

# „Angleichung Arbeiter und Angestellte“ Auswirkungen auf die KV

**Fachvertretung der Kunststoffverarbeiter - Branchentreff 2018**

**5.10.2018, Langenlois**

**Mag. Karl Reiff - BSGH**

# Angleichung Arbeiter/Angestellte

- Im Nationalrat wurden am **12.10.2017** die nachstehenden Änderungen beschlossen. Sie sind seit 13.11.2017 im Bundesgesetzblatt.
- Die Neuerungen traten und treten zu verschiedenen Zeitpunkten in Kraft.
- Korrekturen der überzogenen Beschlüsse durch neue Regierung wünschenswert und noch möglich.

# Änderungen

- **Entgeltfortzahlung/Krankenstand (BGBl. I 2017/153)**  
ab 1.7.2018
- **Dienstverhinderungsgründe/Arbeiter (BGBl. I 2017/153)**  
ab 1.7.2018
- **Kündigungsfristen/termine (BGBl. I 2017/153)**  
ab 1.1.2018 bzw.ab 1.1.2021
- **Internatskosten/Lehrlinge (BGBl. I 2017/154)**  
ab 1.1.2018
- **Auflösungsabgabe entfällt (BGBl. I 2017/154)**  
ab 1.1.2020

# Entgeltfortzahlung/Krankenstände

- Seit **1.7.2018** in Kraft und auf Dienstverhinderungen anwendbar, die in Arbeitsjahren eintreten, **die nach dem 30.6.2018 begonnen haben bzw. beginnen.**
- Sie haben die Angleichung der Bestimmungen zur Entgeltfortzahlung von Arbeitern auf das Angestelltensystem zur Folge.
- Das Lehrlingsystem wird aber nicht angeglichen.
- **Angestellte** bekommen materiell das verbesserte **Arbeiter-Entgeltfortzahlungs-System:**

Kontingent: 6 bis 12 Wo 100% plus je weitere 4 Wo 50% pro Arbeitsjahr, auch bei durchlaufenden Krankenständen, sowie **zusätzlich gesonderte Ansprüche von 8 bzw. 10 Wochen je Arbeitsunfall/Berufskrankheit** (bzw. für Folgekrankenstände je Arbeitsjahr).

- Verbesserung liegt im Vorziehen des ersten Anwartschaftssprunges vom 6. auf das 2. Arbeitsjahr. **Arbeiter und Angestellte** haben (statt nach 5) **nach 1 Jahr 8 statt 6 Wochen 100% Entgeltfortzahlung.**

# Entgeltfortzahlung/Krankenstände

Dienstjahr	Anspruch bei Krankheit	Anspruch bei Arbeitsunfall bzw. Berufskrankheit
Im 1.	6 Wochen voll 4 Wochen halb	8 Wochen
ab dem 2.	8 Wochen voll 4 Wochen halb	8 Wochen
ab dem 16.	10 Wochen voll 4 Wochen halb	10 Wochen
ab dem 26.	12 Wochen voll 4 Wochen halb	10 Wochen

# Entgeltfortzahlung/Krankenstände

- Inkrafttreten der verbesserten EF (AngG, EFZG, BAG) 1.7.2018, jedoch erst für Dienstverhinderungen, die in nach dem 30.6.2018 begonnenen Arbeitsjahren (Lehrjahren) eingetreten sind;
- Auch für zum 1.7.2018 laufende Krankenstände ab Beginn dieses Arbeitsjahres (das nach 30.6.2018 beginnt).
- Im Ergebnis tritt damit die Neuregelung je nach Beginn des individuellen AV und damit Arbeitsjahres zwischen 1.7.2018 und 30.6.2019 in Kraft.
- Bis zum jeweils individuellen Stichtag gilt noch § 8 Abs. 1 und 2 AngG alt. Mit dem neuen AJ beginnt auch neuer Anspruch, ist auch kein Verbrauch aus dem vorangegangenen AJ anzurechnen!

# Entgeltfortzahlung/Krankenstände

- **Zeitzusammenrechnung § 2 Abs. 3 und 3a EFZG** wurde für Angestellte nicht übernommen. **Hauptauswirkung:** Während Arbeiter-Lehrlinge mit der Behaltezeit meist schon auf 8 Wochen kommen, beginnen Angestellten-Lehrlinge in der Behaltezeit noch mit nur sechs Wochen.
- **Über das Ende des AV hinaus** gebührt EF nun auch - für Angestellte und Arbeiter -, wenn das Dienstverhältnis
  - a) „während“ eines Krankenstandes oder
  - b) „im Hinblick auf“ einen Krankenstand einvernehmlich beendet wird.
- Inkrafttreten der EF (AngG, EFZG) bei einvernehmlichen Auflösungen einheitlich mit 1.7.2018, „die eine Auflösung des DV nach dem 30.6.2018 bewirken.“
- **Lehrlinge:** Für das Jahreskontingent erhöht sich die 100% EF-Frist je Lehrjahr von 4 auf 8 Wochen plus 4 Wo Teilentgelt, jedoch bleiben die nach Erschöpfung zusätzlichen 3 Tage 100% und 6 Wo Teilentgelt je KStd aufrecht.

# Entgeltfortzahlung/Krankenstände

- **Verdoppelung (!) der Fristen für Lehrlinge**
- Lehrlinge haben im ersten Jahr einen um zwei Wochen längeren Fortzahlungsanspruch als Arbeiter und Angestellte.
- Abgesehen davon bleibt das Zusatzkontingent bei den Lehrlingen weiterhin aufrecht, während es bei den Angestellten gefallen ist.
- Einem Lehrling gebührt daher nach Ausschöpfen des Hauptkontingents im Fall einer weiteren Arbeitsverhinderung für die ersten drei Tage Anspruch auf die volle Lehrlingsentschädigung und darüber hinaus auf ein Teilentgelt für maximal sechs Wochen.
- Dieser Anspruch gebührt wie bisher auch **mehrmals** im Lehrjahr.



# Entgeltfortzahlung - Lehrlinge

Für ab dem 1.7.2018 zu laufen beginnende Arbeitsjahre  
UND Dienstverhinderungen, die auch in diesen relevanten  
Arbeitsjahren zu laufen beginnen, gilt folgender erhöhter  
Geldanspruch:

	Vollanspruch	Teilentgelt
Grundanspruch	8 Wochen	4 Wochen
Folgeanspruch	3 Tage	6 Wochen
Arbeitsunfall	8 Wochen	4 Wochen

# Auswirkungen auf die KV

- **KV Arbeiter - Kunststoffgewerbe: Keine**
- Krankengeldzuschuss im KV wurde ab 1.5.2017 gestrichen!
  
- **KV Angestellte - Kunststoffgewerbe: Keine**
- Keine Regelungen über Entgeltfortzahlung im KV enthalten!

# Dienstverhinderungsgründe

- § 1154b Abs. 6 ABGB (also die Abweichungsermächtigung für Kollektivverträge) entfällt mit Ablauf des 30.6. 2018, dadurch Gleichstellung mit Angestellten insofern, als seit **1.7.2018** der **Arbeiter-KV nicht mehr unter die gesetzlichen Ansprüche** gehen kann (analog § 8 Abs. 3 AngG), **auch nicht durch taxative Aufzählung.**
- Damit sind **alle kollektivvertraglichen Einschränkungen der Ansprüche ab 1.7.2018 entfallen.**
- Auch bei Arbeitern können Kollektivverträge für die Zeit **ab 1.7.2018 nur mehr Besserstellungen** gegenüber der gesetzlichen Generalklausel (§ 1154b Abs. 6 ABGB) vorsehen. Bestehende Besserstellungen bleiben! Die inhaltliche Gleichstellung mit Ang.KV ist nicht zwingend!

# Dienstverhinderungsgründe

- 1154b Abs. 5 ABGB: seit 1.7.2018

Der Dienstnehmer behält ferner den Anspruch auf das Entgelt, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Dienstleistung verhindert wird.

~~(6) Durch Kollektivvertrag können von Abs. 5 abweichende Regelungen getroffen werden. Bestehende Kollektivverträge gelten als abweichende Regelungen.~~

# Dienstverhinderungsgründe - KV Arbeiter

- Auszug aus dem § 18 B des KV: Entgelt bei Arbeitsverhinderung

## B. Aus anderen, die Person des/der Arbeitnehmers/in betreffenden Gründen

- 1. Der/die Arbeitnehmer/in hat Anspruch **auf drei freie Tage** unter Fortzahlung des Lohnes bei Todesfällen der Eltern (Stief- oder Pflegeeltern), des/der Ehegatten/in (Lebensgefährten/in) bzw. des/der eingetragenen Partners/in im Sinne des EPG und der Kinder (Stief- oder Pflegekinder).
- 2. Der/die Arbeitnehmer/in hat Anspruch **auf 2 freie Tage** unter Fortzahlung des Lohnes bei eigener Eheschließung bzw. Eintragung im Sinne des EPG.
- 3. Der/die Arbeitnehmer/in hat Anspruch **auf einen freien Tag** unter Fortzahlung des Lohnes:
  - a) zur Teilnahme an der Beerdigung der Geschwister und Schwiegereltern,
  - b) zur Teilnahme an der Beerdigung sonstiger Familienmitglieder (ausgenommen die in Ziffer 1 genannten), die mit ihm/ihr im gemeinsamen Haushalt lebten,
  - c) bei Entbindung der Ehefrau bzw. Lebensgefährtin bzw. der eingetragenen Partnerin,
  - d) bei plötzlicher schwerer Erkrankung der in der Hausgemeinschaft lebenden Familienmitglieder, insoweit der Arzt bestätigt, dass die Anwesenheit zur vorläufigen Pflege erforderlich ist,
  - e) bei Wohnungswechsel mit eigenem Haushalt,
  - f) bei Hochzeit der Kinder.

# Dienstverhinderungsgründe - KV Angestellte

- |  |               |
|--|---------------|
| a) beim Tod des Ehegatten(gattin)  | 3 Arbeitstage |
| b) beim Tod des Lebensgefährten (Lebensgefährtin), wenn er (sie) mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebte                      | 3 Arbeitstage |
| c) beim Tod eines Elternteiles   | 3 Arbeitstage |
| d) beim Tod eines Kindes, das mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebte   | 2 Arbeitstage |
| e) beim Tod von Kindern, die mit dem Angestellten nicht im gemeinsamen Haushalt lebten, von Geschwistern, Schwiegereltern und Großeltern | 1 Arbeitstag  |
| f) bei eigener Eheschließung   | 3 Arbeitstage |
| g) bei Wohnungswechsel im Falle eines bereits bestehenden eigenen Haushalts oder im Falle der Gründung eines eigenen Haushalts           | 2 Arbeitstage |
| h) bei Eheschließung von Geschwistern oder Kindern   | 1 Arbeitstag  |
| i) bei Niederkunft der Ehefrau bzw. der Lebensgefährtin  | 1 Arbeitstag  |
| k) die notwendige Zeit für das Aufsuchen des Arztes bzw. Zahnarztes, sofern eine kassenärztliche Bescheinigung vorgewiesen wird.         |               |

# Kündigungsfristen/Kündigungstermine Angestellte

- **Die für Angestellte bei Teilzeit unter 1/5 der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit vorgesehene Ausnahme von den Angestellten-Kündigungszeiten, mit der Folge einer für diesen Personenkreis geltenden Kündigungsfrist von nur 2 Wochen, ist seit 1.1.2018 aufgehoben.**
- Damit greifen auch für solche teilzeitbeschäftigte (inklusive geringfügig beschäftigte) Angestellten **bei allen nach 31.12.2017 ausgesprochenen Kündigungen die dienstzeitabhängigen langen Kündigungszeiten, dies samt Quartalskündigung, außer es ist bzw. wird 15. oder Letzter eines Kalendermonats vereinbart (geht auch durch Betriebsvereinbarung mit BR)**

# Kündigungsfristen/Kündigungstermine Arbeiter

- Die für Angestellte dienstzeitabhängig vorgesehenen Kündigungszeiten 6 Wochen, 2, 3, 4 oder 5 Monate zum Quartalsende bei Arbeitgeberkündigung bzw. die einmonatige Kündigungsfrist zum Monatsletzten bei Selbstkündigung gelten, so die novellierten § 1159 ABGB und § 77 GewO 1859 (BGBl. I 2017/153), **ab 1.1.2021 grundsätzlich für alle Arbeiter.**
- Zulässig ist die Vereinbarung der Kündbarkeit zum 15./Letzten statt Quartalsende, soweit dies der KV nicht ausschließt.
- Kürzere kollektivvertragliche Kündigungszeiten bei Selbstkündigung bleiben infolge Günstigkeit für Arbeiter aufrecht, außer bei Änderung durch den Kollektivvertrag.



# Kündigungsfristen/Kündigungstermine Arbeiter

- Die relativ zwingende Neuregelung macht für Arbeiter ungünstigere KV-Bestimmungen (meist nur für die AG-Kündigung) grundsätzlich ab 2021 unwirksam, aber erst für nach dem 31.12.2020 ausgesprochene Kündigungen.
- Jedoch können durch Kollektivvertrag „für Branchen, in denen Saisonbetriebe im Sinne des § 53 Abs. 6 ArbVG überwiegen, abweichende Regelungen festgelegt werden“. Diese KV-Abweichungen können auch arbeitnehmerungünstiger sein (als die gesetzlichen Zeiten).
- Bereits jetzt in Saisonbranchen geltende kollektivvertragliche Kündigungszeiten bleiben richtigerweise wohl aufrecht.

# Kündigungsfristen/Kündigungstermine Arbeiter

- Der Arbeitgeber kann demnach unter Einhaltung nachstehender Kündigungsfristen **ab 1.1.2021** das Arbeitsverhältnis beenden:

im 1. und 2. Dienstjahr	6 Wochen
ab dem 3. Dienstjahr	2 Monate
ab dem 6. Dienstjahr	3 Monate
ab dem 16. Dienstjahr	4 Monate
ab dem 26. Dienstjahr	5 Monate

# Kündigungsfristen/Kündigungstermine Arbeiter

## Gesetzliche Kündigungstermine ab 1.1.2021

- Kündigungstermine für Arbeiter sind jeweils die letzten Tage eines Kalendervierteljahres bzw. Quartals.
- Das bedeutet, dass der Arbeitgeber Kündigungen von Angestellten aussprechen darf, deren Arbeitsverhältnisse unter Einhaltung der Kündigungsfrist am 31.3., 30.6., 30.9. bzw. 31.12. enden.
- **Weitergehende Kündigungstermine**
- Von dieser Quartalskündigung kann durch Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung oder Kollektivvertrag abgewichen werden.
- Es kann darin vereinbart werden, dass die Kündigungsfrist am 15. oder Letzten eines Kalendermonats endet.
- Das bedeutet, dass der Arbeitgeber Kündigungen von Arbeitern aussprechen darf, deren Arbeitsverhältnisse unter Einhaltung der Kündigungsfrist am 15.1., 31.1., 15.2., 28. bzw. 29.2., 15.3., 31.3., usw. enden.

# Kündigungsfristen/Kündigungstermine Arbeiter

## § 16 Kündigungsfristen - KV Arbeiter

3. Wird eine Probezeit nicht vereinbart oder wird das Arbeitsverhältnis über die vereinbarte Probezeit hinaus fortgesetzt, so kann es nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist **von einer Woche**

**jeweils zum Ende einer Arbeitswoche** aufgelöst werden.

Nach einjähriger Beschäftigung erhöht sich die Kündigungsfrist auf **zwei Wochen**,

nach fünfjähriger Beschäftigung auf **drei Wochen**,

nach neunjähriger Beschäftigung auf **sechs Wochen** und

nach zweiundzwanzigjähriger Beschäftigung auf **neun Wochen**

# Kündigungsfristen/Kündigungstermine Arbeiter

## Auswirkungen auf den KV

1) Verhandlungen notwendig - über

Kündigungstermine im KV

Kündigungsfristen bei Arbeitnehmerkündigungen im KV

Frage: Sind die Kunststoffverarbeiter eine „Branche“, in der  
Saisonbetriebe im Sinne des § 53 Abs. 6 ArbVG überwiegen?

# Kündigungsfristen/Kündigungstermine Arbeiter

- **Kündigungsfristen/Kündigungstermine Arbeiter - Tischler KV**
- Wenn am 1.1.2021 die Bestimmungen des § 1159 ABGB in der Fassung des Bundesgesetzes, BGBl. I Nr. 153/2017 in Kraft treten, wird „§ 16 Kündigungsfristen“ des Kollektivvertrages geändert und lautet für Beendigungen neu begründeter Arbeitsverhältnisse ab dem 1.1.2021 sowie für Beendigungen von Arbeitsverhältnissen, die nach dem 31.12.2020 ausgesprochen werden, wie folgt:
  - 1. Sofern durch gesetzliche Regelungen keine längere Vereinbarung einer Probezeit zugelassen wird, gilt der erste Monat des Arbeitsverhältnisses als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von jedem der Vertragspartner jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden.
  - 2. Ein Lehrverhältnis kann vom/von der Lehrberechtigten als auch vom Lehrling gemäß den Bestimmungen des Berufsausbildungsgesetzes (BAG) in der jeweils geltenden Fassung aufgelöst werden.
  - 3. Soweit durch diesen Kollektivvertrag für Berufszweige, in denen Saisonbetriebe im Sinne des § 53 Abs. 6 des ArbVG, BGBl. Nr. 22/1974 überwiegen, keine abweichenden Regelungen festgelegt werden, gilt für Dienstgeber/ innenkündigungen, die nach dem 31. Dezember 2020 ausgesprochen werden, **als vereinbart, dass das unbefristete Dienstverhältnis vom/von der Dienstgeber/ in unter vorheriger Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist zu jedem Fünfzehnten oder Letzten eines Kalendermonats aufgelöst werden kann.**
  - 4. Mangels einer für ihn/sie günstigeren Vereinbarung (Dienstvertrag oder Dienstzettel) kann der/die Dienstnehmer/ in das Dienstverhältnis **mit jedem Fünfzehnten oder dem letzten Tage eines Kalendermonats unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist lösen.**

# Internatskosten ab 1.1.2018

- Während bisher Lehrlinge die Internatskosten aus der Lehrlingsentschädigung zu finanzieren haben (mit teils beachtlichen kollektivvertraglichen Besserstellungen), muss ab 1.1.2018 der **Arbeitgeber** die durch den Aufenthalt in einem für die Schüler der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehenden **Unterbringungs- und Verpflegskosten zu tragen**, ebenso bei Unterbringung in einem anderen Quartier (hier bis zur Höhe der bei Unterbringung in einem Schülerheim entstehenden Kosten).
- Diese Kosten dürfen **nicht mehr von der LE abgezogen** werden!  
Ungünstigere KV-Regelungen unwirksam!
- Die getragenen **Internatskosten** sind AG **über Antrag durch die Lehrlingsstellen zu erstatten** (ausgenommen Bund, Länder, Gemeinden, Gemeindeverbände).

# Internatskosten ab 1.1.2018

## § 9a Internatskosten - in beiden KV geregelt - Änderung notwendig!

- Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die Schüler/innen der Berufsschule bestimmten Schüler/innenheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat der/die Lehrberechtigte dem Lehrling zu bevorschussen, an das Internat zu überweisen und so zu ersetzen, dass dem Lehrling für den Zeitraum, der der Dauer des Internats entspricht, **mindestens ein Drittel seiner Lehrlingsentschädigung verbleibt.**  
Hat der Lehrling eine Schulstufe mit ausgezeichnetem Erfolg abgeschlossen und legt er/sie das Jahreszeugnis über die betreffende Schulstufe dem/der Arbeitgeber/in unverzüglich vor, so hat der/die Lehrberechtigte dem Lehrling die im betreffenden Schuljahr angefallenen Internatskosten zur Gänze zu ersetzen.
- **Änderungsmöglichkeiten:** Streichung oder folgende Regelung:  
*Dieser kollektivvertraglich geregelte Anspruch auf Ersatz der Internatskosten gebührt nur dann, wenn sich nicht aus gesetzlichen Regelungen ein höherer Anspruch ergibt.*



# Die Auflösungsabgabe entfällt mit 1.1.2020

- **Die Auflösungsabgabe entfällt mit 1.1.2020!**

**Der Entfall bedeutet eine jährliche Entlastung von  
rd. € 69 Mio.**

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.**