

## TOP 3.6.3 AK-Online-Umfrage zum Krankenstandsverhalten

### 1. Hintergrund

Vor dem Hintergrund einer immer wieder – vor allem von Wirtschaftsseite – entfachten Debatte zu vermeintlichem Krankenstandsmissbrauch wurde von der AK Wien unter Mitwirkung der Länderkammern und Fachgewerkschaften eine Online-Umfrage – zum Umgang der ArbeitgeberInnen mit kranken ArbeitnehmerInnen und zum Verhalten der ArbeitnehmerInnen im Krankenstand selbst – im Zeitraum von 3.6.2013 bis 20.6.2013 durchgeführt. Die Erfahrungen aus der Beratung vermitteln ein Besorgnis erregendes Bild. Der Druck auf die ArbeitnehmerInnen diesbezüglich steigt stetig. Häufig kommt es in diesem Zusammenhang zu aufgedrängten einvernehmlichen Lösungen, Kündigungen, sogar zu Entlassungen, vielfach werden schlichtweg Entgeltansprüche vorenthalten. Beredtes Beispiel dafür sind die Zahlen aus der Abteilung Rechtsschutz, wonach seit 1.1.2012 rund 450 Akten bzw Verfahren anfielen bzw geführt wurden, in denen der Krankenstand thematisiert wurde.

### 2. Methode und Bewerbung

Der Fragebogen wurde in Abstimmung mit den Abteilungen Rechtsschutz (Karmen Riedl), Arbeitsrecht (Irene Holzbauer), Kommunikation (Doris Himsl, Gabriele Pflug) und Sozialpolitik (Christian Dunst) erstellt und von der IT (Georg Lahner) technisch mit dem PHP-Datenbank-Tool Lime Survey umgesetzt.

Die Befragung war vom 3.6.2013 bis 20.6.2013 am AK Portal und auf den Länderkammerseiten von Wien, Niederösterreich, Salzburg und dem Burgenland online. Sie wurde darüber hinaus über die AK-Internetredaktionen (Internet-Newsletter Portal, Wien, Niederösterreich, Facebook-Eintrag Niederösterreich) beworben.

Die Umfrage wurde nicht nur gepostet, sondern auch redaktionell flankiert mit Arbeitsrechtsquizzes, einem Arbeitsrechtsfall der Woche (unberechtigte Entlassung eines Krebskranken) und einer Facebook-Sprechstunde.

Unterstützt von Facebook-Ads konnten die Facebookseiten während der Umfragenlaufzeit eine wöchentliche Reichweitemspitze von über 400.000 Personen erzielen, tausende Menschen wurden in den drei Wochen auf unserer Seite in irgendeiner Form aktiv. Das Posting mit der Umfrage wurde von 636.000 Menschen gesehen.

Ungeachtet der Kontroversen wurde die Umfrage sehr positiv auf Facebook aufgenommen – ein Indiz dafür, dass viele Menschen das Engagement der AK in dieser Frage zu schätzen wissen. Fast 1.200 Personen haben „Gefällt mir“ geklickt, rund 340 Personen ließen sich mobilisieren und haben den Beitrag aktiv weitergeleitet. Auch der exorbitante Fanzuwachs (2000 Fans binnen weniger Woche) zeugt von der Zustimmung, dass die AK ein Thema wie dieses aufgreift.

### 3. Inhalt und Beteiligung

Zentrale Fragestellungen betrafen einerseits den Umgang der ArbeitgeberInnen mit kranken ArbeitnehmerInnen, hinsichtlich Kontaktierung, aufgedrängten bzw durchgeführten Auflösungen von Dienstverhältnissen und vorenthaltenen Ansprüchen im Krankenstand, andererseits das Verhalten der

ArbeitnehmerInnen im Krankheitsfalle, die Reaktionen auf dienstgeberseitige Interventionen und Fragen, ob und wo sie Rat und Hilfe in Anspruch genommen haben.

Die Beteiligung der ArbeitnehmerInnen war erfreulich hoch. Rund 5.500 Personen aus ganz Österreich nahmen an der Befragung teil und vermittelten so ein repräsentatives Bild der Sachlage. Wie aus bereits durchgeführten online-Befragungen bekannt war wiederum der Anteil der Angestellten mit 73,4 Prozent überdurchschnittlich hoch (ArbeiterInnen 21,2 Prozent, freie DienstnehmerInnen 1,1 Prozent). Nach dem Geschlecht differenziert war der Anteil der Frauen mit knapp 60 Prozent höher als jener der Männer und sind jüngere Personen deutlich überrepräsentiert (unter 30 Jahren 38 Prozent, 30–39 Jahre 31 Prozent, 40–49 Jahre 21 Prozent und 50 Jahre und älter 10 Prozent). Nach der Dienstzugehörigkeit betrachtet ergibt sich, dass lediglich rund 5,5 Prozent der ArbeitnehmerInnen – hier insbesondere unter Bezugnahme auf die Forderungen zur 6. Urlaubswoche – 25 Jahre oder länger beim selben Dienstgeber beschäftigt sind. Insgesamt 15 Prozent arbeiten länger als 15 Jahre beim selben Dienstgeber. Hinsichtlich der Branchenzugehörigkeit war die Beteiligung von Beschäftigten im Handel mit 17,8 Prozent überdurchschnittlich hoch.

#### 4. Zentrale Ergebnisse

- **Beinahe 9 von 10 Personen sind schon einmal krank in die Arbeit gegangen.**

Gründe dafür sind vor allem:

- KollegInnen werden nicht im Stich gelassen, bzw schaffen sie die Arbeit kaum.
- Wichtige Terminarbeit soll nicht liegenbleiben und
- Angst um den Job.

- **Fast jeder 10. Befragte wurde während des Krankenstandes bzw im Zusammenhang mit dem Krankenstand zumindest einmal bereits zu einer einvernehmlichen Lösung oder aber Selbstkündigung gedrängt.**

- 57 Prozent der Befragten haben das Unternehmen tatsächlich verlassen.
- Von den restlichen 43 Prozent hat rund die Hälfte das Unternehmen danach verlassen.

**Immerhin 11,5 Prozent der Befragten** wurden bereits im Krankenstand gekündigt oder entlassen. Anhand der unterschiedlichen Fragestellung ist der Schluss zulässig, dass jeder/jede 5. ArbeitnehmerIn im Krankenstand mit der Auflösung des Dienstverhältnisses konfrontiert sind.

- **5 Prozent der Befragten gaben an, schon einmal Probleme mit der Bezahlung ihrer Ansprüche während des Krankenstandes gehabt zu haben.**

- 47 Prozent geben dabei an, dass das Entgelt zu niedrig bemessen wurde.
- 29 Prozent wurde das gesamte Entgelt überhaupt vorenthalten.

Die Erfahrungen aus der Beratungspraxis zeigen, dass viele ArbeitnehmerInnen schlichtweg nicht überprüfen können, ob ihre Ansprüche korrekt abgerechnet wurden. Rund 450 Verfahren bzw Akten geben dafür ein beredtes Beispiel.

#### 5. Forderungen

- Bei Abschluss einer einvernehmlichen Lösung muss der Betriebsrat verpflichtend beigezogen werden, welcher eine Woche Zeit hat, die Sach- und Rechtslage mit dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin zu beraten. In Betrieben ohne Betriebsrat soll der Arbeitnehmer bzw die

Arbeitnehmerin die Möglichkeit haben, binnen längstens einer Woche von der einvernehmlichen Lösung zurückzutreten.

- Wirksame Maßnahmen gegen die Überwälzung des Lohnfortzahlungsrisikos auf die ArbeitnehmerInnen und die BeitragszahlerInnen.
- Ausbau der öffentlichen Kontrolle der korrekten Entlohnung (verstärkte Kontrolle korrekter Arbeitszeitaufzeichnung durch die Arbeitsinspektorate, verstärkte Kontrolle des Anspruchslohns durch die Gebietskrankenkassen, ausreichende personelle und sachliche Ausstattung der Kontrollbehörden); Stärkung der Kontrollbefugnisse der Betriebsräte hinsichtlich der Entlohnung und sonstiger Arbeitsbedingungen – auch in Bezug auf in Betrieb beschäftigte Leiharbeitskräfte; wirksame Sanktionssysteme.
- § 9 AngG und § 5 EFZG durch die Beendigungsform der „einvernehmlichen Auflösung“ zu ergänzen. Dabei ist darauf zu achten, dass ArbeitnehmerInnen, die selbst das Dienstverhältnis auflösen, nicht benachteiligt werden.
- Sozial gerechte Bestimmungen für alle ArbeitnehmerInnen schaffen: ZB Entgeltfortzahlung bei Arbeitsverhinderungen aus wichtigen persönlichen Gründen soll auch für ArbeiterInnen unabdingbar sein; ein einheitliches, einfacher administrierbares und sozial gerechtes Entgeltfortzahlungsrecht bei Krankheit und Arbeitsunfall für ArbeiterInnen und Angestellte schaffen.
- Wirksamer Kündigungsschutz für kranke MitarbeiterInnen.