

Die Neuerungen für 2018 – eine Übersicht

Mit dem Bundesgesetzblatt (BGBl) I 2017/153 und 154 wurde vor allem eine weitestgehende Angleichung zwischen Arbeitern und Angestellten beschlossen.

Die Neuerungen werden schrittweise in den Jahren 2018 bis 2021 in Kraft treten.

Nachstehend finden Sie einen Überblick über die künftigen wesentlichen Änderungen in chronologischer Reihenfolge:

1. Änderungen ab 2018:

***Internatskosten Lehrlinge:
(gültig ab 1. Jänner 2018)***

- Bisher hatten Lehrlinge die Internatskosten aus der Lehrlingsentschädigung zu finanzieren. Ab Jänner 2018 hat der Dienstgeber als Lehrberechtigter die vollen Unterbringungs- und Verpflegungskosten (vorläufig) zu tragen. Diese Kosten dürfen daher künftig nicht mehr von der Lehrlingsentschädigung abgezogen werden.

Die gesamten getragenen Kosten werden dem Lehrberechtigten über Antrag aus den Mitteln des Insolvenzentgeltsicherungsfonds erstattet. Zuständig für die Abwicklung sind die Lehrlingsstellen der WKO.

<p>Kündigungsregeln für Angestellte mit geringer Arbeitszeit: (gültig ab <u>1. Jänner 2018</u>)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Die in § 20 AngG normierten Bestimmungen betreffend Kündigungsfristen/-termine sind dann anwendbar, wenn „die vereinbarte oder tatsächlich geleistete Arbeitszeit bezogen auf den Monat mindestens ein Fünftel des 4,3fachen der durch Gesetz oder Kollektivvertrag vorgesehenen wöchentlichen Normalarbeitszeit“ beträgt. <p>Bei einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden waren hiervon somit Dienstverhältnisse betroffen, die auf den Monat bezogen weniger als 8 Wochenstunden gearbeitet haben.</p> <p>Liegt eine Beschäftigung in einem geringeren Ausmaß vor, so galten bisher die Kündigungsbestimmungen des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches (idR 14 Tage).</p> <p>Für Kündigungen, die <u>nach dem 31.12.2017</u> ausgesprochen werden, entfällt künftig diese Einschränkung und gelten für <u>Kündigungen ab dem 1.1.2018</u> die Kündigungsfristen und Kündigungstermine gemäß Angestelltengesetz.</p>
<p>Änderungen zur Entgeltfortzahlung: (gültig ab <u>1. Juli 2018</u>):</p>	<ul style="list-style-type: none"> Arbeiter und Angestellte haben bereits mit <u>Beginn des 2. Dienstjahres</u> Anspruch auf 8 Wochen volle Entgeltfortzahlung. Die Sprünge auf 10 bzw. 12 volle und jeweils 4 Wochen halbe Entgeltfortzahlung nach 15 bzw. 25 Jahren bleiben bestehen.

- Die Entgeltfortzahlungsregeln werden für Angestellte an jene der Arbeiter angeglichen: Erkrankt ein Arbeitnehmer erneut im selben Arbeitsjahr, so hat dieser nur insoweit Anspruch auf Entgeltfortzahlung, als der Anspruch für das betreffende Arbeitsjahr noch nicht verbraucht ist.
Die „Wiedererkrankungsregelung“ nach § 8 Abs 2 AngG entfällt somit. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung richtet sich – wie bereits bisher bei Arbeitern – nach dem Arbeitsjahr, wobei eine Umstellung auf das Kalenderjahr gem. § 8 Abs 9 AngG möglich ist.
- Wird das Dienstverhältnis eines Angestellten oder Arbeiters **einvernehmlich beendet**, so gebührt die **Entgeltfortzahlung** im Krankheitsfall auch **über die Beendigung des Dienstverhältnisses** hinaus. Dies galt bisher nur bei einer Dienstgeberkündigung, bei einer unberechtigten Entlassung sowie bei einem berechtigten vorzeitigen Austritt. Diese Bestimmung findet Anwendung auf einvernehmliche Auflösungen, die eine Beendigung nach dem 30.06.2018 bewirken.
- Des Weiteren kann durch Kollektivvertrag die Entgeltfortzahlung von Arbeitern bei **kurzfristigen Dienstverhinderungsgründen** aufgrund wichtiger persönlicher Gründe nicht mehr eingeschränkt werden. Somit erhalten Arbeiter nunmehr einen analogen Anspruch wie dieser in § 8 Abs 3 AngG geregelt ist und besteht dieser Anspruch somit auch aus Gründen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind.

	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Inkrafttreten:</u> Die erwähnten Änderungen treten mit <u>1. Juli 2018</u> in Kraft und sind auf Dienstverhinderungen anzuwenden, die in Arbeitsjahren eintreten, die nach dem 30.06.2018 zu laufen beginnen.
--	--

2. Änderungen ab 2020:

Die folgenden Änderungen wurden bereits in Gesetzesnovellen beschlossen und werden mit Wirkung ab 01.01.2020 in Kraft treten.

<p><i>Entfall der Auflösungsabgabe: (gültig ab <u>1. Jänner 2020</u>)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mit 1. Jänner 2020 entfällt die Entrichtung der Auflösungsabgabe. Diese ist bisher bei Vorliegen bestimmter Beendigungsarten zu entrichten und beträgt mit Stand 2017 EUR 124,00.
--	---

3. Änderungen ab 2021:

Die folgenden Änderungen wurden bereits in Gesetzesnovellen beschlossen und werden mit Wirkung ab 01.01.2021 in Kraft treten.

<p><i>Kündigungsfristen Arbeiter (gültig ab <u>1. Jänner 2021</u>)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Die für Dienstgeber einzuhaltende Kündigungsfrist beträgt ab 1.1.2021 zumindest 6 Wochen und erhöht sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses auf 2, 3, 4 bzw. 5 Monate. Sehen Kollektivverträge kürzere Fristen vor, sind diese Fristen ab 2021 nicht mehr anzuwenden. • Ausnahmen von dieser Regelung können jedoch Kollektivverträge für Branchen, in denen Saisonbetriebe überwiegen, vorsehen (Tourismusbranche, Braubranche).
---	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Bei einer Selbstkündigung des Arbeiters gilt die einmonatige Kündigungsfrist zum Monatsletzten, wobei diese durch Vereinbarung auf bis zu 6 Monate ausgedehnt werden kann.
<p><i>Kündigungstermin Arbeiter (gültig ab <u>1. Jänner 2021</u>)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Des Weiteren können Arbeiter grundsätzlich erst zum Ende des Quartals gekündigt werden, wobei zwischen Dienstgeber und Arbeiter auch vereinbart werden kann, dass die Kündigung zum 15. bzw. zum Letzten eines Kalendermonats möglich sein soll. <p><u>Praxistipp:</u> Zu diesem Tag aufreichte Arbeitsverträge sollten hinsichtlich der Kündigungsbestimmungen angepasst werden. Mangels einer anders lautenden Vereinbarung zwischen den Vertragsparteien kann der Dienstgeber den Arbeitnehmer daher nur zum Quartalsende kündigen.</p>
<p><i>Inkrafttreten:</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Wird die Kündigung nach dem 31.12.2020 ausgesprochen, so gelten die oben erwähnten neuen Kündigungsregelungen. • Wird die Kündigung vor dem 1.1.2021 ausgesprochen und liegt das arbeitsrechtliche Ende des Dienstverhältnisses nach dem 31.12.2020, so gelten die bisherigen „alten“ Kündigungsregelungen. • Entscheidend ist daher der Ausspruch der Kündigung und nicht der Endzeitpunkt des Dienstverhältnisses.

<p>Vorübergehender Bedarf gem. § 1159 (5) ABGB</p>	<ul style="list-style-type: none">• Ist das Dienstverhältnis für die Zeit eines vorübergehenden Bedarfs eingegangen worden, so kann das Dienstverhältnis jederzeit im ersten Monat unter Einhaltung einer einwöchigen Kündigungsfrist gelöst werden. Diese Normierung ersetzt die echte Probezeitauflösung allerdings nicht.
---	--

Sie haben noch ergänzende Fragen?

Gerne steht Ihnen unser Beratungsteam zur Verfügung.

- Mag. Hannes Buchebner
Tel.: 01/24721-500; e-Mail: hannes.buchebner@steuer-service.at
- Mag. Elisa-Maria Winterauer
Tel.: 01/24721-421; e-Mail: elisa-maria.winterauer@steuer-service.at
- Ihr persönliches Betreuungsteam

Herausgeber: Steuer & Service Steuerberatungs GmbH

Für den Inhalt verantwortlich: Mag. Bernhard Winter

Die Inhalte in diesem Newsletter stellen lediglich eine allgemeine Information dar und ersetzen nicht die individuelle Beratung im Einzelfall. Die Steuer & Service Steuerberatungs GmbH übernimmt keine Haftung für Schäden, welcher Art immer, aufgrund der Verwendung der hier angebotenen Informationen. Die Steuer & Service Steuerberatungs GmbH übernimmt insbesondere keine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts der Newsletter.

Impressum:

Medieninhaber und Herausgeber: Steuer & Service Steuerberatungs GmbH
Anschrift: 1010 Wien, Wipplingerstraße 24

Die **Offenlegung** gemäß **Mediengesetz** finden Sie auf unserer Homepage unter folgendem Link:
<http://www.steuer-service.at/Impressum.39.0.html>