

Krankenstand – das ist neu ab 1. Juli

Die vom Parlament im Herbst 2017 beschlossene Angleichung von Arbeitern und Angestellten hat für viel Aufsehen gesorgt. Mit 1. Juli 2018 tritt ein wesentlicher Teil dieses Gesetzespakets in Kraft.

TEXT: CHRISTOPH WIESINGER, GESCHÄFTSSTELLE BAU

Schon bisher sah das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) für Arbeiter eine Bemessung des Krankenstandskontingents nach Arbeitsjahren vor, während bei den Angestellten ein neues Kontingent nach sechs Monaten ohne Krankenstand entstanden ist. Nunmehr wird der Anspruch für beide Arbeitnehmergruppen nach Arbeitsjahren bemessen. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung in voller Höhe richtet sich grundsätzlich nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses. Eine wesentliche Änderung für beide Arbeitnehmergruppen betrifft jedoch die Höhe des Krankenstandskontingents. Am Beginn beträgt der Anspruch sechs Wochen. Er erhöht sich bereits ab dem zweiten Arbeitsjahr (bisher erst nach dem fünften Jahr) auf acht Wochen, nach 15 Jahren auf zehn und nach 25 Jahren auf zwölf Wochen (s. Tabelle). Ist dieses Kontingent ausgeschöpft, steht dem Arbeitnehmer auch für weitere vier Wochen die Entgeltfortzahlung in halber Höhe zu (diese weiteren vier Wochen erhöhen sich nicht). Diese Neuregelung gilt für alle Arbeitsjahre, die nach dem 1. Juli 2018 beginnen. Hat ein Arbeitsverhältnis zum Beispiel am 6. März 2017 begonnen, so gilt die Neuregelung für alle Krankenstände erst nach dem 6. März 2019 (das zweite Arbeitsjahr beginnt in diesem Fall am 6. März 2018 und damit vor dem Stichtag 1. Juli). Hat das Arbeitsverhältnis am 5. Juli 2017 begonnen, kommt die Neuregelung für diesen Arbeitnehmer bereits ab 5. Juli 2018 zum Tragen.

Unterschiede nicht völlig beseitigt

Die Regelungen für den Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankenstand finden sich für die Arbeiter nach wie vor im EFZG, für die Angestellten im AngG. Da die Formulierungen in beiden Gesetzen nicht absolut ident sind, gibt es daher in Teilbereichen auch weiterhin Unterschiede. So sieht das

EFZ-ANSPRUCH PRO ARBEITSJAHR		
Dauer des Arbeitsverhältnisses	Bisherige Regelung für Arbeiter	Regelung ab 1. 7. 2018 für Arbeiter und Angestellte
im ersten Arbeitsjahr	6 Wochen voll, 4 Wochen halb	6 Wochen voll, 4 Wochen halb
vom 2. bis zum 5. Arbeitsjahr	6 Wochen voll, 4 Wochen halb	8 Wochen voll, 4 Wochen halb NEU
vom 6. bis zum 15. Arbeitsjahr	8 Wochen voll, 4 Wochen halb	8 Wochen voll, 4 Wochen halb
vom 16. bis zum 25. Arbeitsjahr	10 Wochen voll, 4 Wochen halb	10 Wochen voll, 4 Wochen halb
nach dem 25. Arbeitsjahr	12 Wochen voll, 4 Wochen halb	12 Wochen voll, 4 Wochen halb

EFZG eine Zusammenrechnung von Arbeitsverhältnissen vor, die kürzer als 60 Tage unterbrochen wurden. Das AngG enthält eine solche Regelung nicht, sie gilt daher weiterhin nur für Arbeiter.

Auch Lehrzeiten sind in Hinblick auf das unmittelbar anschließende Arbeitsverhältnis als Arbeiter oder Angestellter unterschiedlich zu behandeln. Nach dem EFZG sind Lehrzeiten zu berücksichtigen, was zur Folge hat, dass der ausgelernte Lehrling bei seinem Arbeitgeber sofort einen Anspruch auf das achtwöchige Krankenstandskontingent hat. Bei den Angestellten sind die Lehrzeiten hingegen nicht zu berücksichtigen, sodass für diese das achtwöchige Krankenstandskontingent erst ab dem zweiten Arbeitsjahr nach dem Ende der Lehrzeit zur Anwendung kommt.

Arbeitsunfall

Die Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfällen wirft nur bei Angestellten Fragen auf, weil hier das AngG bisher nicht zwischen Krankenständen, die aus einem Arbeitsunfall, und solchen, die aus einem anderen Grund resultierten, unterschied. Für Arbeitsunfälle, die sich nach dem 1. Juli 2018 ereignen, gelten daher die neuen Bestimmungen. Der Beginn des individuellen Arbeitsjahres spielt hier keine Rolle, weil für Arbeitsunfälle ein eigenes Kontingent besteht, das nicht am Arbeitsjahr, sondern am Unfall anknüpft.

Nicht ganz klar ist, was für Krankenstände, die aus Arbeitsunfällen, die sich vor dem Stichtag ereignet haben, gilt. Dazu vertritt das Sozialministerium die Ansicht, dass mit 1. Juli 2018 jedenfalls ein neues Kontingent entsteht.

Sonstige Gründe für eine Dienstverhinderung

Neben der Krankenstandsregelung werden die Bestimmungen des ABGB bezüglich der „sonstigen Dienstverhinderungsgründe“ (zum Beispiel Hochzeit, Teilnahme an einem Begräbnis naher Verwandter) mit 1. Juli 2018 zwingendes Recht und können auch durch den Kollektivvertrag nicht mehr abbedungen werden. Das bedeutet, dass Arbeiter über die im Kollektivvertrag genannten Gründe hinaus Anspruch auf eine bezahlte Dienstfreistellung haben können. Im Prinzip ist das die Rechtslage, die seit Jahren bereits für Angestellte gilt.

Volle Angleichung geplant?

Das Regierungsprogramm sieht eine vollständige Angleichung der Rechte und Pflichten von Arbeitern und Angestellten vor. Das ist derzeit aber nur eine Absichtserklärung. Die vollständige Angleichung hätte weitreichende Konsequenzen, welche die grundlegende Systematik des Bau-Arbeitsrechts, insbesondere auch den Geltungsbereich der Kollektivverträge, betreffen würden. □