

Zum Wechsel zwischen Arbeiter- und Angestelltenstatus

Wenn ein als Arbeiter beschäftigter Dienstnehmer, eine neue Beschäftigung zugewiesen bekommt, die die Kriterien einer Angestelltentätigkeit (§ 1 Abs. 1 – vorwiegend zur Leistung kaufmännischer Dienste oder höherer, nicht kaufmännischen Dienste oder Kanzleiarbeiten) erfüllt, kommt es zum zwingenden Wechsel des Beschäftigungsstatus. Bei der Krankenkasse wird die arbeitsvertragliche Konsequenz der Beschäftigungsänderung durch eine Ummeldung vom Arbeiter zum Angestellten bekanntgegeben. Ab dem Zeitpunkt des arbeitsvertraglichen Wechsel gilt der Dienstnehmer mit allen Rechten und Pflichten als Angestellter. Zur leichteren administrativen Bewältigung empfiehlt es sich einen derartigen Wechsel mit Beginn eines Monats zu vereinbaren.

Von diesem Sachverhalt ist der

Vertragsangestellte (Angestellte ex contractu) zu unterscheiden:

Bei einem Vertragsangestellten (Angestellten ex contractu, **Ehrenangestellten**) handelt es sich um Arbeitnehmer, die zwar keine Angestelltentätigkeiten verrichten, denen aber **vertraglich Angestelltenstatus** zuerkannt wird.

Dazu führt der OGH in einer Entscheidung folgendes aus:

„Die Vereinbarung der Angestellteneigenschaft führt nicht notwendig auch zur Anwendung des entsprechenden Angestelltenkollektivvertrages auf das Dienstverhältnis. Die Zuerkennung der Angestellteneigenschaft und damit die Vereinbarung der Anwendung des Angestelltengesetzes bewirkt nicht automatisch auch den Wechsel der Kollektivvertragzugehörigkeit (DRdA 1974, 271 [Klein], s. auch Schrammel "Der Angestellte ex contractu" im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht, ZAS 1973, 163 ff [164]). Für Angestellte ex contractu kommt der Kollektivvertrag für die Angestellten des Gewerbes in einem einschlägigen Betrieb nur dann zur Anwendung, wenn in diesem Fall auch dies sowie die Einstufung in eine bestimmte Verwendungsgruppe unwiderruflich vereinbart wurde (Arb 9515; ZAS 1978/13; DRdA 1990/23 [Knöfler]). Beim Angestellten ex contractu ist zwischen dem Arbeitsrecht, dem Kollektivvertragsrecht, dem Betriebsverfassungsrecht und dem Sozialversicherungsrecht zu unterscheiden. Die Zuerkennung der Angestellteneigenschaft bewirkt in **arbeitsrechtlicher Sicht** lediglich die vertragsmäßige Behandlung als Angestellter unter Zugrundelegung des Angestelltengesetzes als Vertragsschablone (DRdA 1990/23 [Knöfler]).

Es muß daher zwischen den (individual-)arbeitsrechtlichen, kollektivvertragsrechtlichen, betriebsverfassungsrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen unterschieden werden.

Der Vertragsangestellte im Individualarbeitsrecht

(Individual-)arbeitsrechtlich kommt es durch die Vereinbarung des Angestelltenstatus zur Anwendung des **AngG als Vertragsschablone**, ohne dass dadurch der grundsätz-

liche Unterschied zwischen Arbeitern und Angestellten beseitigt wird. Daher sind nach den tatsächlich verrichteten Diensten die unabdingbaren Ansprüche des Arbeitnehmers zu bestimmen.

Die vertragliche Zuerkennung der Angestellteneigenschaft findet somit in **zwingenden gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Bestimmungen des Arbeiterrechts** ihre Grenzen, zusätzlich sind die günstigeren Regelungen des AngG anzuwenden. Andererseits gelten bei Vertragsangestellten die in [§ 40 AngG](#) genannten Bestimmungen nicht als zwingendes Recht, der **zuerkannte Angestelltenstatus** kann daher durch **nachträgliche** Vereinbarung **auch wieder abgeändert** werden.

Eine vertragliche Erweiterung der taxativ in § 82 GewO 1859 und § 82a GewO 1859 aufgezählten Entlassungs- und Austrittsgründe durch jene des AngG kommt nicht in Frage.

Die Vereinbarung kann auch nur die Übernahme von einzelnen Teilen des AngG vorsehen.

Der Vertragsangestellte im Kollektivvertragsrecht

Kollektivvertragsrechtlich führt die Zuerkennung der Angestellteneigenschaft nicht notwendig zu einem KV-Wechsel. Vielmehr findet der **Angestellten-KV** nach der Rechtsprechung **nur dann** Anwendung, wenn sowohl seine Geltung für das betroffene Arbeitsverhältnis als auch die Einstufung in eine bestimmte Beschäftigtengruppe dieses KV ausdrücklich oder zumindest schlüssig **vereinbart** wurde (vgl zB [OGH 28. 11. 1996, 8 ObA 2167/96a](#) , [ARD 4814/21/97](#)).

Bei der Berechnung des Insolvenz-Ausfallgeldes sind für Vertragsangestellte die für Angestellte geltenden Kündigungszeiträume zugrunde zu legen (vgl [OGH 12. 3. 2004, 8 ObS 4/04b](#) , [ARD 5505/5/2004](#)).

Der Vertragsangestellte im Betriebsverfassungsrecht

Betriebsverfassungsrechtlich zählen Vertragsangestellte gem [§ 41 Abs 3 ArbVG](#) **nur dann** zur **Gruppe der Angestellten**, wenn sie mit dem Arbeitgeber die Anwendung des AngG sowie des für den Betrieb maßgeblichen Angestellten-KV zuzüglich einer Einstufung in die Gehaltsordnung dieses Kollektivvertrages unwiderruflich **vereinbart** haben. Ist dies nicht der Fall, so muss bspw vor der Kündigung eines Vertragsangestellten weiterhin der Arbeiterbetriebsrat gem [§ 105 ArbVG](#) verständigt werden.

Der Vertragsangestellte im Sozialversicherungsrecht

Im Sozialversicherungsrecht werden Vertragsangestellte **beitragsrechtlich** zur **Gruppe der Angestellten** gezählt; **leistungsrechtlich** wird aber beim Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit der für **Arbeiter** geltende Invaliditätsbegriff des [§ 255 ASVG](#) (analog) herangezogen. Gemäß [§ 14 Abs 3 ASVG](#) unterliegen bestimmte im Verordnungsweg einbezogene Gruppen von Arbeitern mit besonderer Fachausbildung der Pensionsversicherung der Angestellten.

KLIENTENINFORMATION

Ehrenangestellte

Mag. Walter THOMANETZ
Wirtschaftstreuhänder
Wirtschaftsprüfer und Steuerberater

Soll der Ehrenangestellte daher mit allen Rechten und Pflichten wie ein Angestellter behandelt werden, so wäre über den Dienstvertrag zu vereinbaren, dass alle Bestimmungen des Angestelltengesetzes zur Anwendung kommen und eine Einbeziehung in den jeweiligen Kollektivvertrag für Angestellte erfolgt. Da unter Umständen die Zuordnung zu einer Tätigkeitsgruppe Schwierigkeiten bereitet, sollte diese Zuordnung auch im Dienstvertrag klargestellt werden.