

Rechtsnews

Atypisch Beschäftigte - Prekäre Beschäftigungsverhältnisse

Im Bereich der atypischen Beschäftigungen herrscht Vertragsfreiheit, das bedeutet, dass der gewohnte arbeitsrechtliche Schutz nicht gilt.

Dadurch sind atypische Beschäftigungen oft durch **niedriges, nicht kontinuierliches Einkommen, unkalkulierbare Beschäftigungsdauer, geringe Karrierechancen**, etc. oft prekär. Aufgrund der mangelhaften Einbindung in sozial- und arbeitsrechtliche Vorschriften kommt es meist zu **ungenügendem sozialen Schutz** und **mangelndem Zugang zu betrieblicher Mitbestimmung**.

BetriebsrätInnen, PersonalvertreterInnen, JugendvertrauensrätInnen sind z.B. für Freie DienstnehmerInnen und Neue Selbständige nicht zuständig. Es bildet sich hier zunehmend zur „Stammebelegschaft“ eine „Randbelegschaft“. Am **häufigsten** sind **atypisch Beschäftigte im Dienstleistungsbereich** zu finden.

Der steigende Trend zu Auslagerungen an Freie DienstnehmerInnen und Neue Selbständige stellt aber auch die betriebliche Interessensvertretung vor neue Herausforderungen. Denn der Druck auf die ArbeitnehmerInnen nimmt zu. Daher sollten sich die BetriebsrätInnen, PersonalvertreterInnen und JugendvertrauensrätInnen auch um diese Beschäftigten verstärkt bemühen.

Es geht auch um die Stärke der betrieblichen Interessensvertretung, um Wahrnehmung von betrieblichen Veränderungsprozessen und die Weiterentwicklung von Rechten für die atypisch Beschäftigten.

Arten von Beschäftigungsverhältnissen

Generell unterscheiden wir zwischen Normalarbeitsverhältnissen und atypischen Beschäftigungsformen. Unter dem so genannten typischen (Normal)Arbeitsverhältnis verstehen wir:

Eine unbefristete Vollzeitbeschäftigung, mit regelmäßiger täglicher und wöchentlicher Arbeitszeit, betrieblicher Einbindung und vollen arbeits- und sozialrechtlichen Schutz.

Atypische Beschäftigungsverhältnisse sind daher:

Teilzeitbeschäftigung:

Die wöchentliche Arbeitszeit liegt unter der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit.

Geringfügige Beschäftigung:

Eine Sonderform der Teilzeitbeschäftigung: Die monatliche oder tägliche Entlohnung liegt unter einer bestimmten Grenze, die jährlich angepasst wird.

Befristete Dienstverhältnisse:

Der/die ArbeitnehmerIn wird nur für einen bestimmten Zeitraum beschäftigt.

Neue Selbständigkeit/Werkvertrag:

Neue Selbständige sind meist auf Basis eines Werkvertrages tätig. Sie verpflichten sich, ein bestimmtes Resultat zu erbringen, gleichgültig, ob sie das selbst tun oder Dritte dafür beschäftigen.

Freier Dienstvertrag:

Freie DienstnehmerInnen verpflichten sich auf bestimmte oder unbestimmte Zeit, eine Leistung zu erbringen. Sie sind nicht weisungsgebunden und können sich ihre Zeit frei einteilen. Die Arbeitsmittel stellt meist der/die AuftraggeberIn.

Heimarbeit:

Die Arbeitsleistung (Herstellung, Bearbeitung, Verarbeitung oder Verpackung von Waren) erfolgt meist in der eigenen Wohnung. Das Heimarbeitsgesetz ist anzuwenden.

Tele(heim)arbeit:

Die Arbeitsleistung erfolgt meist im Tätigkeitsbereich EDV. Sie wird meistens im Rahmen eines Freien Dienstverhältnisses oder Werkvertrages ausgeübt, da der/die DienstnehmerIn den Arbeitsort und -zeit oft selbst bestimmen kann und auch mit eigenen Betriebsmitteln arbeitet. Die Tele(heim)arbeit kann aber auch im Rahmen eines normalen Dienstverhältnisses ausgeübt werden, wobei die Abgrenzung meist sehr schwierig ist.

Leiharbeit/Zeitarbeit:

Die ArbeitnehmerInnen sind bei einem Arbeitskräfteüberlasser beschäftigt und arbeiten tatsächlich bei Drittfirmen. Das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz ist anzuwenden.

Die Situation der Freien DienstnehmerInnen und Neuen Selbstständigen

Fast ein Drittel der Beschäftigten in Österreich arbeitet in einem Arbeitsverhältnis, das von der unbefristeten Vollzeitbeschäftigung mit sozialer und arbeitsrechtlicher Absicherung zum Teil erheblich abweicht. Oft zum Nachteil der Beschäftigten. Ein Ende dieses Trends ist nicht abzusehen.

Die Arbeitswelt befindet sich in einem rasanten Wandel. Es wird immer schwieriger, eine normale Beschäftigung zu finden, denn **bereits mehr als eine Million Menschen sind in Österreich atypisch beschäftigt.**

Rasant angestiegen in den letzten Jahren sind die **Freien Dienstverträge** und **Werkverträge**, die sich rechtlich in einer Grauzone zwischen selbständiger und unselbständiger Beschäftigung ansiedeln.

Vor allem **Freie DienstnehmerInnen** und **Neue Selbstständige** haben nur mangelhaften sozialrechtlichen und keinerlei arbeitsrechtlichen Schutz. Daher bietet der ÖGB eine Reihe von maßgeschneiderten Leistungen für die beiden Beschäftigungsgruppen. Auf politischer Ebene setzt sich der ÖGB für mehr Rechte für die Freien DienstnehmerInnen und Neuen Selbstständigen ein. Das Ziel ist die bessere soziale und arbeitsrechtliche Stellung der Betroffenen.

Zahlen und Fakten

Geringfügig Beschäftigte	Frauen	Männer	Gesamt
Dez. 2004	160.143	67.393	227.536
Jän. 2005	159.258	67.238	226.496

Freie DienstnehmerInnen	Frauen	Männer	Gesamt
Dez. 2004	12.966	13.059	26.025
Jän. 2005	12.722	12.750	25.472

Neue Selbständige

Zu berücksichtigen ist, dass die Zahl zu niedrig ist, da Sozialversicherungspflicht erst bei Überschreiten der Beitragsgrundlage von EUR 6.453,36 eintritt - und viele neue Selbständige unter dieser Grenze bleiben

Neue Selbständige	Frauen	Männer	Gesamt
3. Quartal 2004	13.156	20.312	33.468
4. Quartal 2004	13.386	12.518	33.904

Typische Beschäftigungsfelder aus der Beratung (FlexPower)

Generell kommen entweder Personen, die sich vor Vertragsabschluss erkundigen in die Beratung oder Personen, die bereits auf Basis eines freien Dienstvertrags oder Werkvertrags arbeiten und Schwierigkeiten aufgrund ihres Vertragsverhältnisses haben.

Zur ersten Gruppe zählen unter anderem Frauen, die nach einigen Jahren Abwesenheit vom Arbeitsmarkt wieder in den Beruf einsteigen möchten und denen nur Freie Dienstverträge oder sogar Werkverträge angeboten werden, oft von der früheren Firma. Vor allem ältere Arbeitslose, die einen Werkvertrag oder einen Freien Dienstvertrag als einzige Chance sehen, überhaupt noch Arbeit zu finden, kommen in die Beratung. In der Beratung gab es einige Frauen um die 50, die seit längerem arbeitslos sind und nur mehr derartige Verträge angeboten bekommen.

Derartige Verträge kommen **oft aus dem Bürobereich oder Verkauf** und weisen eindeutige Merkmale normaler Dienstverhältnisse auf.

Häufig auch aus dem New-Media Bereich / EDV – da gibt es Unterschiede (verallgemeinert, aber im Wesentlichen richtig):

gut bezahlte spezielle Softwareentwicklung, Hardware-Support, Netzwerkadministratoren auf Freier Dienstvertrag- oder Werkvertrag-Basis haben Männer, schlecht bezahlte Web-Design-Verträge oder einfache Programmierarbeiten haben Frauen.

Häufig setzen Firmen MitarbeiterInnen unter Druck, ihr derzeitiges Angestelltenverhältnis zugunsten eines Freien Dienstvertrages zu lösen – bzw. kündigen mit dem Angebot, als Freie/r DienstnehmerIn weiter arbeiten zu können (bei völlig identischem Tätigkeitsbereich).

Zur zweiten Gruppe zählen folgende Problembereiche:

Unklarheiten und Begriffsverwirrungen sind an der Tagesordnung – viele ArbeitgeberInnen bezeichnen ihre atypischen Beschäftigungsverhältnisse in ein und demselben Vertrag einmal als Werkvertrag – ein andermal als Freien Dienstvertrag. Den ArbeitnehmerInnen ist nicht klar, unter welchen Bedingungen sie überhaupt arbeiten oder sie wollen ihren Vertrag überprüfen lassen.

Sehr häufig kommen allerdings auch Personen, die nie einen Vertrag unterschrieben haben – oder denen nie der Vertrag ausgehändigt wurde.

Personen, die einige Zeit als freie DienstnehmerInnen arbeiten und denen die Unterschiede nicht klar sind, kommen ebenfalls häufig in die Beratung – sie sind überrascht, dass sie nach Beendigung keine Arbeitslosenunterstützung erhalten.

Es gibt auffallend viele offene Honorarforderungen aus Freiem Dienstvertrag und Werkvertrag.

Welche Branchen kommen besonders häufig in die Beratung?

Lehrende/TrainerInnen an Einrichtungen der **Erwachsenenbildung** (Sprachschulen!) mit Freiem Dienstvertrag – nach Wohlverhalten neue Kurse zugeteilt / 1 Monat pausieren (z.B. nach Urlaub!).

Im **Handel** sind die **Vollzeitbeschäftigten bereits die Ausnahme**, es überwiegen Teilzeit und Geringfügigkeit, hier finden sich auch die Sonderformen der „Arbeit auf Abruf“ – in Form von freien Dienstverträgen – bei „Unbotmäßigkeiten“ wird frau/man einfach nicht eingeteilt.

RegalbetreuerInnen sind schon oft als Neue Selbständige tätig. Manche von ihnen lagern sogar die Ware bei sich zu Hause, vereinzelt müssen sie diese auch noch im Vorhinein kaufen.

Auch **Büroberufe** – mit voller zeitlicher Anwesenheitspflicht, eigener Telefonklappe etc. - das heißt mit voller organisatorischer Einbindung in den Betrieb - werden schon häufig als Freie Dienstverträge geführt.

Viele **Karenzvertretungsfälle** arbeiten mit freiem Dienstvertrag(!), ebenso in sozialen Einrichtungen sind viele BeraterInnen nicht mehr fix angestellt.

Einbruch im Öffentlichen Dienst „Auslagerungen“ – viele DienstnehmerInnen nur mehr auf Zeit, mit Werkvertrag/freiem Dienstvertrag im Kulturbereich (Museen, Archive, Galerien, Bibliotheken, AbsolventInnen geisteswissenschaftlicher Studienrichtungen Kulturmanagement) und Wissenschaftsbereich (Forschungsgelder!)

aus den Bereichen neue Medien – **JournalistInnen**

bei Männern: **EDV** – Soft- und Hardware, bei Frauen v.a. WebDesign

Atypisch in Europa

Mit wenigen Ausnahmen lässt sich seit Beginn der 90er-Jahre in den Staaten der Europäischen Union eine teils beträchtliche Zunahme atypischer Beschäftigung konstatieren.

Allen EU-Staaten gemeinsam ist der enge Zusammenhang zwischen dem anhaltenden Arbeitsplatzmangel seit den 80er-Jahren, der Globalisierung und der atypischen Beschäftigung. Die verstärkte Standortkonkurrenz und die Veränderungen in der Arbeitsorganisation verlangen nach beweglicheren Strukturen. Eine unbefristete Vollbeschäftigung kann diesen Bedarf nicht immer zufrieden stellend decken. Die Teilzeitarbeit bietet in ihren unterschiedlichen Varianten oft bessere Möglichkeiten, sich den Erfordernissen der freien Marktwirtschaft anzupassen. So erfordern flexible Öffnungszeiten von Geschäften flexible Arbeitszeiten. Gerade im Bereich Handel wird besonders gut sichtbar, wie die Teilzeitarbeit zunehmend die Vollzeitarbeit verdrängt. Gemeinsam ist den EU-Ländern auch, dass atypische Beschäftigungsformen typisch sind

für Frauen. Im Jahr 2000 arbeiteten in der Europäischen Union 33 Prozent der Frauen Teilzeit, während der Anteil der Männer nur bei 6 Prozent lag. Teilzeit stellt eine gute Möglichkeit zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie dar. Deshalb gerät sie wie auch in Österreich oft zur typischen "Frauensache". Männer wählen ein atypisches Beschäftigungsverhältnis eher aus Ausbildungs- und Krankheitsgründen (letzteres vorwiegend kurz vor Pensionsantritt).

Trotz dieses gesamteuropäischen Trends in Richtung Atypisierung, der laut Sieglinde Rosenberger (Universität Wien) auf den Neoliberalismus zurückzuführen ist, gibt es deutliche Unterschiede in den einzelnen Ländern. In Frankreich (seit 2000 gilt dort übrigens die 35-Stunden-Woche!) und in den Niederlanden sind die rechtlichen Rahmenbedingungen ausgereifter als etwa in Deutschland oder Österreich. Der Wechsel von Teilzeit- auf Vollzeitbeschäftigung und umgekehrt ist hier gesetzlich verankert. Die Niederlande sind mit 71 Prozent Frauen- und immerhin 19 Prozent Männeranteil führend in Europa, was die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten betrifft. Als nächstes Ziel soll Teilzeitarbeit auch für Männer üblich werden. Auch für geringfügig Beschäftigte wird in den Niederlanden ein Mindestlohn und sozialer Schutz geboten, was in anderen Ländern nicht üblich ist.

In Österreich (und auch in Deutschland) stellt die Teilzeitbeschäftigung die einzige Form der Schaffung neuer Arbeitsplätze dar. Seit 1980 hat sich die Zahl der Teilzeit Arbeitenden hierzulande verdreifacht (630.000 im Dezember 2001), über 85 Prozent davon waren Frauen. Dabei handelt es sich in erster Linie um weniger qualifizierte Jobs mit weniger Verantwortung. Arbeits- und sozialrechtlich gesehen sind Teilzeitbeschäftigte Vollzeitbeschäftigten zwar gleichgestellt, jedoch ist die Entlohnung in vielen Fällen nicht Existenz sichernd und die Sozialleistungen, die sich aus den niedrigen Einkommen ergeben, sind es noch weniger. Eine geringe Pension und niedrige Leistungen im Falle von Arbeitslosigkeit und Krankheit sind die Folgen. Besonders schwierig ist die Situation der geringfügig Beschäftigten, die vorwiegend Hilfstätigkeiten und Arbeiten in Niedriglohnbranchen verrichten. 37 Prozent der in dieser atypischen Beschäftigungsform Tätigen gelten als armutsgefährdet.

