

GLEICHSTELLUNG VON ARBEITERN UND ANGESTELLTEN – Eine noch immer offene Forderung

1. Allgemeines	48
2. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	48
3. Neuerungen beim Urlaubsrecht	50
4. Finanzielle Auswirkungen der Änderungen	52
5. Ergebnis	54

Auszug aus WISO 4/2000

isw

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Weingartshofstraße 10
A-4020 Linz, Austria

Tel.: +43(0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889

E-Mail: wiso@ak-ooe.at

Internet: www.isw-linz.at

Walter Nöstlinger

**Abteilung Sozialpolitik
der Kammer für
Arbeiter und
Angestellte für
Oberösterreich**

*gleiche Rechte
für Arbeiter
noch immer
ausständig*

1. Allgemeines

Die Arbeitnehmerinteressenvertretungen fordern seit langem (z. B. „Aktion Fairness“) eine gesetzliche Gleichstellung der Arbeiter mit den Angestellten. Im Zusammenhang mit dem am 7. Juni 2000 beschlossenen Arbeitsrechtsänderungsgesetz¹ (ARÄG) wurde wiederholt der Versuch unternommen, diese Änderungen in der Öffentlichkeit als Gleichstellung der Arbeiter mit den Angestellten darzustellen. Dazu ist ausdrücklich festzuhalten, dass zwar das ARÄG auch Verbesserungen enthält, aber bei der Darstellung der Änderungen auch die Nachteile – z.B. Verschlechterungen im Bereich der so genannten Postensuchtage bei Arbeitnehmerkündigungen oder des Urlaubsrechts – genannt werden müssen. Außerdem werden den Arbeitern wichtige, im Angestelltengesetz verankerte gesetzliche Rechte, wie z. B. jene über die Kündigungsfristen, weiterhin vorenthalten.

Bei der finanziellen Bewertung der Änderungen im Bereich des ARÄG sind viele Faktoren zu berücksichtigen. In erster Linie muss daher jeder Arbeitnehmer anhand seiner persönlichen Situation nachvollziehen, ob und wie jener Bestand an Rechten, der in den letzten Jahrzehnten aufgebaut werden konnte, durch das ARÄG und andere „Anpassungen“ verändert wurde. Der nachstehende Beitrag beschäftigt sich nur mit den Änderungen im Bereich der Fortzahlung des Entgelts im Krankheitsfall und den urlaubsrechtlichen Änderungen und der Frage, wer in diesem Bereich von den Änderungen profitiert.

2. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Nachdem die bisherigen Forderungen der Arbeitnehmerinteressenvertretungen auf eine Gleichstellung der Arbeiter mit den Angestellten gerichtet waren, ist vorerst der Anspruch der Angestellten im Krankheitsfall darzustellen. Der nachstehenden Tabelle ist der gesetzliche Anspruch der Angestellten auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zu entnehmen. Dieser

beträgt zumindest 6 Wochen und steigt mit zunehmenden Dienstjahren.

2.1. Angestellte – Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (8 AngG)

Dienstjahre beim AG	Anspruch	Anspruch auf Teilentgelt in Höhe des halben Entgelts
bis 5 Jahre	6 Wochen voll	jeweils 4 Wochen
ab 5 Jahre	8 Wochen voll	jeweils 4 Wochen
ab 15 Jahre	10 Wochen voll	jeweils 4 Wochen
ab 25 Jahre	12 Wochen voll	jeweils 4 Wochen

2.2. Arbeiter – Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (alte Regelung)

Wie der nachstehenden Tabelle zu entnehmen ist, hatten Arbeiter bisher bis zu 5 Dienstjahren nur 4 Wochen Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts. Voraussetzung war, dass das Arbeitsverhältnis bereits 14 Tage gedauert hat.

Dienstjahre beim AG	Anspruch	Anspruch auf Teilentgelt besteht nicht
bis 5 Jahre	4 Wochen voll	
ab 5 Jahre	6 Wochen voll	
ab 15 Jahre	8 Wochen voll	
ab 25 Jahre	10 Wochen voll	

Auf die in manchen Kollektivverträgen allenfalls bestehenden besseren „Regelungen“ betreffend die Fortzahlung des Entgelts im Krankheitsfall wird nicht eingegangen.

2.3. Arbeiter – Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (neue Regelung)

Im Vergleich zu der vor der Novelle geltenden Rechtslage behalten Arbeiter ihren Entgeltsanspruch in Hinkunft zumindest bis zu einer Dauer von 6 Wochen, weiters entfällt die 14-tägige Wartefrist. Ab 1. 1. 2000 sind die Ansprüche je nach Dauer der Dienstzeit wie folgt gestaffelt:

Dienstjahre beim AG	Anspruch	Anspruch auf Teilentgelt in der Höhe des halben Entgelts
bis 5 Jahre	6 Wochen voll	jeweils weitere 4 Wochen
ab 5 Jahre	8 Wochen voll	jeweils weitere 4 Wochen
ab 15 Jahre	10 Wochen voll	jeweils weitere 4 Wochen
ab 25 Jahre	12 Wochen voll	jeweils weitere 4 Wochen

Die Gegenüberstellung der alten und der neuen Rechtslage zeigt, dass sich in diesem Bereich durch die Novelle deutliche Verbesserungen ergeben. Bei den Ansprüchen betreffend Arbeitsunfälle hat es keine Änderungen gegeben. Auf die finanzielle Größenordnung wird weiter unten eingegangen.

3. Neuerungen beim Urlaubsrecht

*Deregulierung
trotz guter
Wirtschaftslage*

Die Bestimmungen des Urlaubsrechtes² gelten für Arbeiter und Angestellte einschließlich der Lehrlinge. Nach der bisherigen Rechtslage entsteht der gesamte Urlaubsanspruch ab Beginn des zweiten Urlaubsjahres mit Beginn des jeweiligen Arbeitsjahres. § 9 Urlaubsgesetz (UrlG) sieht in gewissen Fällen vor, dass der Arbeitnehmer – allenfalls neben den Ansprüchen aus früheren Urlaubsjahren – den gesamten Urlaubsanspruch des laufenden Urlaubsjahres abgegolten erhält, wenn er aus dem Betrieb ausscheidet (Urlaubsentschädigung). Dieser Anspruch besteht z. B., wenn der Arbeitnehmer gekündigt wird, ab Beginn eines neuen Urlaubs-

jahres. Weiters bei einvernehmlicher Lösung des Arbeitsverhältnisses oder bei Kündigung durch den Arbeitnehmer, wenn bereits mehr als die Hälfte des Urlaubsjahres verstrichen ist. Die finanzielle Größenordnung der Änderungen wird anhand des folgenden Berechnungsbeispiels ersichtlich:

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer begründete am 1. Jänner 1999 ein Arbeitsverhältnis, welches zum 30. 6. 2000 durch Arbeitgeberkündigung beendet wird. Der Urlaub des ersten Urlaubsjahres wurde zur Gänze verbraucht. Der Urlaubsanspruch des zweiten Urlaubsjahres ist zur Gänze offen. Bei einem Monatsverdienst von 20.000 Schilling berechnete sich die Urlaubsentschädigung bisher wie folgt:

	Bisherige Regelung	Neue Regelung
Monatslohn	ATS 20.000,—	ATS 20.000,—
Aliquoter UZ	ATS 1.666,66	ATS 1.666,66
Aliquote WR	ATS 1.666,66	ATS 1.666,66
Berechnung	ATS 23.333,33:26x30	ATS 23.333,33:26x15
Gesamt	ATS 26.923,00 Brutto	ATS 13.461,50 Brutto

Der Arbeitnehmer bekam nach der bisherigen Rechtslage eine Urlaubsentschädigung von 26.923 Schilling. Arbeitnehmer, auf die die neuen Bestimmungen anzuwenden sind, bekommen in einer ansonsten gleichen Situation um 13.461,50 Schilling weniger.

Nach der neuen ab 1. 1. 2001 geltenden Rechtslage entfällt der bisherige § 9 UR zur Gänze. Für Urlaubsjahre, die nach dem 31. 12. 2000 beginnen, ist der Urlaubsanspruch unabhängig von der Beendigungsart des Dienstverhältnisses nur mehr aliquot im Verhältnis zur zurückgelegten Dienstzeit zu berechnen. Verglichen mit dem obigen Berechnungsbeispiel bedeutet dies besonders für Arbeitnehmer, die gekündigt werden,

eine massive Verschlechterung.

4. Finanzielle Auswirkungen der Änderungen

Die finanziellen Auswirkungen der Änderungen im Bereich der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall hängen vor allem von der Krankenstandsdauer ab, weil sich „Verbesserungen“ frühestens ab dem 29. Krankenstandstag ergeben. Die nachstehende Tabelle³ zeigt daher die Anzahl der Krankenstände, insbesondere auch die mit einer Krankenstandsdauer von mehr als 29 Tagen:

Tabelle: Krankenstandsdauer in Tagen

	Zahl der Fälle			
	Arbeiter	Angestellte	Gesamt	
Insgesamt	1.846.506	1.323.312	3.169.818	(100 %)
bis 3 Tage	324.077	310.491	634.568	
4-7 Tage	630.500	507.876	1.128.376	
8-14 Tage	496.175	294.821	790.996	
15-21 Tage	172.989	84.158	257.147	
22-28 Tage	80.579	50.210	130.789	
Gesamt	1.704.320	1.247.556	2.951.876	(93,1 %)
Krankenstandsdauer ab 29 Tagen (6,9 Prozent)				
	Zahl der Fälle			
	Arbeiter	Angestellte	Gesamt	
29-35 Tage	40.323	20.844	61.167	
36-42 Tage	24.029	12.270	36.299	
43-56 Tage	28.668	15.074	43.724	
57-70 Tage	14.280	7.774	22.054	
71-98 Tage	13.420	7.454	20.874	
>=99 Tage	21.466	12.340	29.659	
Gesamt	142.186	75.756	217.942	(6,9 %)

Insgesamt wirken sich daher die Verbesserungen im Bereich der Entgeltfortzahlung bei den Arbeitern in nur 6,9 Prozent der Krankenstandsfälle mit einer Krankheitsdauer von 29 Tagen und mehr aus.

*nur 6,9 % der
Krankenstände
dauern länger
als 29 Tage*

Zur Abschätzung der durch die Änderungen verursachten Mehrkosten ist ein Blick auf den mit 30. September 2000 aufgelösten Erstattungsfonds hilfreich. Im Jahre 1999 wurden von den Dienstgebern österreichweit insgesamt 6,406 Mrd. Schilling (2,1 Prozent) in den EFZG-Fonds einbezahlt. Aus den Mitteln dieses Fonds wurden bisher Lohnfortzahlungen für erkrankte Arbeitnehmer bis zum Ausmaß von 4 Wochen (jährlich) zumindest teilweise rückerstattet. Die nunmehrige Anhebung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sollte vorerst (Fonds wurde aufgelöst) durch eine Erhöhung des Beitragssatzes auf 2,5 Prozent finanziert werden. Unter Berücksichtigung der „Guthaben“ des Fonds, der Lohnnebenkosten und der Tatsache, dass nur für rund 90 Prozent der Arbeiter in den EFZG-Fonds einbezahlt wurde, ergibt sich eine finanzielle Mehrbelastung, die maximal mit rund 800 Millionen Schilling jährlich zu veranschlagen ist⁴.

Im Vergleich zu den Änderungen im Bereich der Entgeltfortzahlung betreffen die möglichen Verschlechterungen im Bereich des Urlaubsrechtes einen wesentlich größeren Arbeitnehmerkreis, nämlich Arbeiter, Angestellte und Lehrlinge. Im Bereich des Urlaubsrechts hängen die finanziellen Auswirkungen insbesondere von der Zahl der jährlichen Beendigungen der Arbeitsverhältnisse in Verbindung mit der Art der Beendigung (Kündigung, einvernehmliche Auflösung usw.) ab.

Im Jahresdurchschnitt⁵ gibt es in Österreich rund 200.000 Arbeitslose. Jährlich werden zwischen 600.000 und 700.000 Arbeitsverhältnisse beendet. In vielen Fällen, in denen Arbeitsverhältnisse beendet werden und Arbeitnehmer nach § 9 Urlaubsgesetz eine Urlaubsentschädigung erhalten hätten, steht nach der neuen Rechtslage nur mehr eine aliquote

Abgeltung zu. Die durch die Urlaubsaliquotierung zu erwartende "Lohnnebenkostenentlastung" wird im Regierungsprogramm mit 4,3 Mrd. Schilling beziffert.

5. Ergebnis

Vergleicht man die Vorteile im Bereich der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall mit den Nachteilen im Bereich des Urlaubsrechts, ist davon auszugehen, dass die Arbeitnehmer jährlich einen finanziellen Nachteil von zumindest 3 Milliarden Schilling erleiden. Zu den Änderungen kam es in einer Zeit, in der die konjunkturellen Erwartungen gut sind und Österreich drittreichstes Land der Europäischen Union ist.

Wenn künftig wieder von Begriffen wie Gleichstellung oder Anpassung zugunsten von Arbeitnehmern die Rede ist, ist Vorsicht geboten. Die Vor- und Nachteile sollten jeweils im Detail hinterfragt werden, da ansonsten die Gefahr besteht, dass so genannte Gleichstellungen oder Anpassungen ohne Widerspruch „schöngeredet“ werden können.

Anmerkungen:

- 1 Vgl. BGBl I Nr. 44/2000
- 2 Vgl. BG betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung BGBl Nr. 390/1976 idgF.
- 3 Vgl. Statistisches Handbuch der österreichischen Sozialversicherung 2000.
- 4 Vgl. AK aktuell Nr. 5 – Juli 2000.
- 5 Vgl. AK – Wirtschafts- und Sozialstatistisches Taschenbuch 2000 – Zahl der Arbeitslosen 221.744 im Jahr 1999.

INSTITUT FÜR SOZIAL- UND WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

WISO

WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Die Zeitschrift WISO wird vom Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) herausgegeben. Sie dient der Veröffentlichung neuer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Erkenntnisse sowie der Behandlung wichtiger gesellschaftspolitischer Fragen aus Arbeitnehmersicht.

Lohnpolitik, soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit, Arbeit und Bildung, Frauenpolitik, Mitbestimmung, EU-Integration - das sind einige der Themen, mit denen sich WISO bereits intensiv auseinander gesetzt hat.

WISO richtet sich an BetriebsrätInnen, GewerkschafterInnen, WissenschaftlerInnen, StudentInnen, Aktive in Verbänden, Kammern, Parteien und Institutionen sowie an alle, die Interesse an Arbeitnehmerfragen haben.

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Preise:* Jahresabonnement EUR 22,00 (Ausland EUR 28,00)
Studenten mit Inskriptionsnachweis EUR 13,00
Einzelausgabe EUR 7,00 (Ausland EUR 12,00)

(* Stand 2005 - Die aktuellen Preise finden Sie auf unserer Homepage unter www.isw-linz.at)

Wir laden Sie ein, kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen ein WISO-Probeexemplar zu bestellen. Natürlich können Sie auch gerne das WISO-Jahresabonnement anfordern.

Informationen zum ISW und zu unseren Publikationen - inklusive Bestellmöglichkeit - finden Sie unter www.isw-linz.at.



BESTELLSCHEIN*

Bitte senden Sie mir kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen

- 1 Probeexemplar der Zeitschrift WISO
- 1 ISW Publikationsverzeichnis

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements (Normalpreis)

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements für StudentInnen mit Inskriptionsnachweis

* Schneller und einfacher bestellen Sie über das Internet: www.isw-linz.at

Name _____

Institution/Firma _____

Straße _____

Plz/Ort _____

E-Mail _____

BESTELLADRESSE:

ISW
Weingartshofstr. 10, A-4020 Linz
Tel. ++43/732/66 92 73-33 21
Fax ++43/732/66 92 73-28 89
E-Mail: wiso@ak-ooe.at
Internet: www.isw-linz.at