



## Die neuen Arbeiter-Kündigungsregeln gelten ab 1. Oktober 2021

Nach zweimaliger Verschiebung ist es nun endgültig soweit: Die gesetzlichen Kündigungsregelungen für die Arbeiter werden mit **1. Oktober 2021** an jene des Angestelltengesetzes angeglichen. Das bedeutet, dass für ab 01.10.2021 ausgesprochene Kündigungen bei Arbeitern anstelle der 14-tägigen Kündigungsfrist (bzw. allfälligen abweichenden kollektivvertraglichen Fristen) gemäß § 1159 ABGB deutlich längere Fristen und strengere Termine anzuwenden sind, und zwar:

### Kündigung durch den Arbeitgeber:

Kündigungsfrist je nach Dienstzeit des Arbeiters im Unternehmen:

- in den ersten beiden Dienstjahren 6 Wochen
- nach 2 Dienstjahren 2 Monate
- nach 5 Dienstjahren 3 Monate
- nach 15 Dienstjahren 4 Monate
- nach 25 Dienstjahren 5 Monate

Als Kündigungstermin (= letzter Tag des Dienstverhältnisses, nicht Tag des Kündigungsausspruchs) gilt das Quartalsende (also 31. März, 30. Juni, 30. September oder 31. Dezember), außer es ist im Dienstvertrag, im Kollektivvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung zusätzlich der 15. und/oder Letzte des Kalendermonats vorgesehen.

### Kündigung durch den Arbeiter:

1 Monat Kündigungsfrist zum Letzten des Kalendermonats

Da der jeweilige Branchen-Kollektivvertrag in bestimmten Fällen (insbesondere in Branchen mit überwiegendem Saisoncharakter) Abweichungen vorsehen kann, ist die Rechtslage branchenweise leider unübersichtlich. Daher empfehlen wir im Zweifel Rücksprache mit der zuständigen Arbeitgebervereinigung (Wirtschaftskammer bzw. sonstiger KV-Partner auf Arbeitgeberseite) zu halten.

Es empfiehlt sich aus Arbeitgebersicht jedenfalls, die Arbeiterdienstverträge im Hinblick auf die neue Rechtslage zu überprüfen (bzw. überprüfen zu lassen) und gegebenenfalls Zusatzvereinbarungen (z.B. hinsichtlich Kündigungstermin 15. und Letzter des Kalendermonats für Arbeitgeberkündigungen) zu treffen.

---



## Das „Comeback“ der Sonderbetreuungszeit

Mit Wirkung ab 1. September 2021 (somit rückwirkend) wird die Regelung zur Sonderbetreuungszeit (§ 18b AVRAG) wieder eingeführt: Für den Zeitraum vom **1. September bis 31. Dezember 2021 (Phase 5)** stehen insgesamt drei Wochen Sonderbetreuungszeit zur Verfügung.

Das „Comeback“ der Sonderbetreuungszeit bringt – wie bereits aus der Phase 4 (01.11.2020 bis 09.07.2021) bekannt – ein Anspruchsmodell und ein Vereinbarungsmodell, wobei dem Arbeitgeber bei beiden Varianten wieder 100 % des fortgezählten Entgelts zuzüglich anteiliger Sonderzahlungen rückerstattet werden.

Die möglichen Anwendungsfälle sind dieselben wie bereits aus der Phase 4 der Sonderbetreuungszeit bekannt:

- notwendige Betreuung von unter 14-jährigen Kindern, die behördlich abgesondert oder infolge behördlich (teilweise oder vollständig) geschlossener Schulen oder Kinderbetreuungseinrichtungen unbetreut sind,
- Betreuung von behinderten Personen infolge von behördlich (teilweise oder vollständig) geschlossener Lehr- oder Betreuungseinrichtungen,
- Betreuung von behinderten oder pflegebedürftigen Personen durch Angehörige wegen Ausfalls einer Betreuungskraft oder infolge coronabedingten Ausfalls der persönlichen Assistenz.

Die Buchhaltungsagentur des Bundes, die vom Gesetzgeber wiederum mit der Bearbeitung von Rückerstattungsanträgen beauftragt wird, befindet sich gerade in den notwendigen EDV-mäßigen Vorbereitungen für die Online-Rückerstattungsmöglichkeit.

**Link zur Buchhaltungsagentur:** <https://www.buchhaltungsagentur.gv.at/sonderbetreuungszeit/>



## Telefonische Krankmeldung wieder möglich (bis Ende 2021)

Laut einer Information der ÖGK vom 17.09.2021 wird angesichts der steigenden Anzahl an Corona-Infektionen wieder die telefonische Krankmeldung eingeführt. Damit soll das Ansteckungsrisiko in den Arztordinationen verringert werden. Die Möglichkeit der telefonischen Krankmeldung gilt ab sofort für ganz Österreich und ist vorerst bis Ende 2021 befristet. Die Maßnahme kann bei Bedarf verlängert werden.



## Neuer Generalkollektivvertrag für Coronamaßnahmen

Mit Wirkung ab 1. September 2021 wurde zwischen der Wirtschaftskammer und der Gewerkschaft ein neuer Generalkollektivvertrag über Corona-Maßnahmen abgeschlossen. Dieser gilt für alle Betriebe, für die die Wirtschaftskammer die Kollektivvertragsfähigkeit besitzt und sieht, wie schon der vorangehende General-KV (dieser ist mit 31. August 2021 ausgelaufen), nach drei Stunden Maskentragen einen Anspruch auf eine mindestens zehnminütige Maskenpause vor.

Im General-KV ist außerdem ausdrücklich verankert, dass der Arbeitgeber das Tragen von Masken (MNS, FFP2 o.ä.) gegenüber jenen Arbeitnehmern nicht gültig anordnen kann, die einen Nachweis einer „geringen epidemiologischen Gefahr“ im Sinne der einschlägigen Vorschriften (z.B. 3G-Regel) vorweisen. Der Generalkollektivvertrag gilt bis zum 30. April 2022.

**Link: General-KV Corona-Maßnahmen:**

<https://www.wko.at/service/kollektivvertrag/generalkollektivvertrag-corona-massnahmen.html>



## Sonderfreistellung für ungeimpfte Schwangere in körpernahen Berufen wird verlängert

Laut aktuellen Informationen ist geplant, die COVID-19 Sonderfreistellung für ungeimpfte Schwangere, bei denen das **Arbeiten mit physischem Körperkontakt mit anderen Personen erforderlich** ist (§ 3a Mutterschutzgesetz), bis 31.12.2021 zu verlängern (die bisherige Laufzeit der Gesetzesregelung wäre bis 30.09.2021 gewesen).



## Voraussichtliche Personalverrechnungswerte für 2022

### Sozialversicherungswerte 2022

Die Österreichische Gesundheitskasse hat kürzlich die voraussichtlichen Werte für die Sozialversicherung 2022 mitgeteilt. Die maßgebliche Aufwertungszahl für das Jahr 2022 beträgt 1,021. Daraus leiten sich die folgenden voraussichtliche Werte für 2022 ab.

Geringfügigkeitsgrenze monatlich: € 485,85

Grenzwert für die pauschale Dienstgeberabgabe: € 728,78

Höchstbeitragsgrundlage:

- monatlich: € 5.670,00
- täglich: € 189,00
- Höchstbeitragsgrundlage jährlich für Sonderzahlungen: € 11.340,00
- Höchstbeitragsgrundlage monatlich für freie Dienstnehmer ohne Sonderzahlungen: € 6.615,00

Grenzbeträge für Arbeitslosenversicherung-Niedrigentgelt:

- bis € 1.828,00: 0 %
- über € 1.828,00 bis € 1.994,00: 1 %
- über € 1.994,00 bis € 2.161,00: 2 % (Lehrlinge 1,2 %)
- über € 2.161,00: 3 % (Lehrlinge 1,2 %)

### Existenzminimums-Werte 2022

Die Mindestpension (Ausgleichszulagenrichtsatz für alleinstehende Personen), von der sich die Existenzminimums-Werte ableiten, wird mit Wirkung ab 01.01.2022 um 3 % erhöht (anstelle der bloß inflationsgemäßen Erhöhung von 1,8 %) und beträgt sodann € 1.030,49.

Daraus leiten sich die nachfolgenden voraussichtlichen Existenzminimums-Werte für 2022 ab:

| Existenzminimums-Werte 2022 (voraussichtlich) | monatlich  | wöchentlich | täglich  |
|-----------------------------------------------|------------|-------------|----------|
| allgemeiner Grundbetrag                       | € 1.030,00 | € 240,00    | € 34,00  |
| erhöhter allgemeiner Grundbetrag              | € 1.202,00 | € 280,00    | € 40,00  |
| Unterhaltsgrundbetrag                         | € 206,00   | € 48,00     | € 6,00   |
| Höchstberechnungsgrundlage                    | € 4.120,00 | € 960,00    | € 137,00 |
| Absolutes Geldexistenzminimum                 |            |             |          |
| • bei normaler Pfändung                       | € 515,00   | € 120,00    | € 17,00  |
| • bei Unterhaltspfändung                      | € 386,25   | € 90,00     | € 12,75  |



### Anrechnung von Arbeiterzeiten für Krankenentgeltfortzahlungsdauer im Angestelltenverhältnis

Der Oberste Gerichtshof hat nun ausdrücklich entschieden, dass im Angestelltenverhältnis Arbeiterzeiten, die der Angestellte unmittelbar davor **beim selben Arbeitgeber** zurückgelegt hat, als **Dienstzeiten für die Entgeltfortzahlungsstaffelung (§ 8 AngG) mitzählen**. Diese Rechtsansicht war sinngemäß bereits im Jahr 2019 von den Sozialpartnern (Wirtschaftskammer und Arbeiterkammer) und der ÖGK mitgeteilt worden und wird nun durch die OGH-Entscheidung bestätigt. Ob auch dem Angestelltenverhältnis vorangehende Lehrzeiten beim selben Unternehmen für die Entgeltfortzahlungsstaffel anrechnungspflichtig sind, wird in der OGH-Entscheidung nicht behandelt und ist derzeit Gegenstand juristischer Diskussionen in diversen Fachkreisen.