



**Gastkommentar von
Mag. Nevena M. Shotekova-Zöchling**

*Rechtsanwältin – spezialisiert auf Unternehmensrecht,
Vertragsrecht und Gesellschaftsrecht*

E-Mail: shotekova@advokat-wien.at

www.robathin.at

Die Angleichung von Arbeitern und Angestellten

Ob Jubel oder Trauer, die in letzter Sekunde vor der vergangenen Nationalratswahl beschlossene Angleichung der Rechte von Arbeitern und Angestellten lässt weder die eine noch die andere Seite kalt und zieht enorme Konsequenzen für die betroffenen Betriebe und Arbeitnehmer nach sich. Was bedeutet diese sogenannte »Angleichung« eigentlich im Detail?

Als Erstes werden die Regelungen für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder nach einem Unfall vereinheitlicht, wobei hier insbesondere die Angestellten einige Verbesserungen erfahren: Im Unterschied zur geltenden Rechtslage entsteht der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zur Dauer von acht Wochen bereits nach einjähriger Dauer des Dienstverhältnisses, statt wie bisher erst nach fünfjähriger Dauer des Dienstverhältnisses. Die sonstigen Steigerungsstufen, wie zehn Wochen Entgeltfortzahlung nach fünfzehn Dienstjahren bzw. zwölf Wochen nach fünf- und zwanzig Dienstjahren, bleiben hingegen unverändert.

Weiters werden Krankenstände bei den Angestellten innerhalb des gleichen Arbeitsjahres zusammengerechnet, wobei der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur soweit besteht, als der Entgeltfortzahlungsanspruch noch nicht ausgeschöpft ist. Mit Beginn des neuen Arbeitsjahres entsteht der Anspruch wieder in vollem Umfang. Einzelne, günstigere Regelungen in den Kollektivverträgen gelten nach wie vor unverändert.

Mit einer weiteren Änderung des Berufsausbildungsgesetzes wird im Übrigen geregelt, dass ein Lehrling im Krankheitsfall die volle Lehrlingsentschädigung für die Dauer von bis zu acht Wochen und anschließend die halbe Lehrlingsentschädigung bis zu weitere vier Wochen erhält. Die Änderungen der Entgeltfortzahlung treten mit 1. Juli 2018 in Kraft. Die weitere Anpassung der Kündigungsfristen der Arbeiter an jene der Angestellten gilt hingegen erst ab dem Jahr 2021. Bei der Änderung der Kündigungsfristen für Arbeiter wird künftig statt der bisherigen vierzehntägigen Kündigungsfrist eine zumindest sechswöchige Kündigungsfrist gelten. Danach erhöht sich die Kündigungsfrist wie bei den Angestellten stufenweise auf bis zu fünf Monate nach dem vollendeten 25. Dienstjahr.

Weiters kann das Dienstverhältnis bei den Arbeitern künftig nur mit Ablauf jedes Kalendervierteljahres gelöst werden. Es kann allerdings vereinbart werden, dass die Kündigungsfrist am Fünfzehnten oder am Letzten des Kalendermonats endet. Neu – auch für die Angestellten – ist der Entfall des zeitlichen Mindestbeschäftigungsausmaßes für die Dauer der Kündigungsfrist, sodass die Kündigungsregelungen nun auch für Beschäftigte mit nur wenigen Wochenstunden (weniger als ein Fünftel der kollektivvertraglichen Normarbeitszeit) gelten.

Es bleibt allerdings abzuwarten, ob die beschlossenen Regelungen tatsächlich bestehen bleiben, zumal es sich dabei um keine geringen Konsequenzen für die betroffenen Betriebe und Arbeitnehmer handelt.