

1. Neuerungen zu Gesetzen und VO

1.1. Angleichung Arbeiter und Angestellte

1.1.1. Allgemeines

In der Nationalratssitzung vom 12.10.2017 (also drei Tage vor der Nationalratswahl vom 15.10.2017) wurde die gesetzliche Angleichung von Arbeitern und Angestellten nach dem Modell der SPÖ, gemeinsam mit den Stimmen der FPÖ und den (damals noch im Nationalrat vertretenen) Grünen beschlossen. Entgegen der bisherigen Vorgangsweise in der 2. Republik ist in diesem Fall bei einer besonders bedeutenden arbeitsrechtlichen Materie keine vorherige Einigung der Sozialpartner abgeschlossen worden. Die Angleichung beruht daher nicht auf einer Zustimmung bzw. Absprache mit der Arbeitgeberseite (bzw. der Wirtschaftskammer Österreich). Weiters werden auch inhaltliche Änderungen für beide Gruppen vorgenommen (insbesondere 8 Wochen Krankentgelt bereits nach einem Jahr statt nach 5 Jahren, Krankentgeltfortzahlung trotz einvernehmlicher Auflösung, Verlängerung der Entgeltfortzahlungszeiten bei Lehrlingen und Entfall der kürzeren Kündigungsfristen für Angestellte, die nur wenige Stunden arbeiten).

Abgesehen davon handelt es sich lediglich um eine teilweise Angleichung, weil kein einheitlicher AN-Begriff geschaffen wurde, sondern die Trennung in Arbeiter und Angestellte bleibt. Dies betrifft insbesondere das ArbVG, wo getrennte Arbeiter- und Angestellten-BR nicht beseitigt werden. Weiters wurde nichts an den unterschiedlichen Gründen (und der taxativen Aufzählung der Gründe nur bei den Arbeitern) bei der Entlassung (§ 27 AngG bzw. § 82 GewO 1859) geändert. Ein Arbeiter kann daher auch künftig entsprechend den Bestimmungen aus 1859 entlassen werden, „wenn er mit einer abschreckenden Krankheit behaftet ist“, „die Hausgenossen zu unordentlichem Lebenswandel zu verleiten sucht“, etc.

Gemeinsame BR würden die Betriebsbürokratie erheblich reduzieren, ohne die Vertretungsmacht der BR zu beeinträchtigen.¹

Seitens eines Wirtschaftsvertreters wurde die Vorgangsweise im Zusammenhang mit den Nationalratsbeschlüssen zur Angleichung Arbeiter und Angestellte als Umgehung der Sozialpartnerschaft durch parlamentarische Beschlüsse angesehen, wobei sich damit die Gewerkschaft aus der Sozialpartnerschaft verabschiedet habe.²

1.1.2. Angleichung der Kündigungsfristen

Die bisherigen Kündigungsbestimmungen der Arbeiter nach § 77 GewO 1859 (abdingbare Kündigungsfrist von 14 Tagen) werden mit 31.12.2020 außer Kraft treten. Der mit 1.1.2021 (§ 1503 Abs 10 ABGB) in Kraft tretende neue für Arbeiter geltende § 1159 ABGB regelt die Kündigung entsprechend dem § 20 AngG. Der neue § 1159 ABGB kann durch Arbeitsvertrag oder durch KV nur mehr zum Vorteil des Arbeiters geändert werden.

Damit treten mit 1.1.2021 die Regelungen zu den Kündigungsfristen in ca 300 KV für Arbeiter außer Kraft (durch eine einseitige Aktion eines Teils der Sozialpartnerschaft). Durch KV können für Branchen, in denen Saisonbetriebe iSd § 53 Abs 6 ArbVG überwiegen, abweichende Regelungen festgelegt werden (§ 1159 Abs 2 und 4 ABGB). Das heißt, es müsste in Saisonbranchen spätestens im Jahr 2020 eine kollektivvertragliche Regelung vereinbart werden, die ab 1.1.2021 andere Kündigungsfristen bzw. Kündigungstermine als jene nach § 1159 ABGB vorsieht. Gelingt in einer Saisonbranche die

¹ Marhold, Ein Torso mit Widersprüchen, Die Presse 11.10.2017, 28.

² Die Presse, 30.10.2017, 5.

Einigung nicht, so gelten auch für diesen Bereich ab 2021 die Kündigungsfristen des § 1159 ABGB (die dem derzeit nur für Angestellte geltenden § 20 AngG entsprechen).

Möglich ist auch, dass für eine Saisonbranche andere Kündigungsfristen erst zu einem späteren Zeitpunkt als 1.1.2021 zwischen den KV-Parteien ausgehandelt werden können. Diesfalls würden zunächst ab 1.1.2021 jene Kündigungsfristen in Kraft treten, die derzeit nach § 20 AngG für Angestellte gelten.

Der § 53 ArbVG regelt das passive Wahlrecht der AN zum BR. Dieses setzt ua voraus, dass der AN seit mindestens sechs Monaten im Rahmen des Betriebes oder des Unternehmens, dem der Betrieb angehört, beschäftigt ist. In Saisonbetrieben sind auch AN wählbar, die noch nicht sechs Monate betriebszugehörig sind (§ 53 Abs 5 ArbVG). Daher ist der Begriff „Saisonbetrieb“ zu definieren.

Die Definition ist im § 53 Abs 6 ArbVG wie folgt festgehalten:

„(6) Als Saisonbetriebe gelten Betriebe, die ihrer Art nach nur zu bestimmten Jahreszeiten arbeiten oder die regelmäßig zu gewissen Zeiten des Jahres erheblich verstärkt arbeiten.“

Der Begriff eines Saisonbetriebs nach den § 53 Abs 5 und 6 ArbVG ist aus dem Zweck dieser Bestimmung über die Betriebsvertretung, eine angemessene Vertretung der AN-Gruppen im BR zu gewährleisten, nicht so eng auszulegen, dass zB nur typische Saisonbetriebe iS von nur auf den Sommer- oder Winterfremdenverkehr zugeschnittenen Betrieben, Betrieben, die der Herstellung von Geschenkartikeln zu Weihnachten, zu Neujahr, zur Kalendererzeugung usw dienen, erfasst würden.³

Die Volksoper Wien ist jedoch kein Saisonbetrieb, trotz zehnmonatiger Haupttätigkeit und zweimonatiger Ferienzeit.⁴

1.1.2.1. Kündigungsfristen für Angestellte mit geringer Arbeitszeit

Für Teilzeitbeschäftigte mit Angestelltenstatus und einer geringen monatlichen Arbeitszeit gilt nach § 20 Abs 1 AngG derzeit Folgendes:

Beträgt die vereinbarte oder tatsächlich geleistete Arbeitszeit des Angestellten bezogen auf den Monat weniger als 1/5 des 4,3-fachen der durch Gesetz oder KV vorgesehenen wöchentlichen Normalarbeitszeit, so ist der § 20 AngG nicht anzuwenden (wenn etwa in der betreffenden Branche die 40-Stunden-Woche gilt, ist wie folgt zu rechnen: $40 \times 4,3 : 5 = 34,4$ Stunden; das heißt, wenn der Angestellte im Monat weniger als 34,4 Stunden arbeitet, ist im Fall der Kündigung der § 20 AngG nicht anzuwenden). Anstelle des § 20 AngG sind in diesen Fällen die Bestimmungen der §§ 1159 und 1159a bis c ABGB heranzuziehen. Demnach wird meist nach § 1159b ABGB eine 14-tägige Kündigungsfrist oder, falls der zu kündigende AN Arbeiten höherer Art ausübt, eine Kündigungsfrist von mindestens 4 Wochen einzuhalten sein.

Diese Regelung ist mit 1.1.2018 (für Kündigungen, die ab 1.1.2018 ausgesprochen werden) ersatzlos entfallen. Das heißt, für Angestellte mit geringer Arbeitszeit gibt es keine speziellen Kündigungsbestimmungen mehr.

1.1.2.2. Kündigungsfristen freier AN

Nach der ständigen Judikatur des OGH⁵ sind die Kündigungsbestimmungen der §§ 1159, 1159a und 1159b ABGB (in der derzeit geltenden Fassung) auf freie Arbeits-

³ OLG Wien 5.8.1992, 32 Ra 96/92, ARD 4405/8/92.

⁴ OGH 25.5.1994, 9 ObA 67/94, infas 1994 A 145.

⁵ ZB OGH 20.8.2008, 9 ObA 17/08b.

verhältnisse anzuwenden. Diese Bestimmungen treten mit 31.12.2020 außer Kraft. Daraus ergibt sich, dass ab 1.1.2021 die Kündigungsregelungen des neuen § 1159 ABGB (welcher inhaltlich dem derzeit anwendbaren § 20 AngG entspricht) gelten werden. Das heißt, freie AN können ab 1.1.2021 nur mehr nach den Kündigungsbestimmungen der Angestellten kündigen bzw gekündigt werden. Im Fall der Anwendung falscher Kündigungsfristen durch den AG haben auch freie AN einen Anspruch auf Kündigungsentschädigung.⁶

Überblick

Ab 1.1.2021 gelten also für Arbeiter, Angestellte und freie AN (nach dem neuen § 1159 ABGB) folgende Kündigungsregelungen (soweit nicht für Arbeiter in Saisonbranchen abweichende Regelungen im KV bestehen):

Kündigungsfrist

Für die Kündigung durch den AN: 1 Monat

Für die Kündigung durch den AG:

- im 1. und 2. Arbeitsjahr: 6 Wochen
- nach dem vollendeten 2. Arbeitsjahr: 2 Monate
- nach dem vollendeten 5. Arbeitsjahr: 3 Monate
- nach dem vollendeten 15. Arbeitsjahr: 4 Monate
- nach dem vollendeten 25. Arbeitsjahr: 5 Monate

Die Frist für die Kündigung durch den AN kann durch Vereinbarung bis zu einem halben Jahr ausgedehnt werden. Dabei darf die vom AG einzuhaltende Frist aber nicht kürzer sein als die mit dem AN vereinbarte Kündigungsfrist.

Kündigungstermin

- Kündigungstermin für AN: der jeweils Monatsletzte
- für AG: das Quartalsende
vertragliche Vereinbarung für den 15. oder Monatsletzten ist zulässig und dringend zu empfehlen

Die kürzeren Kündigungsfristen für AN mit einer geringeren Arbeitszeit entfallen bereits ab 1.1.2018 ersatzlos.

- **Praxishinweis**

Die bisherigen Muster für Arbeitsverträge von Arbeitern sind ab 1.1.2021 insbesondere im Punkt „Kündigungsbestimmungen“ an die dann geltende Rechtslage anzupassen. Jedenfalls sollte die Kündigungsmöglichkeit zum 15. oder Monatsletzten vorgesehen sein.

1.1.3. Angleichung der Entgeltfortzahlung bei Krankenstand

Der Anspruch der Angestellten auf Entgeltfortzahlung durch den AG bei Krankenstand wurde an die Systematik der Arbeiter (nach dem EFZG) angepasst (§ 8 Abs 1 bis 2a AngG). Die Angleichung tritt mit 1.7.2018 in Kraft und findet auf Dienstverhinderungen Anwendung, die in Arbeitsjahren eintreten, welche nach dem 30.6.2018 beginnen.

Der Anspruch auf 8 Wochen volle Entgeltfortzahlung durch den AG entsteht jedoch bereits nach einer einjährigen Dauer des Arbeitsverhältnisses (bisher erst nach 5 Jahren).

Die bisherige Unterscheidung in Erst- und Folgekrankenstände und die Möglichkeit der Halbierung des Grundanspruchs entfällt.

⁶ OGH 5.4.2000, 9 ObA 55/00d, 12.7.2000, 9 ObA 89/00d.

Für den Fall einer Wiedererkrankung innerhalb eines Arbeitsjahres gilt (entsprechend dem § 2 Abs 4 EFZG), dass innerhalb dieses Zeitraums ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur so weit besteht, als der Entgeltfortzahlungsanspruch nicht ausgeschöpft ist. Mit Beginn eines neuen Arbeitsjahres entsteht der Anspruch wieder in vollem Ausmaß. Reicht eine Arbeitsverhinderung von einem Arbeitsjahr in das nächste Arbeitsjahr, gilt die im neuen Arbeitsjahr liegende Erkrankung als Erkrankung im neuen Arbeitsjahr. Dies gilt (nach der Begründung zum Initiativantrag der Abgeordneten *Josef Muchitsch* und Kolleginnen und Kollegen) auch dann, wenn im alten Arbeitsjahr wegen Ausschöpfung des Anspruchs keine Entgeltfortzahlung mehr bestanden hat.

Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten

Weiters wurde für die Angestellten die „privilegierte Entgeltfortzahlung“ bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten (wie bei Arbeitern) übernommen. Demnach besteht bei jedem Arbeitsunfall (Berufskrankheit) ein Anspruch auf eine Entgeltfortzahlung von 8 Wochen (nach 15-jähriger Betriebszugehörigkeit 10 Wochen) unabhängig von sonstigen Krankenständen.

Umstellung auf das Kalenderjahr

Nunmehr ist es nach dem Vorbild des § 2 Abs 8 EFZG möglich, dass durch (nicht erzwingbare) BV oder KV der Anspruchszeitraum vom Arbeitsjahr auf das Kalenderjahr umgestellt wird.

Umfasst das Rumpfsjahr (Eintritt bis 31.12.) weniger als 6 Monate (zB Eintritt 1.10., Rumpfsjahr 1.10. bis 31.12.), so ist der halbe Anspruch zu gewähren (also nicht aliquot zB Eintritt 1.12., halber Anspruch für das Rumpfsjahr 1.12. bis 31.12.). Beträgt das Rumpfsjahr 6 Monate oder mehr als 6 Monate, so ist der volle Anspruch zu gewähren. Die Umstellung ist daher für den AG keinesfalls empfehlenswert.

Einvernehmliche Auflösung während eines Krankenstands

Nach den §§ 9 AngG bzw 5 EFZG hat der AG das Krankenentgelt bis zum Wiedereintritt der Arbeitsfähigkeit oder bis zur Erschöpfung des Krankenentgelts, wenn er den AN während eines Krankenstands kündigt, ihn ohne wichtigen Grund vorzeitig entlässt oder der AG einen vorzeitigen Austritt verschuldet (wenngleich das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist und Eintritt des Kündigungstermines endet), weiterzuzahlen. Diese Entgeltfortzahlungspflicht des AG nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses gilt nunmehr auch bei einer einvernehmlichen Auflösung während des Krankenstands. Die neue Bestimmung findet Anwendung auf einvernehmliche Auflösungen, die eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach dem 30.6.2018 bewirken.

Neuerungen bei Arbeitern

Unter dem Titel „Angleichung“ wurden bei den Arbeitern (wie auch bei den Angestellten) folgende Änderungen vorgenommen:

Analog zum AngG wird für die Arbeiter geregelt (§ 2 Abs 1 EFZG), dass der Entgeltfortzahlungsanspruch in der Höhe von 8 Wochen bereits nach einjähriger Dauer des Arbeitsverhältnisses gelten soll. Diese Änderungen werden auch in das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz übernommen.

Wie auch im zuvor angesprochenen § 9 AngG wird im § 5 EFZG normiert, dass im Fall einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses während eines Krankenstands das Krankenentgelt vom AG bis zur Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit bzw bis zu Erschöpfung des Krankenentgelts fortzuzahlen ist.

Die Bestimmung findet Anwendung auf einvernehmliche Auflösungen, die eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach dem 30.6.2018 bewirken.

Überblick

Krankenentgelt für Arbeiter und Angestellte pro Arbeitsjahr:

6 Wochen volles Entgelt, 4 Wochen halbes Entgelt

- ab dem 2. Dienstjahr: 8 Wochen voll, 4 Wochen halb
- ab dem 16. Dienstjahr: 10 Wochen voll, 4 Wochen halb
- ab dem 26. Dienstjahr: 12 Wochen voll, 4 Wochen halb

Bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten gebühren 8 Wochen voll und ab dem 16. Jahr 10 Wochen voll pro Arbeitsunfall (also unabhängig von anderen Krankenständen). Da der Krankenstand bei Arbeitsunfällen bzw Berufskrankheiten anlassbezogen ist, entsteht nach der Ausschöpfung des Krankenentgelts gegen den AG mit Beginn eines neuen Arbeitsjahres kein neuer Anspruch.⁷

Die Unterscheidung in Erst- und Folgekrankenstände bei Angestellten entfällt (ebenso die Halbierung des Grundanspruchs).

1.1.4. Angleichung bei Dienstverhinderungsgründen

§ 8 Abs 3 AngG und § 1154b Abs 5 ABGB regeln für Angestellte bzw für Arbeiter die Pflicht zur Entgeltfortzahlung durch den AG für andere wichtige Gründe der Dienstverhinderung als Krankheit, Unfall oder etwa Pflegefreistellung (gemeint sind hier beispielsweise Arztbesuche, Geburten, Behördenwege, etc).

Ein wesentlicher Unterschied zwischen den beiden gesetzlichen Regelungen ist (noch bis 1.7.2018) dadurch gegeben, dass § 8 Abs 3 AngG durch einen KV, eine BV oder einen Arbeitsvertrag nicht eingeschränkt, sondern ausschließlich erweitert bzw zu Gunsten des AN verbessert werden kann (relativ zwingendes Recht nach § 40 AngG).

Der § 1154b Abs 5 ABGB ist hingegen (noch bis 30.6.2018) kein relativ zwingendes Recht, sondern kann (insbesondere durch KV) eingeschränkt werden (§ 1164 Abs 1 ABGB). Das bedeutet, dass andere als die im anzuwendenden Arbeiter-KV genannten Dienstverhinderungsgründe die Entgeltzahlung für die Zeit der Abwesenheit nicht rechtfertigen können, wenn der Arbeiter-KV die Dienstverhinderungsgründe geschlossen aufzählt. Ist die Aufzählung im Arbeiter-KV hingegen nicht geschlossen, sondern nur demonstrativ (beispielsweise), so ist eine Abwesenheit des Arbeiters dennoch gerechtfertigt, wenn sie auf einem im Arbeiter-KV nicht genannten Grund beruht, der den Voraussetzungen des § 1154b Abs 5 ABGB entspricht.

Aus der relativ zwingenden Natur des § 8 Abs 3 AngG ergibt sich, dass, obwohl zwar auch die meisten Angestellten-KV Bestimmungen über die am häufigsten vorkommenden Verhinderungsgründe vorsehen, die Geltendmachung weiterer, im KV nicht aufgezählter Verhinderungsgründe zulässig ist. Falls demnach im Arbeiter-KV eine demonstrative Aufzählung vorhanden ist, so entspricht derzeit die Rechtslage beim Arbeiter derjenigen, die bei Angestellten stets gegeben ist.

Mit 1.7.2018 wird der § 1154b Abs 5 ABGB zwingendes Recht (§ 1164 Abs 1 ABGB). Das bedeutet, dass auch für Arbeiter solche persönlichen Dienstverhinderungsgründe und die Entgeltfortzahlungspflicht des AG gelten, wenn diese Dienstverhinderungsgründe in einer geschlossenen Aufzählung des anzuwendenden Arbeiter-KV nicht enthalten sind. Daraus ergibt sich eine gänzliche Gleichstellung mit den Angestellten im Bereich der persönlichen Dienstverhinderungsgründe auf der Seite des AN.

⁷ OGH 14.10.2008, 8 ObA 44/08s.

1.2. Erweiterung des Zuschusses zum Krankentgelt für AG, die bis 10 AN beschäftigen

Zuschüsse zum Krankentgelt gebühren jenen AG, die in ihrem Unternehmen durchschnittlich nicht mehr als 50 AN beschäftigen, wobei der Ermittlung des Durchschnitts das Jahr vor Beginn der jeweiligen Entgeltfortzahlung zu Grunde zu legen ist. Dabei sind auch Zeiträume zu berücksichtigen, in denen vorübergehend keine AN beschäftigt werden (§ 53b Abs 2 Z 1 ASVG).

Der Zuschuss ist für Arbeiter, Angestellte und Lehrlinge möglich (bzw alle AN iSd § 4 Abs 2 ASVG).

Die Zuschüsse betragen 50 % des jeweils tatsächlich fortgezahlten Entgelts zuzüglich eines Zuschlages in Höhe von 8,34 % des fortgezahlten Entgelts unter Berücksichtigung der allfälligen Sonderzahlungen, und zwar

- bei Arbeitsverhinderungen durch Krankheit jeweils ab dem 11. Tag der Entgeltfortzahlung und für die weitere Dauer, längstens jedoch bis zum 42. Tag einer ununterbrochenen Entgeltfortzahlung bzw
- bei Arbeitsverhinderung nach Unfällen ab dem 1. Tag der Entgeltfortzahlung für die Dauer der tatsächlichen Entgeltfortzahlung, längstens jedoch bis zum 42. Tag einer ununterbrochenen Entgeltfortzahlung, sofern die der Entgeltfortzahlung zu Grunde liegende Arbeitsverhinderung länger als 3 aufeinanderfolgende Tage gedauert hat,
- die Zuschüsse werden zusammen für höchstens 42 Tage der tatsächlichen Entgeltfortzahlung pro Arbeitsverhältnis und Arbeitsjahr (Kalenderjahr) gewährt. Erkrankt beispielsweise ein AN durchgehend 63 Tage (erste Erkrankung im Arbeitsjahr), so steht dem AG ein Zuschuss für 42 Tage zu.⁸

Zuschüsse werden nur auf Antrag nach Ende der Entgeltfortzahlung gewährt. ⁹ Mit 1.7.2018 wird der Zuschuss wie folgt ausgeweitet:

AG, die in ihrem Unternehmen durchschnittlich nicht mehr als 10 AN beschäftigen, haben einen Anspruch auf einen Zuschuss von 75 % (§ 53b Abs 2a ASVG).

Der § 53b Abs 2a ASVG ist auf Entgeltfortzahlungstage infolge von Krankheit und Unfällen, die nach dem 30.6.2018 eingetreten sind bzw sich ereignet haben, anzuwenden. Wie bisher werden die Zuschüsse aus Mitteln der Unfallversicherung erstattet und gebühren im Erkrankungsfall ab dem 11. Tag, bei einem Unfall (wie bisher Arbeits- oder Freizeitunfall) ab dem 1. Tag der Entgeltfortzahlung.

Die Details werden in der Entgeltfortzahlungs-Zuschuss- und Differenzvergütungs-VO (EFZ-DV-VO) geregelt.

Nach dieser VO gilt der Anspruch auf den Entgeltfortzahlungszuschuss für Unternehmen, in denen durchschnittlich nicht mehr als 50 AN (bzw 10 AN für den Zuschuss von 75 % ab 1.7.2018) beschäftigt werden (§ 2 Abs 2 und 3 EFZ-DV-VO). Auch Lehrlinge und geringfügig Beschäftigte gelten als AN iSd VO.

Bisher war (nach der früheren VO) eine Überschreitung der Anzahl von 50 AN mit Lehrlingen und begünstigten Behinderten (bis insgesamt 53) möglich. Diese Bestimmung entfällt in der neuen VO. Weiters ist die Anzahl der AN nicht mehr „sinngemäß nach § 77a ASchG“ zu ermitteln. Auf Grund des Entfalls dieser Bestimmungen soll es keine Verzögerung mehr bei der Auszahlung des Zuschusses geben.¹⁰ Es sollte daher künftig keinen Grund für unverhältnismäßige Verzögerungen bei der Auszahlung geben.

⁸ OGH 17.8.2006, 10 ObS 123/06w, ARD 5729/7/2006.

⁹ Formulare gibt es beispielsweise bei der AUVA sowie im Internet (www.auva.at).

¹⁰ Lt den Erläuterungen zur neuen VO.

1.3. Entfall der Auflösungsabgabe

Bei Freisetzung älterer AN musste der AG einen Malus entrichten, wenn der AN das 50. Lebensjahr vollendet bzw überschritten hatte und mindestens 10 Jahre betriebszugehörig war. Der Malus wurde mit 1.9.2009 abgeschafft.

Seit 2013 ist jedoch eine Auflösungsabgabe bei jeder Beendigung eines Arbeitsverhältnisses (mit einigen Ausnahmen) von derzeit 128 € zu entrichten, die alle arbeitslosenversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisse oder freie Arbeitsverhältnisse betrifft, die nach dem 31.12.2012 beendet wurden bzw (bis 31.12.2019) werden (§§ 2b und 10 Abs 45 AMPFG). Die Abgabe wird jährlich mit der Aufwertungszahl (§ 108 Abs 2 ASVG) erhöht.

Die Auflösungsabgabe ist ua nicht zu entrichten bei Selbstkündigung des AN, Auflösung während der Probezeit und bei Lehrverhältnissen.¹¹

Die Auflösungsabgabe entfällt mit 1.1.2020. Daher tritt der § 2b AMPFG mit Ablauf des 31.12.2019 außer Kraft (§ 13e Abs 5 und 6 IESG). ME ist daher davon auszugehen, dass die Auflösungsabgabe nicht zu bezahlen ist, wenn der letzte Tag des Arbeitsverhältnisses nach dem 31.12.2019 eintritt.

1.4. Neue Regelung zum Krankenentgelt und den Internatskosten für Lehrlinge

Der § 17a Abs 1 BAG sieht bis 30.6.2018 vor, 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.

Im Zuge der sogenannten „Angleichung Arbeiter und Angestellte“ wurde auch (ebenso ohne Absprache der Sozialpartner) von SPÖ, FPÖ und den (damals noch im Nationalrat vertretenen) Grünen eine Verdoppelung dieser Krankenentgeltansprüche beschlossen. Daher haben Lehrlinge ab 1.7.2018 einen Anspruch auf ein Krankenentgelt in der Dauer von 8 Wochen in der Höhe der vollen Lehrlingsentschädigung und für 4 Wochen für den Unterschiedsbetrag.

Die Bestimmung ist auf Arbeitsverhinderungen anzuwenden, die in nach dem 30.6.2018 begonnenen Lehrjahren eingetreten sind (§ 36 Abs 11 BAG).

Die Absätze 2 bis 8 des § 17a BAG bleiben unverändert.

Internatskosten

Bisher hatte der Lehrberechtigte dem Lehrling nur dann und insoweit Internatskosten zu ersetzen als diese höher sind als die Lehrlingsentschädigung (§ 9 Abs 5 BAG).

Seit 1.1.2018 sind dem Lehrling die vollen Internatskosten vom Lehrberechtigten zu bezahlen. Diese Kosten werden dem Lehrberechtigten auf Antrag aus den Mitteln des Insolvenzfonds erstattet. Die Lehrlingsstellen führen die Erstattung an die Unternehmen durch (§ 13e Abs 5 IESG). Der Kostenersatz gilt nicht für Lehrberechtigte beim Bund, bei einem Land, bei einer Gemeinde oder bei einem Gemeindeverband (§ 9 Abs 5 BAG).

¹¹ Details siehe *Rauch*, Arbeitsrecht für Arbeitgeber¹⁶, 592 ff.