

ENTSCHLIESSUNGSANTRAG

der Abgeordneten Birgit Schatz, Freundinnen und Freunde

betreffend Modernisierung des ArbeitnehmerInnen-Begriffs

eingebraucht im Zuge der Debatte über den Antrag 2306/A der Abgeordneten Josef Muchitsch, Kolleginnen und Kollegen betreffend ein Bundesgesetz, mit dem das Angestelltengesetz, das Gutangestelltengesetz, das Entgeltfortzahlungsgesetz, das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, das Berufsausbildungsgesetz, das Allgemeine bürgerliche Gesetzbuch und das Landarbeitsgesetz 1984 geändert werden

BEGRÜNDUNG

Der nun vorliegende Antrag sieht die Angleichung zwischen ArbeiterInnen und Angestellten in zwei Bereichen vor: Kündigungsfristen und Entgeltfortzahlungen im Falle von Krankheit bzw. Arbeitsunfall. Somit gehören Kündigungsfristen von wenigen Tagen der Vergangenheit an. Das kann allerdings nur einen ersten Schritt der seit vielen Jahren diskutierten Modernisierung des Arbeitsrechts sein. Denn mit der Zuordnung der Beschäftigungsform ist die sozial- und arbeitsrechtliche Absicherung verbunden und hier hat sich eine Bandbreite an Problemlagen in den letzten Jahren angesammelt.

Die Zuordnung zwischen ArbeiterInnen und Angestellten zählt fast schon zu den historischen Trennungslinien am Arbeitsmarkt. Während für Angestellte das Angestelltengesetz einen arbeitsrechtlichen Rahmen geschaffen hat, gab es bei den ArbeiterInnen eine Mischung aus verschiedenen Regelungsebenen (alte Gewerbeordnung aus 1859 (!), ABGB, oder auch nur KVs), die meistens nachteiliger waren als jene der Angestellten. So ist die alte Gewerbeordnung eine Zeitreise ins 19. Jahrhundert und regelt – rein formal – gesetzlich bis heute Arbeitsbestimmungen für gewerbliches Hilfspersonal. Darunter fallen unter anderen auch Entlassungsgründe, die nur mehr in Kontext der Zeitgeschichte gesehen werden können: Hier werden zum Beispiel als Entlassungsgründe Trunksucht, die Anstiftung zu einem unordentlichen Lebenswandel oder eine abschreckende Krankheit angeführt. Beim Zutreffen dieser Gründe kann eine Entlassung erklärt werden und damit bestehen keine Kündigungsfristen.

Seit den 1990iger Jahren kamen auf Druck von Flexibilisierung und Internationalisierung zahlreiche Trennungslinien dazu: die sogenannten atypischen Beschäftigungsformen wie freie DienstnehmerInnen, WerkvertragsnehmerInnen, LeiharbeiterInnen, Neue Selbstständige oder auch geringfügig Beschäftigte. Dies hatte eine Fragmentierung der Beschäftigungsformen abseits der männlich geprägten Vollzeitarbeit zur Folge, die sich für die Betroffenen am Beispiel von zwei herausgegriffenen Gruppen schnell sichtbar macht:

- so besteht für die Gruppe der freien DienstnehmerInnen kein Anspruch auf gesetzlichen Mindesturlaub oder Entgeltfortzahlung im Krankenstand. Es gilt für sie

auch kein Kollektivvertrag. Damit fallen sie z.B. um das 13./14. Monatsgehalt um und haben keine Mindestlöhne.

- Die Gruppe der neuen Selbstständigen wie WerkvertragnehmerInnen oder EPULerInnen ist etwa nicht arbeitslosenversichert und auch für sie gilt kein Arbeitsrecht (nur das Sozialrecht).
- Beide Gruppen sind aus der betrieblichen Mitbestimmung ausgeschlossen – sie können sich weder zum Betriebsrat aufstellen lassen, noch einen wählen. Das alles unterstützt eine Vereinzelung an Interessen und führt zu einer schwächeren sozialen Absicherung für Betroffene.

In den letzten Jahren kamen durch den Digitalisierungsdruck Beschäftigte über Vermittlungsplattformen wie die Crowdworker oder andere DienstleisterInnen (wie UBER, bookatiger, etc.) als neue Formen dazu.

Die Zuordnung, welches Arbeitsverhältnis vorliegt, geschieht anhand von Abgrenzungskriterien zwischen unselbstständiger und selbstständiger Arbeit (wie z.B. betriebliche Eingliederung, Weisungsgebundenheit, Kontrollunterworfenheit, persönliche Arbeitspflicht) und wird im Einzelfall vor dem Arbeits- und Sozialgericht geprüft und entschieden. Diese Kriterien fokussieren auf das Verhältnis zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber und stellen neben der wirtschaftlichen, vor allem die persönliche Abhängigkeit in den Vordergrund. Hinzu kann dabei eine Diskrepanz zwischen Theorie (im Vertrag) und der Praxis, also der Ausgestaltung der Arbeiterbringung, kommen. Daher hat sich der Begriff der Scheinselbstständigkeit in manchen Branchen wie am Bau oder der Pflege etabliert für Beschäftigte, die zwar am Papier als Selbstständige fungieren, sich allerdings wie Angestellte verhalten (müssen). Ohne geeignete Kontrollstrukturen bzw. gewerkschaftliches Engagement bleiben die Rechte von Betroffenen daher auf der Strecke.

Die wirtschaftliche Abhängigkeit sollte daher stärker als Prüfkriterium herangezogen werden. Hier ist der § 2 im LSD-BG zukunftsweisend: *Für die Beurteilung, ob ein Arbeitsverhältnis, eine grenzüberschreitende Entsendung oder Überlassung im Sinne dieses Bundesgesetzes vorliegt, ist der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhalts maßgebend.* Dadurch würde dem Spektrum an Beschäftigungsformen der arbeitsrechtliche Spiegel vorgehalten. Dabei ist es nicht die Absicht aller Beschäftigten in eine bestimmte Beschäftigungsform zu drängen. Entscheidend ist vielmehr, jene Beschäftigungsgruppen zu unterstützen, die derzeit nur einen arbeits- und sozialrechtlichen Schutz zweiter und dritter Klasse haben.

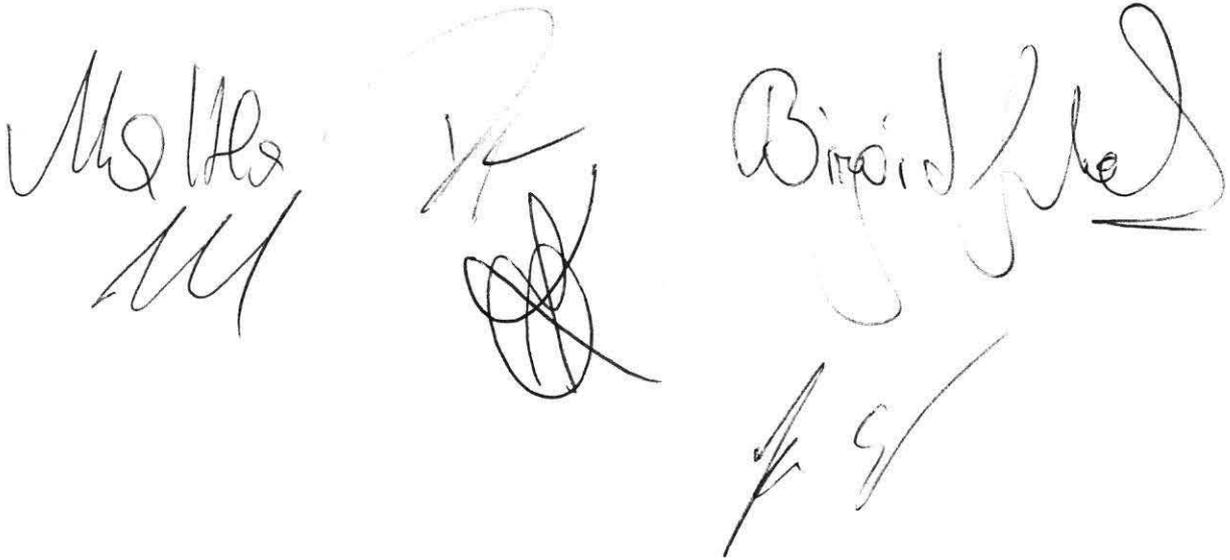
Die unterfertigenden Abgeordneten stellen daher folgenden

ENTSCHLIESSUNGSANTRAG

Der Nationalrat wolle beschließen:

„Die Bundesregierung, insbesondere der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, wird aufgefordert:

- die Weiterführung der Angleichung von atypischen und neuen digitalen Beschäftigungsformen zu verfolgen um das arbeits- und sozialrechtliche Schutzniveau für ArbeitnehmerInnen im Falle von Krankheit, Arbeitslosigkeit und Unterentlohnung zu verbessern,
- dies umfasst auch die Vorlage von Gesetzesvorschlägen zur Überführung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen der Gewerbeordnung 1859 in das moderne Arbeitsrecht unter Aufrechterhaltung zumindest desselben Schutzniveaus.“



The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there is a large, stylized signature with a prominent loop and a smaller signature below it. On the right, there is a large, cursive signature, and below it, two smaller, more compact signatures.

