juli 2018 ergeben. Auch für bereits eingetretene Dienstverhinderungen gelten diese Bestimmungen erst ab dem neuen Arbeitsjahr. Günstigere kollektivvertragliche Vereinbarungen bleiben von diesen Änderungen grundsätzlich unberührt.

EINVERNEHMLICHE AUFLÖSUNG INNERHALB DES KRANKENSTANDES

Neu ist weiters, dass bei ArbeiterInnen und Angestellten der Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die gesetzlich normierte Dauer des Krankenstandes (selbst bei einvernehmlicher Auflösung während oder im Hinblick auf eine Dienstverhinderung) ab 1. Juni 2018 bestehen bleibt, auch wenn das Arbeitsverhältnis bereits früher endet. Aufgrund der Formulierung „im Hinblick auf“ werden auch jene einvernehmliche Auflösungen davon erfasst, die auch vor Dienstverhinderungsbeginn, aber nach deren Bekanntwerden (z. B. ein lange bekannter Krankenhausaufenthalt), geschlossen werden.

DIENSTVERHINDERUNG AUS PERSÖNLICHEN GRÜNDEN

Klargestellt wurde auch, dass der Anspruch von ArbeiterInnen auf Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderungen aus wichtigen persönlichen Gründe analog zum § 8 Abs. 3 AngG kollektivvertraglich nicht mehr eingeschränkt werden kann. Eine Schlechterstellungen durch den Kollektivvertrag ist damit ab 1. Juli 2018 ausgeschlossen.

UNSER FAZIT

Die beschlossenen Maßnahmen haben zu einer Anpassung von ArbeiterInnen und Angestellten bei Entgeltfortzahlung und Entgeltanspruch geführt. Nichtsdestotrotz wird die Ungleichbehandlung von ArbeiterInnen und Angestellten in vielen anderen Punkten auch weiterhin noch für Diskussionsbedarf sorgen.