

Auswirkungen der Angleichung der Arbeiter an die Angestellten

Arbeitsbedingungen sind Kernmaterie der Sozialpartner. Der Antrag zur Angleichung von Arbeitern und Angestellten wäre die gravierendste arbeitsrechtliche Änderung der letzten Jahrzehnte und greift tief in alle Arbeiter-KVs ein. Dennoch wurde ein Fristsetzungsantrag dazu ohne Begutachtung und ohne irgendeine Konsultation der Sozialpartner am 20.9. um 23:30 (!) im Nationalrat beschlossen.

Wird dieser Antrag am 12.10. endgültig im Nationalrat beschlossen, wären die Folgen schwerwiegend:

Kündigungsfristen

- Alle Arbeiter-Kollektivverträge regeln Kündigungsfristen. **Der Antrag hebt all diese Regelungen aus.** Als Deutschland die gesetzlichen Kündigungsfristen anglich, verkürzte (!) man die Fristen für Angestellte und machte die gesetzlichen Fristen KV-dispositiv, griff also nicht in die Kündigungsfristen der Tarifverträge ein!
- Dass die Arbeiter-Kündigungsfristen meist für beide Seiten kurz sind, hat viele Gründe:
 - Saisonale Schwankungen in Tourismus und Bau;
 - die oft standardisierte Ausbildung und Tätigkeit ermöglicht bei Arbeitern einen schnelleren Jobwechsel und eine kürzere Einarbeitungszeit;
 - oft wollen Arbeiter selbst eine rasche Beendigung, etc.
- Allein in der gewerblichen Wirtschaft gibt es 114.000 Betriebe, die Arbeiter beschäftigen. Die Verkürzung der Kündigungsfristen trifft besonders KMU in Handwerk, Gewerbe und Tourismus massiv. Denn die Kündigungsfrist ist meist eine unproduktive, für AN und AG unangenehme Zeit: Erfahrungsgemäß steigen die **Krankenstände in der Kündigungsfrist** sprunghaft an. Doch selbst wenn der Arbeiter nicht in den Krankenstand geht: Ist das Verhältnis Gastwirt-Koch zerrüttet, kann es sich der Gastwirt nicht leisten, dass der Koch noch 6 Wochen oder mehrere Monate für die Gäste kocht!
- Die Mehrkosten betragen insgesamt grob geschätzt zwischen 150 und 300 Mio Euro und hängen auch davon ab, inwiefern der AN während der Kündigungsfrist noch produktiv (oder im Krankenstand) ist. Branchen mit hoher Fluktuation sind massiv betroffen, ihre Arbeitskosten steigen um bis zu 8%.
- Die kürzeren Kündigungsfristen sind wesentlich für die Arbeitsmarktflexibilität in Ö, die wiederum zur hohen Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit beiträgt. Wird die Flexibilität verbaut, werden andere Instrumente wie Leiharbeit, Entsendungen aus dem Ausland, etc. attraktiver.
- Erfahrungen aus anderen Ländern zeigen, dass Betriebe bei der Einstellung von Personal umso zurückhaltender sind, je restriktiver der Kündigungsschutz ist.

Entgeltfortzahlung

Die Überführung der Angestellten ins Arbeiter-System entspricht dem Ergebnis der Sozialpartnerverhandlungen aus 2016. Ansonsten weicht der Antrag aber massiv zulasten der Wirtschaft vom Ergebnis aus 2016 ab und ist nun klar einseitig.

Lehrlinge: Der Antrag sieht einfach so die Verdoppelung (!) der Entgeltfortzahlungsfrist für Lehrlinge auf 8 Wochen vor (was 2016 natürlich nicht vereinbart war) und zwar ohne Angleichung

ans Arbeiter-System! Eine Verdoppelung der Fristen würde nicht nur Kosten, sondern auch Ärger bei KMU verursachen, die die meisten Lehrlinge ausbilden. Die Bereitschaft zur Lehrausbildung würde massiv leiden!

Angleichung nach dem Rosinenprinzip

Der Antrag pickt sich die Rosinen heraus und schafft keineswegs einen AN-Begriff: Die Lehrlinge behalten ein eigenes System der Entgeltfortzahlung. Auch die getrennten Betriebsräte für Arbeiter und Angestellte werden nicht erwähnt. Strebt man eine Angleichung an, sollte es auch nur einen gemeinsamen Betriebsrat für alle geben. Derzeit müssen Betriebe jede Betriebsvereinbarung mit zwei Betriebsräten und damit oft doppelt verhandeln.