

INVALIDITÄTS-/BERUFUNFÄHIGKEITSPENSION

Für **Arbeiter** und **Angestellte** gibt es unterschiedliche Regelungen, um bei eingeschränkter Arbeitsfähigkeit in Frühpension gehen zu können.

Arbeiter erhalten eine Invaliditätspension, die jedoch von der Ausbildung abhängig ist:

- Wer einen Beruf erlernt und diesen in den letzten 15 Jahren überwiegend ausgeübt hat, kann mit dem Berufsschutz in Pension gehen, wenn man aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr imstande ist, die berufliche Tätigkeit zu verrichten.
- Denselben Schutz gibt es für Versicherte, die zwar keine Lehre absolviert haben, jedoch durch praktische Arbeit dieselben Kenntnisse und Fähigkeiten wie Gelernte erworben haben.
- Für ungelernte Arbeitskräfte gibt es keinen Berufsschutz – sie können auf den gesamten Arbeitsmarkt verwiesen werden und sind somit deutlich schlechter gestellt. Eine Pensionierung ist nur bei genereller Arbeitsunfähigkeit möglich.

Angestellte erhalten Berufsunfähigkeitspension:

- Die Entscheidung, ob ein **Angestellter** aus gesundheitlichen Gründen frühzeitig in Pension darf oder nicht, hängt von der zuletzt (und nicht nur vorübergehend) ausgeübten Tätigkeit ab.
- Auch **Angestellte** haben einen Berufsschutz: Sie sind nur auf Tätigkeiten von ähnlicher Ausbildung und gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten verweisbar. In der Praxis bedeutet das, dass nur Angestellten-tätigkeiten derselben Verwendungs-gruppe nach dem jeweiligen Kollektivvertrag und jener darunter zumutbar sind.

Hinweis: Es ist rechtlich möglich, Arbeiter vertraglich in ein Angestellten-verhältnis zu übernehmen, um deren Rechtsstellung zu verbessern. Bei einer vollen Übernahme kommen nur mehr die Anwendung des Angestellten-Kollektivvertrages und seine Gehaltsordnung zum Tragen. Bei einer teilweisen Übernahme bleibt der Arbeitnehmer betriebsverfassungsrechtlich Arbeiter, sodass für die Entlohnung weiterhin der Arbeiterkollektivvertrag gilt. Das Angestelltengesetz kommt nur in den vertraglich vereinbarten Teilen zur Anwendung.

Gleichstellung Arbeiter/Angestellte

Rechtliche
Unterschiede gibt es
derzeit bei:

- ◆ Kündigungsfristen und Kündigungs-terminen
- ◆ Gründen einer vorzei-tigen Auflösung
- ◆ Dauer der Entgelt- fortzahlung im Kran- kenstand
- ◆ Dienstverhinderungs- gründe
- ◆ Invaliditätspension / Berufsunfähigkeits- pension



Dank ÖAAB wurden mit 1.1.2001 die größten Benachteiligungen der Arbeiter im Krankheitsfall beseitigt: Vorher erhielten Arbeiter - zB. bei einem Herzinfarkt - einige Wochen weniger vollen Gehalt als Angestellte.

Auch bei der Abfertigung alt und neu, Arbeitsverfassung, Urlaubs- und Arbeitszeitgesetz, Arbeitnehmerschutz etc. bestehen heutzutage keine Unterschiede mehr zwischen Arbeiter und Angestellten.

Rechtliche Unterschiede zwischen Arbeitern u. Angestellten

ENTLASSUNGSGRÜNDE

Für **Arbeiter** gilt noch immer die Gewerbeordnung aus dem Jahr 1859, die bis heute die „Behaftung mit einer abschreckenden Krankheit“ als Entlassungsgrund beinhaltet. Der ÖAAB kritisiert dieses unsoziale, rechtliche Relikt aus der Vergangenheit.

KÜNDIGUNGSFRISTEN

Angestellte dürfen erst nach einer Kündigungsfrist von mindestens 6 Wochen gekündigt werden und mit zunehmender Dauer der Beschäftigung ab dem 26. Dienstjahr sogar erst nach 5 Monaten. Der Arbeitgeber muss die Kündigung außerdem so aussprechen, dass die Kündigungsfrist immer am Quartalsende endet, es sei denn im Dienstvertrag wurde eine Kündigung jeweils zum 15. oder Letzten eines Monats vereinbart. Die Angestellten selbst können binnen eines Monats kündigen, wobei die Kündigung immer von einem Monatsletzten zum anderen gilt.

Kündigungsfristen für Angestellte

0 bis 2. Dienstjahr	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

Bei manchen **Arbeitern** sind die Kündigungsfristen viel kürzer (zB. Baugewerbe, Bäcker: 1 Tag) und meist im Kollektivvertrag geregelt. Ohne KV gelten 14 Tage Kündigungsfrist

SONDERZAHLUNGEN

Angestellte erhalten unabhängig von der Auflösungsart des Dienstverhältnisses – also auch bei gerechtfertigter Entlassung und unbegründetem vorzeitigem Austritt – immer den aliquoten Teil der Sonderzahlungen. Hinsichtlich der sonstigen Dienstverhinderungsgründe gilt nunmehr auch für Arbeiter dieselbe gesetzliche Regelung wie für Angestellte, allerdings mit dem Unterschied, dass durch Kollektivvertrag abweichende Regelungen getroffen werden können.

ENTGELTFORTZAHLUNG IM KRANKENHEITSFALL

Bei Wiedererkrankung innerhalb eines Arbeitsjahres bestehen unterschiedliche Regelungen. **Arbeiter** haben bei neuerlicher Krankheit innerhalb eines Arbeitsjahres nur dann Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn dieser noch nicht durch bisherige Krankenstände ausgeschöpft ist. Wird hingegen ein **Angestellter** innerhalb eines halben Jahres nach Wiederantritt der Arbeit abermals krank, kommt zunächst der nicht ausgeschöpfte Grundanspruch zur Auszahlung; danach besteht Anspruch auf die Hälfte des Grundanspruchs. Sind seit Wiederantritt der Arbeit mehr als sechs Monate vergangen, so lebt bei **Angestellten** der volle Grundanspruch auf.

Entgeltfortzahlungen im Überblick

bis 5. Dienstjahr	6 Wochen (voll)	4 Wochen (halbes Entgelt)
ab 6. Dienstjahr	8 Wochen (voll)	4 Wochen (halbes Entgelt)
ab 16. Dienstjahr	10 Wochen (voll)	4 Wochen (halbes Entgelt)
ab 26. Dienstjahr	12 Wochen (voll)	4 Wochen (halbes Entgelt)

Arbeiter sind hingegen bei Arbeitsunfällen besser gestellt und haben bei jedem Anlassfall 8 bzw. 10 Wochen vollen Lohnanspruch.

ENTGELTFORTZAHLUNG BEI DIENSTVERHINDERUNG

Im aktuellen Fall der Schweinegrippe ist es so, dass sich **Angestellte** bezahlt frei nehmen dürfen, wenn die Schule ihres Kindes aufgrund der Grippe welle schließt und trotz zumutbarer Bemühungen keine Kinderbetreuung organisiert werden kann. Zwar dürfen auch Arbeiter zuhause bleiben. Sie verlieren aber den Entgeltanspruch, wenn bei einer Schulschließung nicht das eigene Kind erkrankt ist. Sie bekommen aber nur dann weiterhin Geld, wenn weder im Kollektivvertrag, noch einer Betriebsvereinbarung oder dem Arbeitsvertrag etwas Gegenteiliges steht.

AK-Vizepräsident Helmut Feilmair:
„Dem ÖAAB ist die rechtliche Gleichstellung von Arbeitern und Angestellten seit vielen Jahren ein zentrales Anliegen.“

