

Typisch atypisch



Es sind ja oft ganz einfache Begriffe, hinter denen sich viel Komplexität verbirgt. »Atypische Arbeitsverhältnisse« ist ein solcher. Klingt harmlos, ist es aber ganz und gar nicht. Es gilt, achtsam zu sein und ArbeitnehmerInnen zu ihrem Recht zu verhelfen.

Die Globalisierung und Liberalisierung der Weltwirtschaft hat die Erwartung schneller Renditen an den Finanzmärkten beflügelt und den Wettbewerbsdruck auf Unternehmen stark erhöht. Das bekommen auch die ArbeitnehmerInnen zu spüren. Vor allem seit den 1980er Jahren hat die Zahl an »atypischen Arbeitsverhältnissen« rasant zugenommen: Teilzeitarbeit, befristete Arbeitsverhältnisse und Arbeitskräfteüberlassung (Leiharbeit) sind mittlerweile weit verbreitet. Diese Arbeitsverträge weichen stark vom bisherigen Normalarbeitsverhältnis ab, das vollzeit, unbefristet und mit vollem arbeitsrechtlichen Schutz versehen ist. Bisweilen wird auch der Schutzbereich des Arbeitsrechts verlassen, wie zum Beispiel bei Ein-Personen-Unternehmen, die nur von einem oder von wenigen VertragspartnerInnen Aufträge bekommen und dadurch ebenfalls in ein Abhängigkeitsverhältnis – wie ArbeitnehmerInnen – gezwungen werden. Unternehmen bevor-

zugen diese Formen der Beschäftigung vor allem wegen der damit verbundenen stärkeren Flexibilität und der dadurch erwarteten Senkung der Arbeitskosten. Sie wälzen dadurch aber normale Geschäftsrisiken und -kosten ab, die bislang die ArbeitgeberInnen tragen mussten, auf ArbeitnehmerInnen. Beispiele dafür sind Stehzeiten im Betrieb, die nicht mehr

zeigt, dass volle Vertragsfreiheit zu sozial unerträglichen Ergebnissen führen kann. Die Antworten darauf waren Gewerkschaften, Kollektivverträge und das Arbeitsrecht zum Schutz der Arbeitenden. Dieser Schutz gerät aber seit einiger Zeit nach und nach unter Druck und so besteht weiterhin Handlungsbedarf, der durch die Digitalisierung und neue Formen der Arbeit noch

Das Arbeitsrecht ist ein Kernelement für eine faire Arbeitswelt. Dieser Schutz gerät aber seit einiger Zeit nach und nach unter Druck.

als Arbeitszeit bezahlt werden, oder der Wegfall von Überstundenzuschlägen in Wochen mit hoher Arbeitszeit.

Arbeitsrecht mit Sinn und Geschichte

Die Industrialisierung des 19. Jahrhunderts und die damit verbundene Verelendung weiter Bevölkerungskreise hat schon ge-

augenscheinlicher wird. Aber schauen wir uns die besonders betroffenen Bereiche im Arbeitsleben im Detail an.

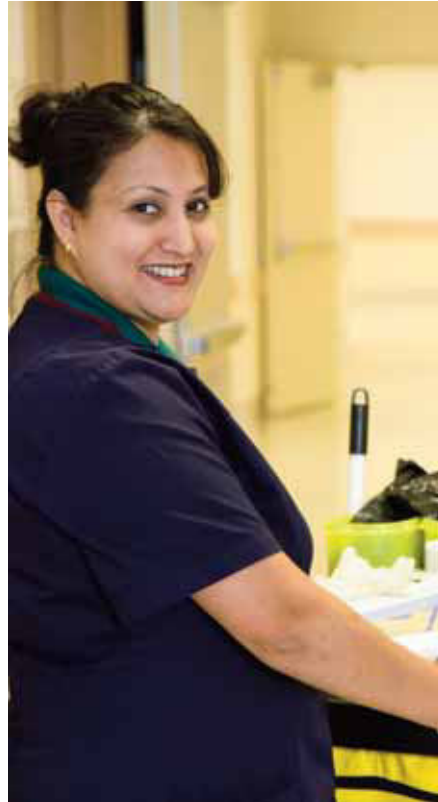
1. Crowdwork

Die Fortschritte in der Informations- und Kommunikationstechnologie ermöglichen neue Formen der Arbeitsorganisation wie etwa Crowdwork oder anderes plattform-



Daher der Plan

Die vielen seit Langem bestehenden, aber auch neue Formen von prekären Arbeitsverhältnissen dürfen nicht im rechtsfreien Raum verbleiben. Auch für Crowdwork, Teilzeitarbeit und Praktika muss es Regeln geben, die (junge) Menschen davor schützen, als »Billigsdorfer-ArbeiterInnen« ausgenutzt zu werden.



basiertes Arbeiten, bei dem Personen über Plattformen für andere Leistungen erbringen (z. B. Taxidienste, Essenszustellung, Wohnungsreinigung oder das Online-Verfassen von Texten). Der Verdienst ist häufig sehr niedrig, was auch darauf zurückzuführen ist, dass die BetreiberInnen von Plattformen jegliche Verantwortung von sich weisen. Sie gehen davon aus, dass es sich bei den LeistungserbringerInnen um Selbständige handelt, auf die weder Arbeitsrecht noch kollektivvertragliche Mindestentgelte zur Anwendung kommen. Der Nachweis eines Arbeitsverhältnisses ist jedoch oft schwierig, da die Plattformen kaum Auskunft über ihre Funktionsweise geben und auch sonst immer wieder unfaire Bedingungen in ihre Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) aufnehmen. Um die auf Plattformen Arbeitenden zu unterstützen, wollen wir – ähnlich dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz – ein eigenes »Crowdworkgesetz« schaffen, das die Besonderheiten dieser Form der Arbeitserbringung berücksichtigt.

Wesentliche Inhalte sind:

- Gesetzliche Vermutung eines Arbeitsverhältnisses zur Plattform. Letztlich laufen

Atypische Arbeit ermöglicht eine teilweise Abwälzung von Risiken und Kosten, die bislang ArbeitgeberInnen betrafen.

nämlich bei dieser alle Fäden zusammen und sie hat deshalb am ehesten die Möglichkeiten, die konkreten Vertragsgefüge sowie die Arbeitsorganisation und somit die tatsächlich gelebte Vertragspraxis nachzuweisen.

- Informationspflichten der Plattform zumindest hinsichtlich der VertragspartnerInnen und deren Adresse (sobald ein BenutzerInnenkonto eröffnet wird) bzw. für offene Ansprüche.
- Anwendung des Gleichbehandlungsgesetzes auf Plattformen – auch dann, wenn Vertragsverhältnisse nur zu den LeistungsempfängerInnen vorliegen.
- Verpflichtung zur Zahlung zumindest des kollektivvertraglichen oder sonst festgelegten Mindestentgelts, das bei den jeweiligen LeistungsempfängerInnen zur

Anwendung kommt, um eine Unterwanderung bestehender Kollektivverträge zu verhindern.

- Verbot unfairer Vertragsklauseln (wie Konkurrenzverbote, unbegründetes Ablehnen von Arbeitsergebnissen).
- Offenlegung gegenüber den Plattformarbeitenden, wie deren Bewertungen (Ratings) zustande kommen, Möglichkeiten der Anfechtung und Richtigstellung unrichtiger Ratings sowie die Möglichkeit der Übertragung von Ratings auf andere Plattformen, um die Mobilität der Plattformarbeitenden zu gewährleisten.

2. Teilzeitbeschäftigung

Das Arbeitszeitrecht sagt, dass erst nach Erreichen der wöchentlichen Normalarbeitszeit (in der Regel 40 Stunden) Über-

Unternehmen bevorzugen diese Form der Beschäftigung wegen der Flexibilität und der Senkung der Arbeitskosten.

stunden und damit auch Überstundenzuschläge in der Höhe von 50 Prozent anfallen. Teilzeitbeschäftigte erhalten erst nach einer gewissen Zeit (in der Regel nach einem Durchrechnungszeitraum von 3 Monaten) sogenannte Mehrarbeitszuschläge, die aber nur 25 Prozent ausmachen. Davon betroffen sind überwiegend Frauen. Wir sehen in den niedrigeren Mehrarbeitszuschlägen eine Ungerechtigkeit und möchten ab Überschreiten der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit Zuschläge von 50 Prozent für alle. Die so oft strapazierte Flexibilität der Arbeitszeit darf keine Einbahnstraße sein, die nur im Interesse der ArbeitgeberInnen genutzt wird. ArbeitnehmerInnen sollen daher einen Rechtsanspruch auf Reduktion der Arbeitszeit haben. Teilzeitbeschäftigte wiederum sollen einen Rechtsanspruch auf Ausweitung ihrer Stunden haben, wenn ein entsprechender Arbeitsbedarf besteht (siehe auch Artikel zur Arbeitszeitflexibilisierung). Mit diesen Maßnahmen wird sichergestellt, dass Teilzeitarbeit keine Sackgasse ist und das Ausmaß der Arbeitszeit sich auch an die Bedürfnisse der Arbeitenden anpasst (so weit den ArbeitgeberInnen zumutbar).



3. Praktika

Für viele junge Menschen beginnt das Arbeitsleben nicht mit regulärer Arbeit und fairem Einkommen, sondern mit schlecht oder gar nicht bezahlten Praktika. Damit werden die Kosten für die Einarbeitung und den Erfahrungsgewinn am Anfang des Berufslebens auf die Arbeitenden übergewälzt, die aber häufig eine volle Arbeitsleistung erbringen. In Österreich darf keine Situation wie in anderen Ländern entstehen, in denen die Jugend zwischen hoher Jugendarbeitslosigkeit und der Beschäftigung als »Generation Praktikum« als Billig-Arbeitskraft wählen kann.

Daher:

- Auch wenn zu Ausbildungszwecken im Sinne des Praxiserwerbs gearbeitet wird, handelt es sich um Arbeit.
- Es gilt eine gesetzliche Vermutung, dass Praktika im Zweifel als Arbeitsverträge

gelten; es liegt am Arbeitgeber, das Gegenteil zu beweisen.

- Gesetzliche Klarstellung, dass Praktika, die in universitären Curricula, Fachhochschulstudienplänen, Lehrplänen etc. vorgesehen sind, jedenfalls Arbeitsverhältnisse sind.
- Es ist Aufgabe der Sozialpartner, in den von solchen Praktika betroffenen Branchen entsprechende kollektivvertragliche Regelungen zu treffen, die ein faires Entgelt sicherstellen (soweit dies nicht ohnehin schon geschehen ist – wie z. B. im Kollektivvertrag für das Hotel- und Gastgewerbe).
- Damit die Betroffenen nicht selbst gegen ihre ArbeitgeberInnen vor Gericht gehen müssen, ist Interessenvertretungen eine Verbandsklagemöglichkeit zur Feststellung des Arbeitsverhältnisses bzw. zur Durchsetzung daraus resultierender Ansprüche einzuräumen.