

NEUERUNGEN IM ARBEITSRECHT 2018

In der betrieblichen Praxis tauchen in der Zusammenarbeit mit Dienstnehmern/-innen immer wieder Fragen und heikle Situationen auf. Geschäftsführer/-innen, Personalverantwortliche, aber auch alle Führungskräfte haben im Arbeitsrecht eine Vielzahl an Vorschriften und Gesetzen zu beachten, denn schon eine kleine Unachtsamkeit kann unangenehme juristische Folgen haben oder hohe Kosten verursachen. Grundlegende arbeitsrechtliche Kenntnisse sind daher für Führungskräfte mit Personalverantwortung unverzichtbar.

Das Jahr 2018 bringt einige Änderungen im Arbeitsrecht mit sich, insbesondere von großer Relevanz für die Praxis sind folgende Neuerungen aus Sicht der Arbeitsrechtsexpertin Dr. Alexandra Knell:

1. Längere Kündigungsfristen für Teilzeitbeschäftigte

Die kurze Kündigungsfrist von 2 Wochen für Teilzeitangestellte ist seit 01.01.2018 aufgehoben. Dies bedeutet, dass auch für Teilzeitangestellte seit diesem Stichtag die normale 6-wöchige Kündigungsfrist zur Anwendung gelangt.

2. Kein Bonus-Malus-System

Der Anteil der älteren Arbeitnehmer/-innen am Arbeitsmarkt hätte mit Einführung eines so genannten „Bonus-Malus-Systems“ ab 01.01.2018 angehoben werden sollen. Dieses System hätte vorgesehen, dass Unternehmen, welche einen bestimmten Anteil an älteren Arbeitnehmern/-innen aufgewiesen hätten, als Bonus eine Senkung der Lohnnebenkosten des Dienstgeberbeitrags zum FLAF zugestanden wäre. Bei Nichterreichung des Anteils wäre eine Verdoppelung der Auflösungsabgabe bei Beendigung von Dienstverhältnissen vorgesehen gewesen. Bis zum Stichtag 30.06.2017 wurden aber die zuvor festgelegten Beschäftigungsquoten, welche für verschiedene Altersgruppen vorgegeben waren, überschritten, weshalb das Bonus-Malus-System nicht in Kraft trat.

3. Ersatz der Internatskosten für Lehrlinge

Seit 01.01.2018 haben Lehrlinge nunmehr einen Anspruch auf Ersatz der Internatskosten durch den Lehrberechtigten, welche dem Lehrberechtigten wiederum aus Mitteln des Insolvenzentgeltfonds erstattet werden.

4. Angleichung Arbeiter/Angestellte

Am 13.11.2017 beschloss der Nationalrat eine teilweise Angleichung der Rechtsstellung von Arbeitern/-innen und Angestellten mit schrittweiser Verwirklichung zwischen 2018 und 2021. Im Jahr 2018 werden folgende Änderungen in Kraft treten:

a) Angleichung der Entgeltfortzahlung im Krankenstand

Mit 01.07.2018 wird der Anspruch der Angestellten auf Entgeltfortzahlung an die Systematik der Entgeltfortzahlung der Arbeiter/-innen angepasst.



Die neuen Regelungen sind anwendbar für Arbeitsjahre, welche nach dem Stichtag 30.06.2018 beginnen. Insbesondere ist es so, dass sich die Entgeltfortzahlung nun auch bei den Angestellten nach dem Arbeitsjahr richtet und auch Angestellte im 1. Dienstjahr 6 Wochen voll und 4 Wochen halb Anspruch auf Entgeltfortzahlung haben. Der erhöhte Anspruch auf 8 Wochen besteht dann bereits nach dem ersten vollendeten Dienstjahr. Die weiteren Erhöhungen des Anspruchs je nach Dienstjahr bleiben unverändert. Dabei entfällt aber gänzlich die Unterscheidung zwischen Erst- und Folgekrankenständen. Auch hinsichtlich Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten besteht nun auch für Angestellte ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung von 8 Wochen pro Fall, ganz unabhängig von sonstigen Krankenständen.

b) Angleichung der Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderungen

Auch mit 01.07.2018 erfolgt die Anpassung der Regelungen hinsichtlich der Entgeltfortzahlung bei wichtigen, in der Person des/der Arbeitnehmers/-in liegenden Verhinderungsgründen. Die Dienstverhinderungsgründe für Arbeiter/-innen können ab Juli 2018 nicht mehr durch den Kollektivvertrag eingeschränkt werden, wie es bisher zulässig war. Die bestehenden Aufzählungen in Kollektivverträgen sind ab dem Stichtag als demonstrative Aufzählungen zu betrachten, das Vorbringen nicht aufgezählter Verhinderungsgründe ist zulässig und muss vom Arbeitgeber akzeptiert werden.

5. Entgeltfortzahlung bei einvernehmlicher Auflösung im Krankenstand

Ab 01.07.2018 gebührt bei einvernehmlicher Auflösung des Dienstverhältnisses während eines Krankenstandes Entgeltfortzahlung auch über das Ende des Dienstverhältnisses hinaus, und zwar im sonst gebührenden Umfang. Diese neue Regelung findet Anwendung auf einvernehmliche Auflösungen, die eine Beendigung nach dem 30.06.2018 bewirken.

6. Änderung bei Freistellungen nach dem Mutterschutzgesetz

Seit 01.01.2018 bedarf es für die vorzeitige Freistellung einer schwangeren Mitarbeiterin bei bestimmten medizinischen Indikationen keiner Überprüfung eines Facharztattests durch Amts- beziehungsweise Arbeitsinspektionsärzte mehr.



Dr. Alexandra Knell

Rechtsanwältin in Wien mit den Schwerpunkten Arbeits- und Sozialrecht sowie Wirtschaftsrecht. Sie ist eingetragene Mediatorin mit dem Schwerpunkt Mediation in Unternehmen, Autorin von Fachpublikationen sowie Vortragende und Trainerin u. a. im WIFI Management Forum.

TIPP

Arbeitsrecht – Praxisfragen für Führungskräfte mit Dr. Alexandra Knell
19.11.–20.11.2018 oder
25.6.–26.6.2019
www.wifiwien.at/243238

Abend-Seminarreihe Arbeitsrecht mit Dr. Günter Steinlechner
www.wifiwien.at/253328