Copyright: Pixabay

DAS EINMALEINS DES ARBEITSRECHTS

ABFERTIGUNG
URLAUBSANSPRUCH
GESETZLICHE ANRECHNUNG DER KARENZZEITEN
KRANKENSTAND
KRANKENPFLEGEFREISTELLUNG
DIENSTVERHINDERUNG
PAPAMONAT
SONDERBETREUUNGSZEIT
BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES
PENSIONSKONTO

ÖAAB

ÖAAB-Landesobmann
LAbg. Mag. Karl Zallinger

Landesgeschäftsführer
GR Jure Mustac, MA BA

RAT & HILFE.

Neben der Durchsetzung unserer politischen Ziele, steht die Service-Information zu gesetzlichen Rahmenbedingungen und Förderungen im Mittelpunkt der Arbeit des ÖAAB Salzburg.

Eine Reihe von Servicebroschüren sollen einen Überblick über wichtige Themen für Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Familien geben. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt und die Förder- und Unterstützungsangebote ändern sich laufend. Daher ist es wichtig, ständig zu informieren, damit Sie die Vorteile optimal nutzen können.

Die vorliegende Broschüre informiert über arbeitsrechtliche Begünstigungen für Ältere, über die Altersteilzeit, die neu eingeführte Teilpension und Pensionsmöglichkeiten. Darüber hinaus bietet die Broschüre einen Überblick über die Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung.

Sollten Sie noch weitere Fragen haben, steht das Team des ÖAAB Salzburg unter der Telefonnummer 0662 / 8698-33 oder oeaab@oeaab-sbg.at gerne mit Rat und Tat zur Verfügung.

ÖAAB-Landesobmann
LAbg. Mag. Karl Zallinger

Landesgeschäftsführer
GR Jure Mustac, MA BA

ABFERTIGUNG

≠ 1. ABFERTIGUNG ALT

Die Abfertigung nach dem alten Recht besteht für jene Arbeitnehmer, deren Beschäftigungsverhältnis schon vor dem 1. Jänner 2003 bestanden hat.

DIE ABFERTIGUNG WIRD AUSBEZAHLT BEI:

- Kündigung durch den Arbeitgeber
- ungerechtfertigter und unverschuldeter Entlassung
- einvernehmlicher Auflösung des Dienstverhältnisses
- berechtigtem vorzeitigem Austritt des Arbeitnehmers
- Ablauf eines befristeten Dienstverhältnisses
- Mutterschutz- bzw. Vaterschaftsaustritt
- bei einvernehmlicher Lösung des Dienstverhältnisses

Vorsicht: Bei Selbstkündigung besteht kein Anspruch auf die Abfertigung. Der Mutterschaftskarenz wird nicht in die Abfertigung miteinbezogen, der Mutterschutz vor und nach der Geburt jedoch schon! Kollektivverträge können hier jedoch Besserstellungen vorsehen.

≠ WECHSEL IN DAS NEUE SYSTEM

Einen Übertritt in das neue Abfertigungsrecht muss mit dem Arbeitgeber schriftlich vereinbart werden. Es gibt zwei Möglichkeiten:

EINFRIEREN

Die Anzahl Ihrer erreichten Monatsentgelte bleibt erhalten und unterliegt weiterhin dem alten Abfertigungsrecht. Ab dem vereinbarten Übertrittstag bezahlt der Arbeitgeber die Beiträge an die gewählte Abfertigungskasse. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ergibt sich die Höhe der Abfertigung aus der Anzahl der “eingefrorenen” Monatsentgelte in der Höhe des Letztbezugs. Zudem haben Sie Anspruch auf Abfertigung nach dem neuen Abfertigungsrecht.

ÜBERTRAGEN

Ihre bisher erworbenen Monatsentgelte werden durch die Zahlung eines Übertragungsbetrags an die Abfertigungskasse abgegolten. Somit besteht kein Abfertigungsanspruch nach altem Recht mehr. Ab dem vereinbarten Übertrittstag hat der Arbeitgeber laufend Abfertigungsbeiträge zu zahlen. **Die Höhe des Übertragungsbetrags ist frei vereinbar.**

≠ 2. ABFERTIGUNG NEU

Das neue Abfertigungsrecht räumt seit 1. Jänner 2003 allen ArbeitnehmerInnen, die in ein neues Dienstverhältnis eingetreten sind, Anspruch auf Abfertigung ein. Die Auszahlung der Abfertigung hängt von der Art der Auflösung des Arbeitsverhältnisses ab. Seit 1. Jänner 2008 gilt die Abfertigung neu auch für freie Dienstnehmer und für selbständige Erwerbstätige.

ÄNDERUNGEN

Bisher bestand erst nach drei Jahren ununterbrochener Beschäftigung im gleichen Unternehmen ein Abfertigungsanspruch, jedoch nur unter der Voraussetzung, dass das Arbeitsverhältnis durch Arbeitgeber gekündigt oder durch einvernehmliche Auflösung beendet wurde.

- Bei der Abfertigung neu gilt dieser Anspruch schon ab dem zweiten Monat des Arbeitsverhältnisses. Der Abfertigungsanspruch kann bei der neuen Abfertigung auch in einen anderen Betrieb mitgenommen werden.
- Anspruch auf Abfertigung haben auch Lehrlinge, geringf. Beschäftigte, neu eingetretene Vertragsbedienstete des Bundes, Saison-Arbeitnehmer, freie Dienstnehmer und fallweise Beschäftigte.
- Der Abfertigungsanspruch löst sich bei Selbstkündigung nicht auf.
- Das neue Abfertigungsrecht ermöglicht, dass die Zeiten des Kinderbetreuungsgeldbezuges als auch Zivil- und Präsenzdienst berücksichtigt werden können.

ABFERTIGUNGSKASSEN

Die Abfertigung neu legt die Abfertigung in Abfertigungskassen an, man spricht auch von betrieblichen Vorsorgekassen. Ab dem zweiten Monat des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitgeber verpflichtet monatlich 1,53 Prozent des Bruttoentgelts (auch vom Urlaubs- und Weihnachtsgeld) gemeinsam mit dem Sozialversicherungsbeitrag an die Krankenkasse zu zahlen. Dieser Betrag wird von der Krankenkasse geprüft und anschließend an die Abfertigungskasse weitergeleitet.

Abfertigungsbeiträge sind auch für folgende Zeiten zu entrichten:

- Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienst
- Mutterschutz und Krankenstand
- Zeiten eines Kinderbetreuungsgeld-Bezuges
- Bildungskarenz (Basis: Normalarbeitszeit vor der Herabsetzung)
- Altersteilzeit, Teilpension, Bildungsteilzeit, Solidaritätsprämienmodell, Kurzarbeit, Qualifizierungsmaßnahmen und seit 1. Juli 2017 auch für Wiedereingliederungsteilzeit
- Pflegekarenz, Begleitung von schwersterkrankten Kindern, Sterbebegleitung

ANSPRUCH AUF ABFERTIGUNG

Ein Anspruch auf Abfertigung besteht grundsätzlich bei: Kündigung durch den Arbeitgeber, unverschuldeter und ungerechtfertigter Entlassung, bei berechtigtem Austritt, einvernehmlicher Auflösung, nach Zeitablauf und bei Mutterschaftsaustritt und richtet sich gegen die betriebliche Vorsorgekasse.
In allen anderen Fällen (z.B. Selbstkündigung) besteht kein Anspruch auf Auszahlung der Abfertigung, der Abfertigungsbetrag verbleibt in der Abfertigungskassa!

> **Achtung**: Die Auszahlung geschieht nicht automatisch! Sie muss vom Arbeitnehmer bei der BV-Kasse binnen sechs Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht werden. Zwei Monate danach hat die Auszahlung zu erfolgen. Gibt es keine Beantragung, wird das Geld in der Abfertigungskasse weiter veranlagt.

AUSZAHLUNG BEI TODESFALL

Bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Tod gebührt die Abfertigung den Ehegatten, den eingetragenen Partnern sowie den Kindern zu gleichen Teilen, sofern für die Kinder zum Zeitpunkt des Todes Familienbeihilfe bezogen wurde. Die Auszahlung der Abfertigung ist binnen drei Monaten gegenüber der betrieblichen Vorsorgekasse schriftlich geltend zu machen. Melden sich binnen drei Monaten keine anspruchsberechtigten Personen, fällt die Abfertigung in die Verlassenschaft.

ABFERTIGUNG BEI PENSIONIERUNG

Bei Pensionierung können Sie selbst entscheiden, wie Sie Ihren Abfertigungsanspruch geltend machen möchten. Wählen Sie zwischen

1. der Auszahlung der Abfertigung,
2. Überweisung der gesamten Abfertigung
   - an ein Versicherungsunternehmen als Einmalprämie für eine nachweislich abgeschlossene

Pensionszusatzversicherung oder
» als Berechtigter an eine betriebliche Kollektivversicherung, Pensionskasse oder betriebliche Altersversorgungseinrichtung oder
» an eine zusätzliche Pensionsversicherung wo man bereits versichert ist

Die Abfertigung ist bei Auszahlung mit sechs Prozent zu versteuern, bei Rentenzahlung ist sie nach wie vor steuerfrei.

Hinweis: Vom Wahlrecht muss man innerhalb von drei Monaten Gebrauch machen, andernfalls wird Abfertigung zum Ende des Folgemonats ausbezahlt.

URLAUBSANSPRUCH

Sie bekommen fünf Wochen bezahlten Urlaub pro Arbeitsjahr. Das Arbeitsjahr beginnt mit dem Tag, an dem Sie in die Firma eingetreten sind oder in manchen Fällen auch mit dem Eintritt während des Jahres (Aliquotierung, wenn Eintritt in der zweiten Jahrehälfte erfolgt, bei Eintritt in erster Jahreshälfte voller Anspruch nach sechs Monaten). Fünf Wochen sind 30 Werktage (wenn man die Wochen inkl. Samstag rechnet) oder 25 Arbeitstage (wenn man von einer Fünf-Tage-Woche ausgeht). Wer Teilzeit arbeitet oder geringfügig beschäftigt ist, hat auch Anspruch auf fünf Wochen bezahlten Urlaub pro Arbeitsjahr.

Beispiel: Sabine arbeitet an fünf Tagen insgesamt 40 Stunden pro Woche. Sie hat noch drei Wochen (15 Arbeitstage) offenen Urlaub. Sie wechselt auf eine 18-Stunden-Woche verteilt auf drei Tage. Die drei Wochen Urlaub bleiben erhalten. Aber sie entsprechen nun neun Arbeitstagen. Das ist keine Kürzung des Urlaubs, denn sie hat nach wie vor drei Wochen Urlaub offen.

≠ VERJÄHRUNG

Der Urlaub soll in der Regel noch im laufenden Urlaubsjahr verbraucht werden. Der Urlaubsanspruch verjährt zwei Jahre nach Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist. Der Arbeitnehmer kann daher seinen Urlaub verdreifachen. Wenn Sie z.B. vom Urlaub, der am 1. Jänner 2019 entstanden ist, noch Urlaubstage offen haben, können Sie diese noch im Jahr 2020 und 2021 verbrauchen. In Anspruch genommene Urlaubstage werden immer vom ältesten offenen Urlaub abgezogen.

Beispiel: Im Urlaubsjahr 2019 haben Sie drei Wochen Urlaub verbraucht und im Jahr 2020 zwei Wochen. Somit ist der Urlaub von 2021 noch vollständig offen, da Sie nur den Urlaub von 2019 verbraucht haben.

≠ URLAUBSVERBRAUCH

Urlaub muss immer zwischen AN und AG vereinbart werden. Wenn ein Urlaub aber einmal bewilligt wurde, kann er nicht mehr verwehrt werden. Ausnahmen sind ganz wichtige wirtschaftliche Gründe des Betriebs z.B. einen Betriebsnotstand. In diesem Fall muss der Arbeitgeber die bereits getätigten Kosten übernehmen (z.B. Stornogebühren). Der Urlaub dient der Erholung, daher ist es verboten, Geld statt Urlaub zu vereinbaren. Eine Ausnahme gibt es allerdings wenn Sie aus der Firma ausscheiden, muss nicht verbrauchter Urlaub ausbezahlt werden.

MEHR URLAUB FÜR LANGGEDIENTE

Ab dem 26. anrechenbaren Arbeitsjahr steht dem AN eine sechste Urlaubswoche zu. Es müssen jedoch nicht alle Arbeitsjahre beim aktuellen Arbeitgeber absolviert worden sein.

GESETZLICHE ANRECHNUNG DER KARENZZEIT

Bisher wurde laut Gesetz nur die erste Karenz im Arbeitsverhältnis angerechnet, allerdings nur mit zehn Monaten bzw. nur für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und das Urlaubsausmaß. Für Geburten ab 1. August 2019 wird Elternkarenz für Ansprüche, die sich nach der Dienstzeit richten, voll berücksichtigt. Die Vollanrechnung gilt zudem für jedes Kind.

KRANKENSTAND

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet dem Arbeitgeber sofort von seinem Krankenstand mitzuteilen. In den meisten Fällen wird das durch einen Anruf in der Firma vor Arbeitsbeginn umgesetzt. Anschließend sollte man unverzüglich einen Arztbesuch tätigen um sich krankschreiben zu lassen.

Der Arbeitgeber hat das Recht vom Arbeitnehmer eine Krankenstandsbestätigung zu verlangen. In der Bestätigung müssen Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache der Arbeitsverhinderung angeführt sein. Unter Ursache ist allerdings nicht eine Diagnose zu verstehen, sondern vielmehr ob es sich um eine Krankheit oder einen Unfall handelt. Setzt sich der Arbeitnehmer über seine Melde- und Nachweispflichten hinweg, hat er mit nachteiligen Folgen zu rechnen, da er in diesem Fall für die Dauer seiner Arbeitsverhinderung keinen Anspruch auf Entgelt hat. Verlangt der Arbeitgeber jedoch keine Krankenstandsbestätigung, muss der Arbeitnehmer keinen Arzt aufsuchen und kann im Streitfall seine Arbeitsunfähigkeit z.B. durch Zeugenaussage der Ehefrau über die Erkrankung auf andere Weise (z.B. durch Zeugenaussage der Ehefrau über seine Erkrankung) beweisen.

Der Arbeitgeber hat jedoch nicht die Erlaubnis den Arbeitnehmer fristlos zu entlassen, auch wenn dieser seinen Mitteilungs- und Nachweispflichten nicht nachkommt. Gesetzliche Bestimmungen sehen es vor, auch für einen eintägigen Krankenstand eine Krankenstandsbestätigung bringen zu müssen. In einigen Firmen ist aber für die ersten drei Krankenstandstage keine Bestätigung notwendig.

Während des Krankenstandes sollten Sie Ihre Gesundheit nicht gefährden. Wer krank ist und nicht arbeiten kann, sollte dies auch unterlassen. Ob eine Arbeitsunfähigkeit vorliegt, entscheidet der behandelnde Arzt und ist auch von der Art der Tätigkeit abhängig.

≠ 1. ENTGELTFORTZAHLUNG

ANGLEICHUNG BEI ARBEITERN UND ANGESTELLTEN

Der Anspruch auf Fortzahlung des vollen bzw. halben Entgelts ist dienstzeitabhängig für Arbeiter und Angestellte, gilt nicht für Lehrling, ab 1. August 2018 wie folgt gestaffelt:

Dienstjahr	**Anspruch bei Krankheit/Freizeitunfall pro Arbeitsjahr**	**Anspruch bei Arbeitsunfall/Berufskrankheit pro Anlassfall**
1.	6 Wochen voll + 4 Wochen halb	8 Wochen
2. bis 15.	8 Wochen voll + 4 Wochen halb	8 Wochen
16. bis 25.	10 Wochen voll + 4 Wochen halb	10 Wochen
ab 26.	12 Wochen voll + 4 Wochen halb	10 Wochen

Durch die neue Regelung des Entgeltfortzahlungsgesetzes haben Arbeiter und Angestellte bei jedem Arbeitsunfall bzw. jeder Berufskrankheit Anspruch auf Entgeltfortzahlung von acht Wochen pro Anlassfall (nach 15-jähriger Betriebszugehörigkeit zehn Wochen), ohne Rücksicht auf andere Zeiten einer Dienstverhinderung.

Bei einer wiederholten Dienstverhinderung, die im unmittelbaren ursächlichen Zusammenhang mit einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit steht, besteht der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nur insoweit, als dieser im Arbeitsjahr (ein Arbeitsjahr beginnt immer mit dem Eintrittsdatum) noch nicht ausgeschöpft wurde.

> **Hinweis**: Im Gegensatz zur Krankheit entsteht bei einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit mit einem neuen Arbeitsjahr kein neuer Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

VERLÄNGERUNG DES FORTZAHLUNGSZEITRAUMS BEI LEHRLINGEN

Die volle Fortzahlung der Lehrlingsentschädigung war bislang auf die Dauer von vier Wochen beschränkt. Durch die gesetzliche Änderung am 1. Juli 2018 sieht das Berufsausbildungsgesetz nun vor, dass bei Arbeitsverhinderung aufgrund von Krankheit oder Unglücksfall die Lehrlingsentschädigung für acht Wochen im vollen Ausmaß sowie ein Teilentgelt in Höhe des Unterschiedsbetrages (Lehrlingsentschädigung abzüglich Krankengeld) für vier Wochen weiter bezahlt wird.

Bei einer neuerlichen Arbeitsverhinderung infolge Krankheit bzw. Unglücksfall innerhalb desselben Lehrjahres, besteht nach Ausschöpfung des Grundanspruchs ein weiterer Anspruch auf eine volle Lehrlingsentschädigung für die ersten drei Tage einer Arbeitsverhinderung infolge Krankheit bzw. Unglücksfall sowei ein Teilentgelt für weitere sechs Wochen. Bei einem Arbeitsunfall bzw. Berufskrankheit gebührt ein volles Lehrlingseinkommen pro Anlassfall für die Dauer von acht Wochen sowie ein Teilentgelt für die Dauer von vier Wochen.

UMSTELLUNG VON ARBEITSJAHR AUF KALENDERJAHR

Mit der Rechtslage zur Entgeltfortzahlung (EFZ) im Krankheitsfall besteht nun auch für Angestellte und Arbeitern (ausgenommen Lehrlinge) die Möglichkeit, jene EFZ-Ansprüche, die sich nach dem Arbeitsjahr richten, auf das Kalenderjahr umzustellen. Eine derartige Umstellung ist **nur** durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung möglich.

HÖHE DER ENTGELTFORTZAHLUNG

ArbeitnehmerInnen dürfen während des Krankenstands finanziell nicht schlechter gestellt werden. Sie müssen jene Bezahlung erhalten, die sie bekommen hätten, wenn die Krankheit nicht eingetreten wäre (= Ausfallsprinzip).

> **Achtung!** Wenn Ihr Entgelt von Monat zu Monat unterschiedlich ist, steht Ihnen eine Entgeltfortzahlung in der Höhe des Durchschnittsverdienstes der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen zu. Dabei sind auch Überstunden, Prämien, Provisionen oder Akkordlöhne einzurechnen, nicht jedoch Diäten oder sonstige Aufwandsersätze.

≠ 2. KRANKENGELD

WANN BEKOMME ICH KRANKENGELD?

Wenn Sie keinen Anspruch mehr auf Entgeltfortzahlung haben, springt die Krankenkasse mit dem Krankengeld ein. Bekommen Sie nur mehr die Hälfte des Entgelts, gibt es das halbe Krankengeld. Sie müssen das Krankengeld bei der Krankenkasse beantragen.

> **Achtung**: Freie DienstnehmerInnen bekommen ab dem 4. Tag der Arbeitsunfähigkeit das Krankengeld und haben in den ersten drei Tagen keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber.

HÖHE DES KRANKENGELDES

Die Höhe des Krankengeldes hängt vom Einkommen im letzten Monat vor der Erkrankung und von der Höhe der geleisteten Entgeltfortzahlung ab. Gar kein Krankengeld gibt es für jene Zeit, für die ein Anspruch auf mehr als die Hälfte des vor dem Krankenstand bezogenen Entgelts besteht. Sinkt der Anspruch auf die Hälfte des Entgelts, steht Ihnen die Hälfte des Krankengeldes zu. Sinkt der Anspruch unter die Hälfte des Entgelts, gibt es volles Krankengeld.

Die Höhe des Krankengeldes beträgt bei Erwerbstätigen vom vierten bis zum 42. Tag des Krankenstandes 50 Prozent und ab dem 43. Tag des Krankenstandes 60 Prozent der Bemessungsgrundlage. Die Bemessungsgrundlage für das Krankengeld ist jener sozialversicherungspflichtige Bruttolohn (inklusive aller sozialversicherungspflichtiger Zulagen, Zuschläge und Überstunden bis zur Höchstbeitragsgrundlage 2021: 5.550 Euro monatlich), der im Kalendermonat vor dem Ende des vollen Entgeltanspruches erzielt wurde. Besteht ein Anspruch auf Sonderzahlungen (z.B. Urlaubs- und Weihnachtsgeld), werden diese mit einem Zuschlag von 17 Prozent berücksichtigt.

Hinweis: Geringfügig Beschäftigte, die eine Selbstversicherung nach § 19a ASVG abgeschlossen haben, erhalten ab dem vierten Tag der Arbeitsunfähigkeit einen täglichen Fixbetrag in Höhe von 5,70 Euro.

ANSPRUCH AUF KRANKENGELD

Anspruch auf Krankengeld besteht ab dem vierten Tag der Arbeitsunfähigkeit für die Dauer des Krankenstandes, längstens jedoch für 26 Wochen. Die Anspruchsdauer erhöht sich auf 52 Wochen, wenn Sie vor Eintritt des Krankenstandes innerhalb der letzten zwölf Monate mindestens sechs Monate versichert waren.

Die Satzung der Österreichischen Gesundheitskasse bestimmt, dass Anspruch auf bis zu 78 Wochen besteht, wenn auf Grund einer ärztlichen Begutachtung im medizinischen Dienst der ÖGK das Erreichen der Arbeitsfähigkeit bzw. eine Eingliederung in den Arbeitsprozess innerhalb dieses Zeitraums zu erwarten ist. Diese Untersuchung erfolgt spätestens in der 40. Bis 44. Woche des Krankengeldbezugs.

Hinweis: Krankengeld gibt es längstens 78 Wochen. Wer nach mindestens 13 Wochen wieder arbeitsfähig ist, hat einen neuen Anspruch.

Beziehern einer Leistung aus der Arbeitslosenversicherung gebührt das Krankengeld ab dem 4. Tag des Krankenstandes in der Höhe des letzten Leistungsbezuges. Eine Erhöhung ab dem 43. Tag des Krankenstandes ist dabei nicht vorgesehen. Für die ersten drei Tage des Krankenstandes erhält dieser Personenkreis die Leistung aus der Arbeitslosenversicherung (z.B. Arbeitslosengeld, Notstandshilfe) weiter.

WER BEKOMMT KEIN KRANKENGELD?

Keinen Anspruch auf Krankengeld haben Lehrlinge ohne Entgelt, Praktikanten, Krankenpflege- und HebammenschülerInnen, BezieherInnen von Kinderbetreuungsgeld, geringfügig Beschäftigte und Pensionisten.

Achtung! Krankengeld gibt es auch dann nicht, wenn die Arbeitsunfähigkeit durch Trunkenheit, Suchtgiftmissbrauch oder eine schuldhafte Beteiligung an einem Raufhandel entstanden ist.

≠ 3. URLAUBSANSPRUCH UND KRANKENSTAND

Auch bei langen Krankenständen, wenn kein Entgeltfortzahlungsanspruch mehr besteht, gibt es den vollen Urlaubsanspruch. Ist also jemand zwei Jahre krank, entsteht in beiden Jahren der volle Urlaubsanspruch.

KRANK IM URLAUB

Erkrankt ein AN während des Urlaubs, so sind die auf Werktage fallenden Tage der Erkrankung nicht als Urlaubstage zu rechnen, falls

- die Krankheit zur Arbeitsunfähigkeit führt und diese nicht durch eine dem Erholungszweck widersprechende Erwerbstätigkeit und auch nicht durch grobe Fahrlässigkeit oder Vorsatz verursacht wurde
- die Erkrankung länger als drei Kalendertage dauert
- die Melde- und Nachweispflichten eingehalten wurden, d.h. dem Arbeitgeber die Erkrankung spätestens nach drei Tagen mitteilen und bei Wiederantritt des Dienstes unaufgefordert eine ärztliche Bestätigung vorlegen.

Beispiel: Johanna R. erkrankt während ihres zweiwöchigen Urlaubs an einem grippalen Infekt und ist somit zu fünf Tage Bettruhe verpflichtet. Zu einer Unterbrechung des Urlaubs kommt es nur, wenn Johanna ihre Melde- und Nachweispflichten erfüllt.

Eine krankheitsbedingte Unterbrechung verlängert den Urlaub allerdings nicht. Sobald der vereinbarte Urlaub zu Ende ist oder Sie wieder gesund sind, müssen Sie wieder arbeiten gehen. Die Tage, die Sie krank waren, werden zu Ihrem Urlaubsguthaben dazugerechnet.

ERKRANKUNG IM AUSLAND

Erkranken Sie im Ausland, müssen Sie neben dem ärztlichen Zeugnis auch eine behördliche Bestätigung vorlegen, die beweist, dass das Zeugnis von einem praktizierenden Arzt ausgestellt wurde. Keine Bestätigung benötigen Sie, wenn Sie nachweisen können, dass Sie in einem öffentlichen Krankenhaus behandelt wurden.

≠ 4. KÜNDIGUNG IM KRANKENSTAND

Arbeitnehmer sind während des Krankenstandes nicht vor dem Verlust des Arbeitsplatzes geschützt. Das ist auch der Grund warum viele Arbeitnehmer krank arbeiten gehen. Arbeitnehmer können während des Krankenstandes vom Arbeitgeber gekündigt werden. Der Arbeitgeber erspart sich dadurch aber nichts, da er aufgrund gesetzlicher Bestimmungen bei Kündigung im Krankenstand den Krankenstand bezahlen muss, soweit der Arbeitnehmer noch einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat.

Um diese Bestimmungen nicht berücksichtigen zu müssen, wurden in der Praxis den Arbeitnehmern oft einvernehmliche Lösungen angeboten, da somit die Zahlungspflicht des Arbeitgebers für den Krankenstand endete. Seit 1. Juli 2018 besteht jedoch auch dann ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die gesetzlich vorgesehene Dauer über das arbeitsrechtliche Ende des Dienstverhältnisses hinaus, wenn das Dienstverhältnis während oder im Hinblick auf eine Dienstverhinderung einvernehmlich beendet wird. Die Entgeltfortzahlungspflicht des Dienstgebers bleibt bis zur Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit des Dienstnehmers bzw. bis zur Erschöpfung des Entgeltfortzahlungsanspruches aufrecht.

KRANKENPFLEGEFREISTELLUNG

Wenn man wegen der Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten nahen Angehörigen nicht arbeiten gehen kann, besteht Anspruch auf bezahlte Pflegefreistellung (Krankenpflegefreistellung).

ERKRANKUNG EINES KINDES

Eltern (Wahl- und Pflegeeltern) haben für ihre Kinder Anspruch auf „Krankenpflegefreistellung“ – und zwar unabhängig davon, ob sie in einem gemeinsamen Haushalt leben oder nicht. Für nichtleibliche Kinder können Ehegatten, eingetragene Partner oder Lebensgefähren nur dann Krankenpflegefreistellung nehmen, wenn mit dem leiblichen Elternteil und dem Kind ein gemeinsamer Haushalt besteht.

SPITALSAUFENTHALT EINES KINDES

- Für die Betreuung des Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) im Krankenhaus kann man Pflegefreistellung nehmen, wenn das Kind das 10. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Ein gemeinsamer Haushalt mit dem Kind ist nicht erforderlich.
- Das leibliche Kind der Ehegatten/eingetragenen Partner/Lebensgefährten kann bis zum 10. Geburtstag des Kindes ins Krankenhaus begleitet werden, wenn mit dem leiblichen Elternteil und dem Kind ein gemeinsamen Haushalt besteht.
- Wenn die Begleitung ins Krankenhaus aus objektiven Gründen notwendig ist, können auch Kinder über zehn Jahre begleitet werden – z.B. dann, wenn eine ärztliche Bestätigung attestiert, dass die Anwesenheit für die Genesung des Kindes erforderlich ist.

WANN HABE ICH ANSPRUCH?

Den Anspruch auf Pflegefreistellung besteht sofort nach Antritt des Arbeitsverhältnisses. Als Erkrankung

gelten nicht nur akute oder plötzlich auftretende Krankheiten, sondern auch chronische Leiden. Entscheidend ist, ob eine Pflegebedürftigkeit gegeben ist oder nicht.

WER GILT ALS „NAHER ANGEHÖRIGER“?

Nahe Angehörige sind Ehegatten, eingetragene Partner und Lebensgefährten, Eltern, Großeltern, Urgroßeltern, leibliche Kinder, Enkel, Urenkel, Adoptiv- und Pflegekinder. Ebenso die im gemeinsamen Haushalt lebende leibliche Kinder von den Ehegatten, eingetragenen Partnern und Lebensgefährten.

GEMEINSAMER HAUSHALT

Ein gemeinsamer Haushalt besteht, wenn zwischen Ihnen und dem Angehörigen eine Wirtschafts- und Wohngemeinschaft besteht – eine polizeiliche Meldung allein reicht nicht aus. Dabei ist es egal, ob Sie dem Angehörigen gegenüber unterhaltspflichtig oder erziehungsberechtigt sind. Ein bloßes Nebeneinanderwohnen gilt nicht als gemeinsamer Haushalt.

BETREUUNGSFREISTELLUNG

Pflegefreistellung kann auch dann genommen werden, wenn man wegen der notwendigen Betreuung des gesunden Kindes an der Arbeitsleistung verhindert ist, weil die Person, die das Kind ständig betreut, aus schwerwiegenden Gründen ausgefallen ist. Für die so genannte Betreuungsfreistellung ist kein gemeinsamer Haushalt mit dem Kind erforderlich.

> **Hinweis**: Sie können auch für nicht leibliche Kinder Betreuungsfreistellung in Anspruch nehmen, wenn mit dem leiblichen Elternteil und dem Kind ein gemeinsamer Haushalt besteht.

WIEVIEL GELD ERHALTE ICH?

Während der Pflege darf man finanziell nicht schlechter gestellt sein. Das heißt: Man bekommt jenes Entgelt, das man auch bekommen hätte, wenn man die Pflegefreistellung nicht in Anspruch genommen hätte.

WIE LANGE KANN ICH PFLEGEFREISTELLUNG BEANSPRUCHEN?

Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts besteht bis zum Ausmaß von einer Woche pro Arbeitsjahr. Das Entgelt wird in dieser Zeit weiterbezahlt, obwohl man nicht arbeitet. Darüber hinaus gibt es eine zusätzliche Pflegefreistellungswoche innerhalb eines Arbeitsjahres, wenn das Kind neuerlich pflegebedürftig krank wird, es unter 12 Jahre alt ist und kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus sonstigen wichtigen Gründen besteht.

Leibliche Eltern können dieses Recht unabhängig vom Vorliegen eines gemeinsamen Haushalts beanspruchen. Für nicht leibliche Kinder können Ehegatten, Partner, Lebensgefährten nur dann „Krankenpflegefreistellung“ in Anspruch nehmen, wenn sie mit dem leiblichen Elternteil und dem Kind im gemeinsamen Haushalt leben.

> **Hinweis**: Die Pflegefreistellung kann wochen-, tage- oder stundenweise in Anspruch genommen werden.

DIENSTVERHINDERUNG

Seit 1. Juli 2018 behalten Angestellte und Arbeiter ihren Anspruch auf Entgelt, wenn sie durch wichtige, ihre Person betreffende Gründe ohne ihr Verschulden für eine verhältnismäßig kurze Zeit verhindert sind, ihre Arbeit zu leisten. Eine ausdrückliche Obergrenze für die Dauer der Verhinderung ist hierbei nicht festgelegt. In der Regel liegt diese aber bei einer Woche.

Wichtige persönliche Gründe einer Dienstverhinderung sind beispielweise

- Familiäre Gründe (z.B. Hochzeit eines Kindes, Begräbnis naher Angehöriger)
- Öffentliche Pflichten (z.B. Zeugenladung)
- Faktische Verhinderung (z.B. Hochwasser, Schneechaos)

» Arztbesuche nur dann, wenn diese außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich oder zumutbar sind

Die Dienstverhinderung muss umgehend und nachweislich erfolgen. Passiert dies nicht, kann dies schlimmstenfalls eine Entlassung rechtfertigen. Während der Dienstverhinderung muss der Dienstgeber das Entgelt weiterzahlen.

PAPAMONAT

Seit 1. September 2019 haben Väter während des Beschäftigungsverbots der Mutter einen Rechtsanspruch auf Freistellung für die Dauer eines Monats (Papamonat), frühestens vom ersten Tag nach der Geburt des Kindes.

Dabei muss der Papamonat spätestens drei Monate vor dem voraussichtlichen Geburtstermin dem Dienstgeber mitgeteilt sowie die Geburt unverzüglich bekanntgegeben werden (Achtung: Frühestens vier Monate vor dem voraussichtlichen Geburtstermin ist erst ein Kündigungs- und Entlassungsschutz gegeben!). Spätestens eine Woche nach der Geburt des Kindes hat der Vater dem Dienstgeber den tatsächlichen Antrittszeitpunkt des Papamonats bekanntzugeben.

Voraussetzung für die Inanspruchnahme des Papamonats ist ein gemeinsamer Haushalt mit dem Kind sowie ein identer Hauptwohnsitz bzw. müssen die entsprechenden Meldefristen eingehalten werden. Eine Mindestbeschäftigungsdauer oder eine bestimmte Betriebsgröße ist jedoch nicht erforderlich.

> **Wichtig**: Für die Dauer des Papamonats muss der Arbeitgeber kein Entgelt bezahlen. Väter können aber für diese Zeit beim zuständigen Sozialversicherungsträger einen Familienzeitbonus in Höhe von ca. 700 Euro/Monat beantragen. Dieser darf jedoch erst grundsätzlich dann beantragt werden, wenn Mutter und Kind aus dem Krankenhaus entlassen sind.

Der Familienzeitbonus und der Papamonat sind unterschiedliche Ansprüche welche genau aufeinander abgestimmt werden müssen. **Daher muss die gewählte Bezugsdauer des Familienzeitbonus mit den in Anspruch genommenen Papamonat exakt übereinstimmen!**

SONDERBETREUUNGSZEIT

Zwischen dem 1. November 2020 und dem Ende des Schuljahres 2020/2021 wird es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die Kinder bis zum 14. Lebensjahr oder Menschen mit Behinderungen betreuen müssen oder Angehörige pflegebedürftiger Personen sind, mit Hilfe eines Rechtsanspruchs auf Sonderbetreuungszeit sowie der Möglichkeit einer Vereinbarung der Sonderbetreuungszeit im Ausmaß von bis zu vier Wochen möglich gemacht, der Betreuung bei laufendem Arbeitsverhältnis nachzugehen.

BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

≠ 1. EINVERNEHMLICHE AUFLÖSUNG

Unter einer einvernehmlichen Auflösung versteht man die mündliche oder schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, das Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Zeitpunkt zu beenden. Zum Unterschied von der Arbeitgeber- bzw. Arbeitnehmerkündigung ist die Einhaltung von Fristen und Terminen bei dieser Beendigungsform nicht erforderlich. Der Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann frei gewählt werden.

Die einvernehmliche Auflösung unterliegt – mit ganz bestimmten Ausnahmen - keinen besonderen

Inhalts- oder Formvorschriften. Es muss aber der Wille beider Vereinbarungspartner, das Arbeitsverhältnis durch einvernehmliche Auflösung an einem bestimmten Tag beenden zu wollen, eindeutig erkennbar sein.

Achtung! Aus Beweisgründen sollte die einvernehmliche Auflösung jedenfalls schriftlich erfolgen – mit Unterschrift von Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

GESCHÜTZTE PERSONEN

Die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit **werdenden Müttern** sowie **Arbeitnehmern in Mütter- und Väterkarenz** muss schriftlich erfolgen. Notwendig dafür ist, dass dem Arbeitgeber die Schwangerschaft unter Vorlage einer ärztlichen Bestätigung unverzüglich bekannt gegeben wird. Sind Arbeitnehmer aus diesem Personenkreis minderjährig, ist eine einvernehmliche Auflösung nur gültig, wenn dem Arbeitnehmer vorher eine Rechtsbelehrung des Arbeits- und Sozialgerichtes oder der Arbeiterkammer über den Kündigungsschutz erteilt wurde.

Die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit **Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienern** sowie **Frauen im Ausbildungsdienst** muss ebenfalls schriftlich erfolgen und ist nur gültig, wenn dem Arbeitnehmer vorher eine Rechtsbelehrung des Arbeits- und Sozialgerichtes oder der Arbeiterkammer über den Kündigungsschutz erteilt wurde. Dies gilt auch für volljährige Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildiener!

LEHRLINGE

Die einvernehmliche Auflösung des Lehrverhältnisses muss schriftlich erfolgen. Erforderlich ist außerdem

- eine Rechtsbelehrung des Arbeits- und Sozialgerichtes oder der Arbeiterkammer über den Kündigungsschutz
- und bei minderjährigen Lehrlingen zusätzlich die Zustimmung beider Elternteile bzw. des gesetzlichen Vertreters

Während der ersten drei Monate kann sowohl der Lehrberechtigte als auch der Lehrling das Lehrverhältnis jederzeit einseitig ohne Angabe von Gründen auflösen. Erfüllt der Lehrling während der ersten drei Monate seine Schulpflicht in einer lehrgangsmäßigen Berufsschule, kann das Lehrverhältnis während der ersten sechs Wochen der Ausbildung im Lehrbetrieb aufgelöst werden.

BEGÜNSTIGTE BEHINDERTE UND BETRIEBSRATSMITGLIEDER

Sowohl mit begünstigten behinderten Arbeitnehmern als auch mit Betriebsratsmitgliedern kann eine einvernehmliche Auflösung jederzeit gültig vereinbart werden. Da beide Personengruppen ausreichend arbeitsrechtlich geschützt sind, ist die einvernehmliche Auflösung an keine weiteren Voraussetzungen, wie etwa Formvorschriften, gebunden (die Schriftform ist jedoch für spätere Beweiszwecke zu empfehlen).

ANSPRÜCHE

Bei einvernehmlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist eine Endabrechnung zu erstellen. Diese umfasst jedenfalls:

- Gehalt (Lohn) bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses
- anteilige Sonderzahlungen laut Kollektiv- oder Arbeitsvertrag bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses
- Urlaubsersatzleistung
- Abfertigung alt - nach mind. dreijähriger Beschäftigungsdauer
- Abfertigung neu - wenn mind. 36 Einzahlungsmonate vorliegen bzw. seit der letzten Auszahlung einer BV-Abfertigung insgesamt 36 Einzahlungsmonate vorliegen!
- Auflöseabgabe (bei einvernehmlicher Auflösung nach der Probezeit, außer es besteht ein Pensionsanspruch nach Regelpensionsalter (60./65. Lebensjahr) oder Sonderruhegeldanspruch).

Achtung! Bei **Bauarbeitern** werden Zeiten eines durch einvernehmliche Auflösung beendeten Arbeitsverhältnisses für die Abfertigungsberechnung nach dem alten Recht nicht berücksichtigt. Werden Arbeitsverhältnisse von **Vertragsbediensteten**, welche dem alten Abfertigungsrecht unterliegen, einvernehmlich

aufgelöst, muss die Auszahlung der Abfertigung ausdrücklich vereinbart werden!

≠ 2. ENTLASSUNG

Entlassung ist die sofortige („fristlose“) Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber bei Vorliegen bestimmter wichtiger Gründe. Die Entlassung kann mündlich, schriftlich oder schlüssig erfolgen (bei Lehrlingen ist die Schriftform zwingend!). Sie kann vom Arbeitgeber nicht einseitig zurückgenommen werden.

Die Entlassung unterliegt keinen besonderen Inhalts- oder Formvorschriften. Es muss aber der Wille des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis sofort durch Entlassung beenden zu wollen, eindeutig erkennbar sein.

ENTLASSUNGSAUSSPRUCH

Der Ausspruch der Entlassung ist empfangsbedürftig. Ein bloßes Abmelden bei der Gebietskrankenkasse mit dem Vermerk „Entlassung“ reicht also grundsätzlich nicht aus. Da es sich um eine einseitige Willenserklärung handelt, ist die Wirksamkeit der Entlassung nicht von der Zustimmung des Arbeitnehmers abhängig.

Vorsicht! Mündliche Entlassungen gelten sofort als ausgesprochen, schriftliche Entlassungen erst nach Übergabe bzw. Zustellung des Entlassungsschreibens. In möglichen Konfliktfällen ist daher die persönliche Übergabe oder die Übergabe durch Boten dringend zu empfehlen! Eine „rückwirkende Entlassung“ ist nicht möglich.

Sobald dem Arbeitgeber der Entlassungsgrund bekannt ist, muss er die Entlassung unverzüglich, das heißt sofort und ohne Verzögerung (= noch am selben Tag) aussprechen. Bei unklarem Sachverhalt kann mit dem Entlassungsausspruch bis zu dessen einwandfreier Klärung gewartet werden. Der Arbeitgeber darf sich dafür aber nicht unnötig lange Zeit lassen.

GESCHÜTZTE PERSONEN

Vor der Entlassung von geschützen Personen muss unverzüglich nach Bekanntwerden des Entlassungsgrundes mit Klage die Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes eingeholt werden.
Als geschütze Personen gelten:

- Männer und Frauen im Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienst (Ausbildungsdienst)
- werdende Mütter und geschützte Arbeitnehmer nach dem MSchG bzw. VKG (Mütter- bzw. Väterkarenz, oder Elternteilzeit),
- Betriebsratsmitglieder, Wahlvorstände und Wahlwerber.

Achtung! Entlassungen ohne die notwendige Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes sind rechtsunwirksam! Hat das Gericht die Zustimmung rechtskräftig erteilt, muss der Arbeitgeber unverzüglich die Entlassung aussprechen, um das Entlassungsrecht nicht zu verlieren!

Lehrlinge und begünstigte Behinderte unterliegen keinem besonderen Entlassungsschutz. Die Entlassung eines Lehrlings darf allerdings nur schriftlich ausgesprochen werden. Die mündliche Entlassung eines Lehrlings ist rechtsunwirksam.

Achtung! Lehrlinge und begünstigte Behinderte können eine unberechtigte Entlassung nachträglich bei Gericht bekämpfen; dies mit dem Ziel der Fortsetzung des unberechtigt beendeten Lehr- bzw. Arbeitsverhältnisses.

ENTLASSUNGSGRÜNDE

Die Entlassungsgründe sind für Angestellte beispielhaft im Angestelltengesetz, für Arbeiter vollständig in der Gewerbeordnung 1859 aufgezählt. Für gesetzlich geschützte Personen gibt es spezielle Entlassungsgründe. Entscheidend für jeden Entlassungsgrund ist ein besonders schwerwiegendes Fehlverhalten des Arbeitnehmers verbunden mit der Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung für den Arbeitgeber.

Achtung! Unberechtigte Entlassungen können bei Gericht angefochten werden. In diesem Fall kann der Arbeitnehmer das Entgelt bis zum korrekten Ende des Arbeitsverhältnisses in Form einer so genannten „Kündigungsentschädigung“ sowie die Abfertigung (alt) bzw. die Fortbeschäftigung verlangen.

ANSPRÜCHE DES ARBEITNEHMERS

Beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis durch berechtigte Entlassung ist eine Endabrechnung zu erstellen. Diese umfasst jedenfalls

- das Entgelt bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses
- die Sonderzahlungen (Arbeiter verlieren in der Regel je nach Kollektivvertrag den Anspruch auf Sonderzahlungen, Angestellte haben jedenfalls Anspruch auf die anteiligen Sonderzahlungen)
- die Urlaubsersatzleistung

Achtung: Bei verschuldeter Entlassung ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld für die Dauer von 28 Tagen!

≠ 3. BESTIMMUNGEN BEI EINBERUFUNG

Wenn Sie einberufen werden, haben Sie einen Kündigungs- und Entlassungsschutz. Das gilt sowohl für Präsenz- und Zivildienst als auch für den Ausbildungsdienst von Frauen. Ebenso gilt der Kündigungsschutz für Waffenübungen. Sie sind allerdings verpflichtet, Ihren Arbeitgeber sofort über die Einberufung zu informieren! Tun Sie dies nicht, verlieren Sie unter Umständen den Kündigungs- oder Entlassungsschutz!

BEGINN DES KÜNDIGUNGSSCHUTZES

Der Kündigungsschutz beginnt an dem Tag, an dem der Arbeitgeber von der Einberufung informiert wird. Werden Sie innerhalb von 14 Tagen nach der Zustellung des Einberufungsbefehls gekündigt - ohne dass der Arbeitgeber von der Einberufung weiß - so ist die Kündigung dann nicht rechtswirksam, wenn Sie Ihrem Arbeitgeber innerhalb von drei Tagen ab Zugang der Kündigung die Einberufung mitteilen. Wenn Sie diese Frist versäumen, wird die Kündigung rechtswirksam.

Die 14-Tagesfrist gilt nicht, wenn Sie aus Gründen, die Sie nicht zu vertreten haben (z.B. schwere Krankheit) daran gehindert sind, dem Arbeitgeber die Einberufung mitzuteilen. Auf befristete Dienstverhältnisse hat der Kündigungsschutz keine Auswirkung. Diese enden mit Zeitablauf und ohne Kündigung.

BESTIMMUNGEN BEI BEENDIGUNG VON ZIVIL-, AUSBILDUNGS- UND PRÄSENZDIENST

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet, wenn der Dienst kürzer als zwei Monate war, mit Ablauf der Hälfte der Zeitdauer des Dienstes ab Beendigung des Dienstes. Wenn der Dienst mehr als zwei Monate gedauert hat, endet der Kündigungsschutz einen Monat nach Beendigung des Dienstes. Bei Präsenzdienst als Zeitsoldat endet der Kündigungsschutz spätestens nach vier Jahren ab Antritt.

Bei Ausbildungsdiensten nach Leistung des Grundwehrdienstes endet er einen Monat nach Beendigung des Ausbildungsdienstes, spätestens jedoch einen Monat nach Ablauf eines Jahres des Ausbildungsdienstes.

Bei einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses während des Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes muss die Auflösung schriftlich erfolgen. Ein Arbeits- und Sozialgericht oder eine gesetzliche Interessenvertretung muss hierbei bestätigen, dass der Arbeitnehmer über den Kündigungs- und Entlassungsschutz belehrt wurde.

≠ 4. KÜNDIGUNG DURCH DEN ARBEITGEBER

Mit einer Arbeitgeberkündigung löst der Arbeitgeber ein unbefristetes Arbeitsverhältnis auf. Befristete Arbeitsverhältnisse können während der Befristung nur gekündigt werden, wenn dies ausdrücklich zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbart wurde.

LÖSUNG WÄHREND DER PROBEZEIT

Während einer Probezeit (max. ein Monat, Lehrlinge drei Monate) kann das Arbeitsverhältnis von Arbeitnehmer und Arbeitgeber jederzeit und ohne Angabe von Gründen gelöst werden. Eine Kündigung ist nicht erforderlich.

WANN IST DIE KÜNDIGUNG WIRKSAM?

Eine Kündigung ist erst wirksam, wenn sie Ihnen zugeht (=Zugang der Kündigung) - also wenn sie Ihnen gegenüber mündlich ausgesprochen wird oder wenn Sie das Kündigungsschreiben erhalten. Eine rückwirkende Kündigung ist nicht möglich.

Wird das Kündigungsschreiben beim Postamt hinterlegt, gilt es unter bestimmten Voraussetzungen als zugestellt. Ihre Zustimmung zur Kündigung ist nicht erforderlich. Auch wenn Sie die Annahme verweigern, ist die Kündigung wirksam. Der Arbeitgeber muss seine Kündigung nicht begründen.

KÜNDIGUNGSTERMINE UND -FRISTEN

- Der **Kündigungstermin** ist der Zeitpunkt, an dem das Arbeitsverhältnis aufgelöst sein soll (also der letzte Tag des Arbeitsverhältnisses) und nicht der Tag, an dem die Kündigung ausgesprochen werden muss.
- Die **Kündigungsfrist** ist die Zeitspanne, die zwischen dem Zugang der Kündigung und dem Kündigungstermin liegt.

Welche Kündigungsfristen und –termine einzuhalten sind, regeln die verschiedenen Gesetze, Kollektivverträge oder auch der Arbeitsvertrag.

> **Achtung!** Seit 1. Jänner 2018 gibt es eine **Ausnahmebestimmung** von den Angestelltenkündigungsfristen für Teilzeitbeschäftigte mit geringem Stundenausmaß (weniger als ein Fünftel der Normalarbeitszeit pro Woche). Das bedeutet, dass Teilzeitkräfte nur mehr unter Einhaltung einer mind. sechswöchigen Kündigungsfrist zum Kalenderquartal gekündigt werden können.

POSTENSUCHTAGE - „FREIZEIT WÄHREND DER KÜNDIGUNGSFRIST“

Im Fall einer Arbeitgeberkündigung haben Sie Anspruch auf Freizeit während der Kündigungsfrist - die sogenannten „Postensuchtage“. Und zwar im Ausmaß von einem Fünftel der wöchentlichen Arbeitszeit (z.B. 7,7 Stunden bei einer 38,5 Stundenwoche). Diese Freizeit müssen Sie vom Arbeitgeber verlangen. Maßgeblich ist die gesetzliche/kollektivvertragliche/vertraglich vereinbarte Kündigungsfrist. Nicht jedoch eine allfällige längere „faktische“ Kündigungsfrist, die dadurch entsteht, dass der Arbeitgeber die Kündigung vorzeitig ausspricht.

Wird während der Kündigungsfrist auch Urlaub vereinbart, ist darauf zu achten, dass die Freizeit ebenfalls geltend gemacht wird. Sie können sich zum Beispiel für Montag einen Postensuchtag vereinbaren und von Dienstag bis Freitag Urlaub nehmen.

WAS IST EINE DIENSTFREISTELLUNG?

Dienstfreistellung bedeutet, dass der Arbeitgeber während einer bestimmten Dauer (meist während der Kündigungsfrist) auf Ihre Arbeitsleistung verzichtet. Er muss jedoch das volle Entgelt weiterzahlen!

≠ 5. ARBEITNEHMERKÜNDIGUNG

Wenn Sie selbst Ihren Job aufgeben wollen, spricht man von Arbeiternehmer-Kündigung. Mit einer Arbeitnehmerkündigung lösen Sie Ihr unbefristetes Arbeitsverhältnis. Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet durch Zeitablauf.

> **Achtung!** Ein befristetes Arbeitsverhältnis können Sie nur dann kündigen, wenn Sie diese Kündigungsmöglichkeit ausdrücklich mit dem Arbeitgeber vereinbart haben.

SCHRIFTLICH ODER MÜNDLICH KÜNDIGEN?

Das Gesetz sieht keine bestimmte Kündigungsform vor. Sie können daher mündlich oder schriftlich kündigen, außer Ihr Kollektiv- oder Dienstvertrag sieht eine bestimmte Kündigungsform vor.

TIPPS ZUR KÜNDIGUNG

Kündigen Sie schriftlich – aus Beweisgründen! Falls Sie das Kündigungsschreiben persönlich überbringen, lassen Sie sich die Übergabe auf einer Kopie mit Datum und Unterschrift bestätigen.

Dauer des Postwegs berücksichtigen! Wenn Sie die Kündigung mit der Post schicken, ist die Kündigung nicht mit dem Absenden wirksam, sondern mit dem Tag, an dem der Brief beim Arbeitgeber einlangt. Erst ab dem Tag beginnt die Kündigungsfrist zu laufen.

WANN IST DIE KÜNDIGUNG GÜLTIG?

Die Kündigungsfrist beginnt zu laufen, wenn die Kündigung dem Arbeitgeber zugeht – das heißt, wenn Sie ihm gesagt haben, dass Sie kündigen. Oder wenn die schriftliche Kündigung in den Händen Ihres Arbeitgebers ist.

KÜNDIGUNGSTERMIN UND KÜNDIGUNGSFRIST

- Der **Kündigungstermin** ist der Zeitpunkt, an dem das Arbeitsverhältnis beendet sein soll – also der letzte Tag des Arbeitsverhältnisses und nicht der Tag, an dem Sie die Kündigung aussprechen.
- Die **Kündigungsfrist** ist der Zeitraum zwischen Kündigung (mündlich ausgesprochen oder schriftlich zugegangen) und dem Kündigungstermin.

Beispiel: Kündigungsfrist ein Monat; Kündigungstermin Monatsletzter; das Arbeitsverhältnis soll Ende Juni enden. Wann muss ich kündigen?
In diesem Fall muss die Kündigung spätestens am 31. Mai beim Arbeitgeber eingelangt sein, damit das Arbeitsverhältnis am 30. Juni ordnungsgemäß endet. Sie können die Kündigung zum 30. Juni aber auch früher aussprechen, z.B. am 25. Mai, um das Arbeitsverhältnis ordnungsgemäß am 30. Juni zu beenden.

KÜNDIGUNGSFRIST BEI ANGESTELLTEN

Wenn nichts anderes vereinbart wurde, können Angestellte ihr Dienstverhältnis jeweils zum Monatsletzten kündigen. Die Kündigungsfrist beträgt einen Monat.

KÜNDIGUNGSFRIST BEI ARBEITERN

Bei den Arbeitern sind Kündigungsfristen und -termine meistens in den einzelnen Kollektivverträgen geregelt. Daher vor dem Kündigen nachschauen, was im jeweiligen Kollektivvertrag steht. Im Zweifelsfall gibt die Arbeiterkammer oder die jeweilige Fachgewerkschaft Auskunft über Kündigungsfristen und -termine.
Sollte für ein Bereich kein Kollektivvertrag bestehen, kommt es auf die entsprechende Vereinbarung im Dienstvertrag an. Enthält auch dieser keine Regelung zur Kündigungsfrist, so kommt die Bestimmung der Gewerbeordnung zur Anwendung, wonach eine 14-tägige Kündigungsfrist einzuhalten ist.

ANGLEICHUNG ARBEITER UND ANGESTELLTE

Aufgrund der Coronakrise ist die für 1. Jänner 2021 geplante Angleichung der Kündigungsfristen von Arbeitern und Angestellten um ein halbes Jahr verschoben worden. Mit der Verschiebung gelten die verlängerten Kündigungsfristen für Arbeiter erst für Beendigungen von Dienstverhältnissen, die nach dem 30. Juni 2021 ausgesprochen werden.

WENN SIE DIE KÜNDIGUNGSFRIST NICHT EINHALTEN

Grundsätzlich beendet auch eine frist- oder terminwidrige Kündigung das Arbeitsverhältnis zum angegebenen Termin. Verletzt jedoch der Arbeitnehmer Frist oder Termin, hat dies negative Folgen. Zum Beispiel den Verlust der

Urlaubsersatzleistung aus dem laufenden Urlaubsjahr, Verlust der Sonderzahlungen (abhängig vom Kollektivvertrag), Schadenersatzpflicht usw. Beachten Sie daher unbedingt die Kündigungsfrist und den Kündigungstermin!

BEKOMME ICH ARBEITSLOSENGELD?

Bei einer selbst verursachten Auflösung eines Dienstverhältnisses beginnt der Anspruch auf das Arbeitslosengeld frühestens nach einer Sperrfrist von vier Wochen.

WIE LANGE BIN ICH KRANKENVERSICHERT?

Waren Sie sechs Wochen vor der Kündigung durchgehend oder im letzten Jahr mindestens sechs Monate krankenversichert, haben Sie noch sechs Wochen lang Anspruch auf Sachleistungen der Krankenversicherung. Der Anspruch auf Krankengeld für neue Krankheitsfälle bleibt drei Wochen lang erhalten. Für die Krankenversicherung ist die Form der Auflösung des Dienstverhältnisses egal.

≠ 6. WERDEN LÖHNE/GEHÄLTER NICHT RECHTZEITIG BEZAHLT

Rechtzeitig zahlen bedeutet, dass das Geld am Fälligkeitstag bereits zur Verfügung stehen muss. Das Gehalt muss bei Angestellten spätestens am Monatsletzten ausgezahlt werden, bei Arbeitern muss der Lohn entweder am Ender der jeweiligen Lohnperiode oder an dem durch Kollektivvertrag bzw. Arbeitsvertrag festgelegten Fälligkeitstermin ausgezahlt werden.

FORDERN SIE IHREN CHEF ZUM ZAHLEN AUF

Fordern Sie Ihren Arbeitgeber mündlich auf, den Lohn oder das Gehalt zu überweisen. Zeigt diese Aufforderung keinen Erfolg sollten Sie ihn schriftlich auffordern, innerhalb einer Nachfrist von zehn bis 14 Tagen zu bezahlen. Kündigen Sie Ihrem Arbeitgeber, falls er innerhalb dieser Frist nicht bezahlen sollte, Ihren berechtigten vorzeitigen Austritt an bzw. erklären Sie diesen bereits bedingt. Ein eingeschriebener Brief eignet sich hierfür am besten.

BERECHTIGTER VORZEITIGER AUSTRITT

Zahlt Ihr Chef auch innerhalb der Nachfrist nicht, können Sie das Dienstverhältnis durch berechtigten vorzeitigen Austritt beenden. Die Wirksamkeit der Austrittserklärung beginnt, sobald diese bei Ihrem Arbeitgeber einlangt.

Bei einem bedingten Austritt endet das Arbeitsverhältnis automatisch am Tag nach Ablauf der Nachfrist. Sie erhalten sämtliche Ansprüche, die Ihnen auch bei einer ordnungsgemäßen Arbeitgeberkündigung zustehen. Bevor Sie Ihren Austritt erklären, sollten Sie sich allerdings vergewissern, dass ihre Forderung nicht bereits beglichen wurde und dass kein Insolvenzverfahren eröffnet wurde.

Ist ein Insolvenzverfahren eröffnet, ist ein berechtigter vorzeitiger Austritt wegen Entgeltvorenthaltung nicht mehr möglich. Ihr Arbeitsverhältnis bleibt daher vorerst aufrecht. Ihre offenen Ansprüche müssen Sie beim Insolvenzgericht melden und Insolvenz-Entgelt bei der IEF-Service GmbH beantragen.

PENSIONSKONTO

Das neue Pensionskonto seit 1. Jänner 2014 gilt für alle, die nach dem 1. Jänner 1955 geboren sind. Für die künftige Pension gibt es nur noch ein Pensionskontosystem, wodurch es verständlicher, transparenter, nachvollziehbarer wird und Fairness und dadurch auch Anreizfunktion für späteren Pensionsantritt schafft.

Die schwer zu verstehende Parallelrechnung fällt dann endgültig weg und die Pension wird auf Basis eines einzigen Pensionskontosystems berechnet. Am Pensionskonto werden die Beitragsgrundlagen aller erworbenen Versicherungszeiten erfasst. Die Kontoführung beginnt mit dem Zeitpunkt, an dem erstmals ein Versicherungsverhältnis in der Pensionsversicherung begründet wird und endet mit dem Kalenderjahr, in dem der Stichtag fällt.

≠ INHALT DES PENSIONSKONTOS

FÜR JEDES KALENDERJAHR SIND ZU ERFASSEN:

- die Beitragsgrundlagensumme für Zeiten einer Pflichtversicherung aufgrund einer Erwerbstätigkeit,
- die Beitragsgrundlagensumme für Zeiten einer Teilversicherung in der Pensionsversicherung (wegen Kranken-, Wochen-, Arbeitslosengeld, Notstandshilfebezug, Kindererziehung, Präsenz- und Zivildienst),
- die Beitragsgrundlagensumme für Zeiten einer freiwilligen Versicherung,
- die im betreffenden Kalenderjahr erworbene Gutschrift in Form von Teilgutschriften
- die Gesamtgutschrift
- die im betreffenden Kalenderjahr entrichteten Beiträge in Teilbeträgen
- die ab dem 1. Jänner 2005 jährlich entrichteten Beiträge

KONTOMITTEILUNG

Eine Information über den Pensionskontostand können Sie beim zuständigen Pensionsversicherungsträger anfordern. Außerdem besteht die Möglichkeit mit Handy Signatur oder Bürgerkarte in Ihr persönliches Pensionskonto online einzusehen und Ihre Kontomitteilung auszudrucken.

Die unverbindliche Kontomitteilung enthält für das jeweils vergangene Kalenderjahr

- die Gesamtgutschrift
- die Jahressumme der Beitragsgrundlagen
- die Teilgutschrift und
- die Beitragsleistung

Haftungsausschluss
Die in dieser Broschüre bzw. diesem Handbuch enthaltenen Informationen werden vom ÖAAB Salzburg unentgeltlich zur Verfügung gestellt. Die angebotenen Informationen werden vom ÖAAB mit größtmöglicher Sorgfalt erarbeitet; für deren Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität kann der ÖAAB jedoch keine Gewähr übernehmen und weist darauf hin, dass diese Informationen nicht die individuelle qualifizierte Beratung durch einen Rechtsanwalt oder Steuerberater ersetzen können. Jegliche Haftung für Schäden, die aus der Nutzung dieser Informationen entstehen, wird ausgeschlossen.

Hinweis
In der gesamten Broschüre wurden, soweit dies möglich war, die weiblichen Formen integriert, um der geschlechtergerechten Formulierung zu entsprechen. Einzig bei legistischen Ausdrücken wurde die männliche Form beibehalten, um keinen Widerspruch zu Gesetzestexten herzustellen. Es wird jedoch ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die nur in der männlichen Form niedergeschriebenen Aussagen und Formulierungen selbstverständlich auch Frauen gegenüber gelten.

NOTIZEN.

ÖAAB SALZBURG

Merianstraße 13 | 5020 Salzburg

0662 8698 33

oeaab-sbg.at

oeaab@oeaab-sbg.at

OEAAB.Salzburg

oeaab_sbg

ÖAAB Salzburg

Die schwarzen ArbeitnehmerInnen

Stand: Jänner 2021