



Hans Trenner

Bereichsleiter
Arbeitsrechtliche Beratung und Rechtsschutz
Arbeiterkammer Wien

Die Situation der Arbeitnehmer aus der Sicht der Beratung und der Rechtsdurchsetzung

Ein einheitlicher Arbeitsmarkt mit einheitlichen Bedingungen und Problemsichten ist nicht zu erblicken. Dementsprechend unterschiedlich sind die den Arbeitnehmern entgegnetretenen Probleme.

Zu unterscheiden sind daher

öffentlich(nah)er Sektor
organisierte Groß- und Mittelbetriebe
Betriebe ohne betriebliche Organisation.

Die Situation der Arbeitnehmer ist wesentlich davon abhängig, in welchem Sektor ihr Arbeitgeber tätig ist. Hohes Schutzniveau haben traditionell Arbeitgeber geboten, die im öffentlich(nah)en Sektor oder im Rahmen organisierter Betriebe tätig waren. Arbeitgeber aus jenen Bereichen, die ein hohes Schutzniveau aufweisen, versuchen tendenziell in Bereiche mit weniger guten Arbeitsbedingungen zu wechseln.

Flexibilität als Grundsatz der Gestaltung von Arbeitsbeziehungen führt zu geringerer Bestandsicherheit und zu Arbeitsverhältnissen deren Abwicklung für den einzelnen schwer durchschaubar wird.

Arbeitsrechtliche Gestaltungen der Verträge zu Lasten der Arbeitnehmer nehmen zu und treffen Arbeitnehmergruppen die bisher keine schriftliche Verträge hatten.

Verstöße der Arbeitgeber gegen sie treffende Verpflichtungen bleiben ohne wirksame Sanktionen.

Kurze Geltendmachungsfristen führen oft zu Rechtsverlust für die betroffenen Arbeitnehmer.

Der **allgemeine Bestandsschutz** ist für eine wachsende Zahl gewerkschaftlich nicht organisierter Betriebe **wenig effizient**.

Die **Rechtsdurchsetzung** ist für den einzelnen Arbeitnehmer **kaum durchschaubar** und ohne fremde Hilfe oft undurchführbar.

Schlussfolgerungen:

Voraussetzung für ein gut funktionierendes Arbeitsverhältnis aus der Sicht eines Arbeitnehmers ist ein **auf kollektiver Ebene gut organisierter Betrieb**.

Flexibilisierung führt tendenziell zu einer Verschlechterung der Situation der Arbeitnehmer und muss daher mit **Verbesserungen der Arbeitnehmerrechte** einhergehen.

Hochwirksame Sanktionen gegen Verstöße gegen Arbeitnehmerrechte müssen generalpräventive Wirkungen erzielen.

Prozessrechtliche Vorschriften müssen die im Rahmen der Arbeitswelt bestehende **Ungleichgewichtung der Situation Arbeitnehmer - Arbeitgeber (Unternehmer) ausgleichen**.