

ARBEITSRECHT KOMPAKT

ARBEITSRECHTLICHE
BESTIMMUNGEN 2019



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

AK
KÄRNTEN

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

**ACH
TUNG**

Seit 1.7.2018 gibt es für Krankenstände, die in Arbeitsjahre fallen, die ab dem 1.7.2018 beginnen, eine weitgehende Gleichstellung von Arbeiterinnen/Arbeitern und Angestellten. Ein Arbeitsjahr beginnt immer mit dem Eintrittsdatum.

zB

Ihr Arbeitsverhältnis hat am 17.8.2016 begonnen. Das Arbeitsjahr beginnt daher immer am 17.8. eines Jahres. Sind Sie somit vom 5.8.2018 – 12.8.2018 krank, gilt das alte Recht; denn das laufende Arbeitsjahr hat am 17.8.2017 und damit vor dem 1.7.2018 begonnen.

Sind Sie hingegen von 17.8.2018 – 25.8.2018 krank, gilt das neue Recht. Denn das laufende Arbeitsjahr (17.8.2018 – 16.8.2019) hat in diesem Fall am 17.8.2018 und somit ab dem 1.7.2018 begonnen.

Entgeltfortzahlung bei Arbeiterinnen/Arbeitern (wenn das Arbeitsjahr vor dem 1.7.2018 begonnen hat)

In den ersten 5 Jahren haben Sie Anspruch auf 6 Wochen volles und 4 Wochen halbes Entgelt pro Arbeitsjahr. Ab dem 6. Arbeitsjahr bekommen Sie 8 Wochen, ab dem 16. Arbeitsjahr 10 Wochen und ab dem 26. Arbeitsjahr 12 Wochen volle Entgeltfortzahlung; danach noch jeweils 4 Wochen halbes Entgelt.

Entgeltfortzahlung bei Angestellten (wenn das Arbeitsjahr vor dem 1.7.2018 begonnen hat)

Sie haben in den ersten 5 Jahren Anspruch auf 6 Wochen volle und 4 Wochen halbe Entgeltfortzahlung. Erkrankten Angestellte innerhalb von 6 Monaten neuerlich, so bekommen Sie noch einmal 6 Wochen 50 % Entgeltfortzahlung und 4 Wochen 25% Entgeltfortzahlung.

Dauert ein Krankenstand in den ersten 5 Jahren länger als 6 Wochen, besteht Anspruch auf 8 Wochen volles Entgelt, wenn der Krankenstand auf einem Arbeitsunfall beruht.

Entgeltfortzahlung, wenn das Arbeitsjahr ab dem 1.7.2018 begonnen hat – in diesem Fall gilt die neue Regelung

Ab 1.7.2018 ist die Dauer der Entgeltfortzahlung für Krankenstände, die in Arbeitsjahre fallen, die ab dem 1.7.2018 beginnen, für Arbeiterinnen/Arbeiter und Angestellte weitgehend gleich geregelt. Der Arbeitgeber muss das Entgelt für folgende Zeiträume weiterzahlen:

Dauer des Arbeitsverhältnisses	Volles Entgelt	Halbes Entgelt
Im ersten Jahr	6 Wochen	4 Wochen
Vom 2. bis 15. Jahr	8 Wochen	4 Wochen
Vom 16. bis 25. Jahr	10 Wochen	4 Wochen
Ab dem 26. Jahr	12 Wochen	4 Wochen

Zusätzlich haben Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer pro Arbeitsunfall Anspruch auf je 8 Wochen (bzw 10 Wochen nach 15 Arbeitsjahren) volle Entgeltfortzahlung.

Anspruch für Lehrlinge

Volle Lehrlingsentschädigung: 8 Wochen

Anspruch bei Arbeitsunfall

Grundanspruch für Arbeiter: 8 Wochen
(bis zum 15. Dienstjahr)

Grundanspruch für Angestellte: 8 Wochen voll,
(bis zum 15. Dienstjahr) 4 Wochen halb

Grundanspruch für Lehrlinge: 8 Wochen voll,
4 Wochen Teilentgelt

Kündigungsfristen und Kündigungstermine

Arbeiter

Kollektivvertrag beachten!

Angestellte (wenn nichts anderes vereinbart)

Der Arbeitgeber kündigt ohne vertragliche Vereinbarung zum Quartalsende. Es gelten folgende Kündigungsfristen:

unter 2 Dienstjahren: 6 Wochen

3. bis 5. Dienstjahr: 2 Monate

6. bis 15. Dienstjahr: 3 Monate

16. bis 25. Dienstjahr: 4 Monate

ab 26. Dienstjahr: 5 Monate

Der Angestellte kündigt zum Monatsletzten. Die Kündigungsfrist beträgt einen Monat. Diese Kündigungsfrist kann aber durch Vereinbarung bis auf sechs Monate ausgedehnt werden, wobei jedoch die vom Arbeitgeber einzuhaltende Kündigungsfrist nicht kürzer sein darf als jene des Angestellten.



Seit 1994 besteht ein gesetzlicher Anspruch auf einen Dienstzettel und ein Dienstzeugnis.

Abfertigung Alt

Höhe der Abfertigung für Arbeiter und Angestellte

nach 3 Dienstjahren: 2 Monatsentgelte

nach 5 Dienstjahren: 3 Monatsentgelte

nach 10 Dienstjahren: 4 Monatsentgelte

nach 15 Dienstjahren: 6 Monatsentgelte

nach 20 Dienstjahren: 9 Monatsentgelte

nach 25 Dienstjahren: 12 Monatsentgelte

Abfertigung Neu

Gilt für alle Arbeitsverhältnisse, die ab 1.1.2003 neu begonnen haben. Für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse vor 2003 begründet worden sind, gilt das alte Abfertigungsrecht. Es gibt eine Übertrittsmöglichkeit in das neue Abfertigungsrecht.

Familienhospizkarenz

Arbeitnehmer können schriftlich eine Herabsetzung oder Änderung der Arbeitszeit oder eine Freistellung gegen Entfall des Entgeltes zum Zweck der Sterbebegleitung eines nahen Angehörigen oder der Pflege eines schwersterkrankten Kindes verlangen.

Familienhospizkarenz in Form der Sterbebegleitung naher Angehöriger kann bis zu einer Dauer von drei Monaten in Anspruch genommen werden. Eine einmalige Verlängerung auf bis zu sechs Monate (insgesamt) pro Anlassfall ist möglich.

Die Begleitung schwersterkrankter Kinder kann bis zu fünf Monate lang in Anspruch genommen werden und auf maximal neun Monate verlängert werden.



Für die Dauer der Familienhospizkarenz kann Pflegekarenzgeld beantragt werden!

Pflegekarenz/Pflegezeit

Seit 1.1.2014 besteht für Arbeitnehmer die Möglichkeit im Falle eines plötzlich auftretenden Pflegebedarfs eines nahen Angehörigen eine Pflegekarenz/Pflegezeit für die Dauer von ein bis maximal drei Monate in Anspruch zu nehmen. Wenn Pflegezeit vereinbart wird, darf die wöchentliche Normalarbeitszeit zehn Stunden nicht überschreiten. Voraussetzung ist, dass das Arbeitsverhältnis vor Abschluss der Vereinbarung bereits ununterbrochen drei Monate gedauert und der Arbeitgeber zugestimmt hat.

Die Pflegekarenz/Pflegezeit kann zur Pflege und/oder Betreuung von nahen Angehörigen, denen zum Zeitpunkt des Antritts Pflegegeld ab der Stufe 3 nach dem Bundespflegegeldgesetz (BPGG) mit Bescheid zuerkannt wurde, schriftlich vereinbart werden.

Für die Pflege und/oder Betreuung von demenziell erkrankten oder minderjährigen nahen Angehörigen genügt die Zuerkennung von Pflegegeld der Stufe 1.

Bei Pflegekarenz bekommen Sie Pflegekarenzgeld in der Höhe des Grundbetrages des Arbeitslosengeldes (55 Prozent des täglichen Nettoeinkommens) zuzüglich allfälliger Kinderzuschläge. Bei Pflegezeit erhalten Sie das Pflegekarenzgeld aliquot.

Bildungskarenz

Mit dem Dienstgeber kann ein Bildungskarenzurlaub nach einer ununterbrochenen Beschäftigung von sechs Monaten vereinbart werden. Die Dauer der Bildungskarenz muss mindestens zwei Monate und darf maximal zwölf Monate betragen.

Bildungsteilzeit

Für die Dauer von mindestens vier Monaten und maximal 24 Monate in einem Zeitraum von vier Jahren kann zur beruflichen Aus- und Weiterbildung mit dem Arbeitgeber eine Bildungsteilzeit vereinbart werden.

Die Arbeitszeit muss um mindestens ein Viertel und darf höchstens um die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit reduziert werden. Die wöchentliche Arbeitszeit während der Bildungsteilzeit darf zehn Stunden nicht unterschreiten. Für jede volle reduzierte Arbeitsstunde erhalten Sie vom Arbeitsmarktservice (AMS) 0,79 Euro „Bildungsteilzeitgeld“ pro Tag.

Arbeitszeitgesetz

Normalarbeitszeit

40 Stunden pro Woche

(Umrechnung auf den Monat: $\times 4,33 = 173,2$)



Kollektivvertragliche
Sonderregelungen beachten!

Überstunden

Innerhalb eines Zeitraumes von 17 Wochen, also gut vier Monaten, darf die durchschnittliche Arbeitszeit 48 Stunden pro Woche nicht übersteigen.



12 Stunden täglich und 60 Stunden pro Woche sind nun erlaubt

Seit 1. September 2018 sind 20 Überstunden pro Woche erlaubt. Das heißt, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können 12 Stunden pro Tag und 60 Stunden pro Woche beschäftigt werden.

Allerdings steht es den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern frei, Überstunden ohne Angabe von Gründen abzulehnen, wenn durch diese Überstunden die Tagesarbeitszeit von zehn Stunden oder die Wochenarbeitszeit von 50 Stunden überschritten wird. Sie dürfen deswegen nicht benachteiligt werden. Werden sie deswegen gekündigt, können sie die Kündigung innerhalb einer Frist von zwei Wochen bei Gericht anfechten.

Zudem können Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer ad hoc wählen, ob Überstunden über 10/50 Stunden in Geld oder mit Zeitausgleich vergütet werden.

Pausen

Bei mehr als sechsstündiger Arbeitszeit besteht Anspruch auf 30 Minuten (auch 2 x 15 oder 3 x 10 Minuten). Diese Pausen zählen nicht als Arbeitszeit. Im vollkontinuierlichen Schichtbetrieb sind Kurzpausen vorgeschrieben, die als Arbeitszeit gelten.

Tägliche Ruhezeit

Zwischen zwei Arbeitstagen ist eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren. Lehrlinge bis zum vollendeten 18. Lebensjahr haben Anspruch auf zwölf Stunden Ruhezeit. Ausnahmen durch Kollektivverträge oder durch das Arbeitsinspektorat sind möglich.

Wöchentliche Ruhezeit

Sie muss mindestens 36 Stunden betragen. Für Lehrlinge gelten zwei Tage einschließlich Sonntag. Kollektivvertragliche Sonderregelungen sind zu beachten!

Urlaubsanspruch

Das Ausmaß beträgt bei Berechnung des Urlaubes nach Werktagen 30 Werktage (= 5 Wochen) und erhöht sich nach 25 anrechenbaren Dienstjahren auf 36 Werktage (= 6 Wochen).

Pflegefreistellung

Sie beträgt eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit pro Arbeitsjahr. Wird dieser Anspruch verbraucht, ist für Kinder unter 12 Jahren ein weiterer Anspruch im obigen Ausmaß möglich.

Impressum

Herausgeber, Medieninhaber und Verleger:

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Kärnten,
Bahnhofplatz 3, 9021 Klagenfurt am Wörthersee

Für den Inhalt verantwortlich: Mag. Peter Reichmann, AK Kärnten

Titelfoto: © goodlu / Fotolia

Grafik: Werk1 Werbegraphik GmbH

Druck: STD/Druckbotschafter

Stand: Januar 2019
