

ANGLEICHUNG VON ARBEITERN UND ANGESTELLTEN BEI KRANKHEIT UND DIENSTVERHINDERUNGEN

Im Oktober 2017 beschloss der Nationalrat eine punktuelle Angleichung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen für Arbeiter und Angestellte. Hierbei sind vor allem die Änderungen zur Entgeltfortzahlung bei Krankheit und Dienstverhinderungen maßgeblich.

Entgeltfortzahlung bei Krankheit

Derzeit gelten unterschiedliche Regelungen für Arbeiter und Angestellte im Falle der Entgeltfortzahlung bei Krankheit und damit verbundenen Dienstverhinderungen.

Bis zum 30.6.2018 stellt das Angestelltengesetz (AngG) für Angestellte im Falle einer Dienstverhinderung durch Krankheit auf die Qualifikation als Erst- oder Folgekrankheit ab. Jeweils sechs Monate nach Wiederantritt der Arbeit nach einer Ersterkrankung entsteht ein neuer voller Entgeltfortzahlungsanspruch von - in den ersten fünf Jahren - sechs Wochen. Für Folgekrankheiten innerhalb dieser Sechsmonatsfrist steht nach Ausschöpfung des Grundanspruches noch ein Anspruch in halber Höhe des Grundanspruches zu.

Dienstjahr	Grundanspruch	Folgeanspruch	Max. Gesamtdauer
1. - 5.	6 Wochen voll + 4 Wochen halb	6 Wochen halb + 4 Wochen viertel	10 Wochen
6. - 15.	8 Wochen voll + 4 Wochen halb	8 Wochen halb + 4 Wochen viertel	12 Wochen
16. - 25.	10 Wochen voll + 4 Wochen halb	10 Wochen halb + 4 Wochen viertel	14 Wochen
ab 26.	12 Wochen voll + 4 Wochen halb	12 Wochen halb + 4 Wochen viertel	16 Wochen

Für Arbeiter regelt das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) bis 30.6.2018, dass pro Arbeitsjahr ein Grundanspruch - in den ersten fünf Jahren - von sechs Wochen zusteht.

Dienstjahre	Anspruch bei	
	Krankheit	Arbeitsunfall
1. - 5.	6 Wochen voll + 4 Wochen halb	8 Wochen
6. - 15.	8 Wochen voll + 4 Wochen halb	8 Wochen
16. - 25.	10 Wochen voll + 4 Wochen halb	10 Wochen
ab 26.	12 Wochen voll + 4 Wochen halb	10 Wochen

Kompetenzcenter Arbeit und Soziales

Mit 1.7.2018 tritt die Neuregelung betreffend Entgeltfortzahlung bei Krankheit in Kraft.

Ab diesem Zeitpunkt werden die bisherigen Regelungen betreffend Entgeltfortzahlung im Krankenstand der Arbeiter auch für die Angestellten übernommen. Das bedeutet, dass es dann auch für Angestellte nur mehr einen Grundanspruch pro Arbeitsjahr gibt.

Allerdings kommt durch die Gesetzesänderung sowohl für Arbeiter als auch für Angestellte eine neue Vergünstigung hinzu. Der Entgeltfortzahlungsanspruch erhöht sich nunmehr bereits im zweiten, statt wie bisher im fünften, Arbeitsjahr auf acht Wochen.

Die neue einheitliche Entgeltfortzahlung im Krankenstand für Arbeiter und Angestellte lässt sich somit folgendermaßen darstellen:

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

Hinweis!

Die neue Regelung für Dienstverhinderungen gilt erstmals in den Arbeitsjahren die nach dem Stichtag 30.6.2018 beginnen.

Beispiel 1:

Der Arbeitnehmer hat ein Arbeitsjahr von August bis August. Im August 2018 beginnt somit ein neues Arbeitsjahr nach dem Stichtag.

Die neue Regelung ist auf dieses Dienstverhältnis somit erst ab August 2018 anwendbar.

Beispiel 2:

Der Arbeitnehmer hat ein Arbeitsjahr von Mai bis Mai. Im Mai 2019 beginnt somit ein neues Arbeitsjahr nach dem Stichtag.

Die neue Regelung ist auf dieses Dienstverhältnis somit erst ab Mai 2019 anwendbar. Bis dahin ist die alte Rechtslage anzuwenden.

Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderung

Auch bei der Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderungen gibt es ab 1.7.2018 eine Änderung.

Kompetenzcenter Arbeit und Soziales

Bis zum 30.6.2018 regelt das AngG für Angestellte und das ABGB für Arbeiter die Pflicht zur Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber, wenn aus wichtigen, in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen die Arbeitsleistung ausfällt, wie beispielsweise bei Arztbesuchen, Geburten, Behördenwegen, etc..

Ein wesentlicher Unterschied zwischen diesen beiden gesetzlichen Regelungen besteht bisher darin, dass die Dienstverhinderungsgründe bei den Angestellten durch Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag nicht eingeschränkt werden können.

Die Regelung für Arbeiter im ABGB hat hingegen eine Einschränkung durch Kollektivvertrag erlaubt. In diesen werden die Dienstverhinderungsgründe abschließend aufgezählt.

Nun hat auch hier eine Angleichung stattgefunden, wodurch ab dem 1.7.2018 die günstigere Regelung aus dem Angestelltengesetz auch für Arbeiter zur Anwendung gelangt. Das bedeutet, dass auch bei Arbeitern die Dienstverhinderungsgründe durch Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag nicht mehr beschränkt werden können.

Vorsicht!

Die neue Regelung ist für Dienstverhinderungen anzuwenden, die nach dem 30.6.2018 eintreten.

D.h. im ersten Halbjahr kann sich der Arbeiter nur auf die im Kollektivvertrag festgehaltenen Dienstverhinderungsgründe stützen, im zweiten Halbjahr dann zusätzlich auch auf das Gesetz.

Lehrlinge

Die Entgeltfortzahlungsbestimmung für Lehrlinge ist nach wie vor im BAG geregelt und wurde nicht an die Regelung für Arbeiter und Angestellte angeglichen, trotzdem kommt es auch hier zu einer Änderung.

Bis zum 30.6.2018 gilt, dass einem Lehrling im Fall der Arbeitsverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall) bis zur Dauer von 4 Wochen die volle Lehrlingsentschädigung und bis zur Dauer von weiteren 2 Wochen ein Teilentgelt in der Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der vollen Lehrlingsentschädigung und dem aus der gesetzlichen Krankenversicherung gebührenden Krankengeld zu gewähren ist.

Für Lehrjahre ab dem 1.7.2018 kommt es nun zur Verdoppelung des Anspruches.

Somit haben Lehrlinge ab diesem Zeitpunkt einen Anspruch auf ein Krankengeld für 8 Wochen in der Höhe der vollen Lehrlingsentschädigung und einen Folgeanspruch für 4 Wochen auf Teilentgelt pro Lehrjahr.

Beendigung des Dienstverhältnisses während des Krankenstandes durch einvernehmliche Auflösung

Die bereits bestehende Regelung der Entgeltfortzahlung bei Arbeitgeberkündigung während des Krankenstandes wird nunmehr auch auf die einvernehmliche Auflösung ausgedehnt.

Bisher bestand bei Beendigung des Dienstverhältnisses eine Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers über das Ende des Dienstverhältnisses hinaus nur wenn er den Arbeitnehmer

Kompetenzcenter Arbeit und Soziales

während eines Krankenstands gekündigt, den Arbeitnehmer unberechtigt entlassen oder einen vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers verschuldet hatte.

Wurde das Dienstverhältnis hingegen einvernehmlich während eines Krankenstandes aufgelöst, verlängerte sich die Entgeltfortzahlung des Arbeitgebers nicht über das Ende des Dienstverhältnisses hinaus.

Ab dem 1.7.2018 gilt, dass auch bei einer einvernehmlichen Beendigung während eines laufenden Krankenstandes ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung über das Ende des Dienstverhältnisses hinaus besteht.

Beispiel 1

Das Dienstverhältnis wird während eines laufenden Krankenstandes einvernehmlich beendet.

Das Dienstverhältnis endet einvernehmlich mit sofortiger Wirkung, die Entgeltfortzahlung ist jedoch bis zum tatsächlichen Ende des Krankenstandes, im Rahmen des noch offenen Anspruchs, weiter zu leisten.

Gleiches gilt bei einer einvernehmlichen Beendigung des Dienstverhältnisses in Hinblick auf eine Dienstverhinderung wie eine Kur, eine geplante Operation oder eine Reha. In solchen Fällen verlängert sich der Entgeltfortzahlungsanspruch ebenfalls über das arbeitsrechtliche Ende des Dienstverhältnisses hinaus.

Beispiel 2

Der Mitarbeiter kündigt im Juni an, dass er im August vier Wochen auf Kur gehen wird. Das Dienstverhältnis wird einvernehmlich mit Ende Juni beendet.

Das Dienstverhältnis endet mit Ende Juni. Für die Dauer der Kur im August besteht aber trotzdem (wieder) ein Entgeltanspruch, seitens des Dienstnehmers. Ob im Juli kein Entgelt zu bezahlen ist, ist offen und unklar.

Stand: Februar 2018