

## **Antrag Nr. 11**

der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen  
an die 169. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer  
am 26. November 2020

### **ARBEITNEHMERINNEN-BEGRIFF MODERNISIEREN – PREKÄRE BESCHÄFTIGUNGSFORMEN UNTERBINDEN LEHREN ZIEHEN AUS CORONA UND AUS DEM FALL „AMAZON“**

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert die Bundesregierung, vor dem Hintergrund der Corona-Erfahrungen, zur Eindämmung bzw Vermeidung prekärer Beschäftigungsformen auf:

- Die Ausbreitung neuer Formen unselbständiger Beschäftigung macht es erforderlich, dass der Begriff des/der ArbeitnehmerIn stärker auf die wirtschaftliche Abhängigkeit und die Schutzbedürftigkeit der Beschäftigten abgestellt wird.
- Es muss eine Vermutungsregel für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses eingeführt werden, wonach widerlegbar vermutet wird, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, wenn jemand einen bestimmten Zeitraum persönlich für einen anderen arbeitet.
- Beschäftigte der sogenannten Gig-Economy, wie etwa Uber-Fahrer oder Essenszusteller sollen ex lege als ArbeitnehmerInnen gelten.
- Ähnlich wie in Deutschland soll eine Haftung des Erstauftraggebers für den Lohn beispielsweise für den Baubereich und das Kleintransportgewerbe bzw des Versenders im Onlinehandel eingeführt werden.
- Das Personal der Kontrollbehörden (insb Finanzpolizei, Arbeitsinspektion, Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse, Kontrollorgane der Sozialversicherung) muss substantiell aufgestockt werden, damit ihre Kontrollfunktion ausreichend wahrgenommen werden kann.
- Der Anteil an überlassenen Arbeitskräften an den Beschäftigten im Betrieb soll generell begrenzt werden (zB 10 %) und es soll einen Anspruch des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin auf Übernahme ins Stammpersonal nach einer bestimmten Dauer der Überlassung (etwa 6 Monate) geben.

Der Schutz des Arbeitsrechts (kollektivvertraglicher Mindestlohn, Arbeitszeitgrenzen, Überstundenzuschläge, Kündigungsfristen, Entgeltfortzahlung bei Krankheit oder Dienstverhinderung, Gesundheitsschutz in der Arbeit, etc) knüpft an den Begriff des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin an. Nur für Beschäftigte, die die rechtlichen Voraussetzungen für den ArbeitnehmerInnen-Begriff erfüllen und damit als „unselbstständig“ eingestuft werden, gelten diese Rechte. Auch in der Sozialversicherung hat die Zuordnung zu den Unselbstständigen für die Betroffenen eine enorme Bedeutung. Nur bei dieser Beschäftigungsform hat auch der Beschäftigte einen Teil der SV-Beiträge zu tragen. Die Beitragsgrundlage ist das gebührende Entgelt („Anspruchslohnprinzip“), es gebührt Krankengeld im Fall der Arbeitsunfähigkeit und es besteht eine automatische Arbeitslosenversicherung.

Auf diesen Grundlagen haben das Sozialsystem, die Arbeitswelt und die Sozialpartnerschaft auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene in Österreich jahrzehntelang gut funktioniert. Mit der Ausbreitung neuer Arbeitsformen im Grenzbereich zwischen ArbeitnehmerInnenstatus und Selbstständigkeit kommt dieses Gefüge ins Wanken. Probleme bereitet vor allem das Auftreten neuer Formen unselbstständiger Beschäftigung, die aber nicht als solche behandelt bzw geschützt werden.

Schon vor der Corona-Krise sind immer wieder Problemfälle ins Rampenlicht der Öffentlichkeit gekommen, wie zB bei den Auslieferarbeiten für den Amazon-Konzern. Seit Herbst 2018 ist das Amazon-Verteilzentrum in Österreich in Betrieb. Zum Start hieß es, dass der Versandhändler – statt wie zuvor mit der Post – mit regionalen und lokalen Geschäftspartnern zusammenarbeiten wird. Eineinhalb Jahre später (Feb 2020) kontrollierte die Finanzpolizei 36 Amazon-Partnerbetriebe. Das Ergebnis:

49 Arbeitsrechtsverstöße und die Erkenntnis, dass viele der unter prekären Verhältnissen arbeitenden Transportfahrer vom geltenden Arbeits- und Sozialrecht nicht oder nur unzureichend geschützt werden.

Besonders drastisch hat die Corona-Krise vor Augen geführt, wie problematisch die Situation prekärer, de facto unselbständiger Arbeitsformen außerhalb des Arbeitsrechts ist. Sehr viele Betroffene wurden „über Nacht“ mit dem Wegfall von Arbeit und Einkommen konfrontiert – und das ohne jede Kündigungsfrist und ohne Anspruch auf Arbeitslosengeld. Auch die Einbindung in ein Kurzarbeitsprogramm ist an den Status ArbeitnehmerIn gebunden.

Maßgeblich für die traditionelle Einordnung als ArbeitnehmerIn ist nach geltendem Recht die „persönliche Abhängigkeit“. Kriterien dafür sind die Einordnung in den betrieblichen Ordnungsbereich, wie insb die Bindung hinsichtlich Arbeitszeit, Arbeitsort, Arbeitsabfolge und die Weisungsgebundenheit oder auch der Nichtbesitz der „Produktionsmittel“, mit denen gearbeitet wird. Waren diese Abgrenzungskriterien ursprünglich durchaus treffend, so erweisen sie sich in Anbetracht der vielen Änderung in der Arbeitswelt vielfach als nicht mehr adäquat, wenn zB ein Kleintransportfahrer eines Unternehmens allein schon deshalb vom Beschäftigterbetrieb als Selbstständiger behandelt wird, weil er einen eigenen – oft gemieteten – LKW benützt bzw benützen muss.

Auch die Weisungsgebundenheit verliert durch neue Managementmethoden wie zB „indirekte Steuerung“ an Bedeutung, indem die Arbeiten durch Zielvorgaben in hoher Eigenverantwortung erbracht werden müssen. Die Bindung an geregelte Arbeitszeiten wird durch hohe Zielvorgaben und strikte Abgabetermine zum Nachteil der Beschäftigten aufgelöst.

Es wird in diesem Umfeld – etliche Veränderungen gehen mit der Digitalisierung einher – für Unternehmen immer leichter, die Beschäftigten auf Basis des geltenden Rechts in die formelle Selbstständigkeit zu drängen bzw Arbeitsleistung nur noch in dieser Form entgegenzunehmen. Auch wenn die persönliche Abhängigkeit in ihrer früheren Gestalt weniger stark gegeben ist, bleibt allerdings in den meisten Fällen eine klare wirtschaftliche Abhängigkeit von der ArbeitgeberIn bzw AuftraggeberIn bestehen.

Erschwerend kommt für die Betroffenen hinzu, dass bei Wegfall der ArbeitnehmerInneneigenschaft weder die Arbeiterkammern, noch die Gewerkschaften oder die Betriebsräte einen rechtlichen Hebel einsetzen können, um den Betroffenen zB zu einer Entlohnung zumindest auf dem Niveau des kollektivvertraglichen Mindestlohns zu verhelfen.

Es ist vor diesem Hintergrund hoch an der Zeit den ArbeitnehmerInnen-Begriff so an die Arbeitswelt anzupassen, dass er nicht mehr – wie bisher – fast ausschließlich auf die persönliche Abhängigkeit abstellt, sondern viel mehr auch auf die wirtschaftliche Abhängigkeit und auf die Schutzbedürftigkeit der Beschäftigten.

Ein wichtiger Schritt, um das zu erreichen, wäre die Einführung einer Vermutungsregel für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses – etwa indem widerleglich vermutet wird, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, wenn jemand einen bestimmten Zeitraum, wie etwa mehr als zwei Monate, persönlich für einen anderen arbeitet. Dies würde es den Betroffenen erheblich erleichtern, ihre Rechte als Unselbstständige geltend zu machen und sohin ihre typischerweise viel schwächere Position etwas kompensieren. Gleichzeitig würde damit unfairer Wettbewerb erschwert zwischen Unternehmen, die sich auf Kosten ihrer Beschäftigten durch „Lohn- und Sozialdumping“ Wettbewerbsvorteile verschaffen und Unternehmen, die das nicht tun und ihre ArbeitnehmerInnen fair behandeln.

Bei bestimmten Formen der Erwerbstätigkeit sollte der Gesetzgeber von vornherein klarstellen, dass es sich um eine Tätigkeit als ArbeitnehmerIn handelt – in Anknüpfung zB an ein vor kurzem in Kalifornien beschlossenes Gesetz, wonach der Fahrtendienst Uber und andere Unternehmen der sogenannten Gig-Economy ihre Beschäftigten als ArbeitnehmerInnen behandeln müssen.

Die besten rechtlichen Schutzbestimmungen nützen jedoch nichts, wenn sie nicht eingehalten werden. Sehr wichtig sind daher auch die Einführung einer Haftung des Erstauftraggebers zB im Baubereich und im Kleintransportgewerbe bzw im Onlinehandel und eine massive Aufstockung des Personals in den Kontrollbehörden. So hat zB die Finanzpolizei österreichweit nur rund 450 MitarbeiterInnen, ist aber für eine Vielzahl von Aufgaben zuständig, die weit über die Verfolgung von Sozial- und Abgabenbetrug hinausreichen, wie zB Kontrolle des Glücksspiels.

Zu einer erheblichen Gefährdung der bewährten Arbeits- und Sozialordnung kann auch Leiharbeit führen. In etlichen Betrieben, wie zB auch bei Amazon, wird diese Beschäftigungsform nicht nur zur Abdeckung von Arbeitsspitzen eingesetzt, sondern immer häufiger auch zur Abdeckung regelmäßig anfallender Arbeit. Auch bei dieser Beschäftigungsform hat Corona neuerlich aufgezeigt, wie prekär sie für die Betroffenen ist. Negativ betroffen ist auch das Sozialsystem, zB durch „Zwischenparken“ von Leiharbeitskräften in der Arbeitslosenversicherung in beschäftigungslosen Zeiten. Dazu kommt, dass durch permanenten Einsatz eines hohen Anteils von Leiharbeitskräften in einem Beschäftigerbetrieb die Bildung eines Betriebsrats und damit die betriebliche Interessenvertretung auch der dort beschäftigten ArbeitnehmerInnen massiv erschwert wird (siehe dazu auch den Antrag Nr 3 Kündigungsschutz bei Betriebsratswahlen stärken – vor allem bei erstmaliger Betriebsratsgründung). Der Anteil der überlassenden Arbeitskräfte sollte deshalb klar begrenzt werden und nach einiger Dauer der Beschäftigung sollte ein Anspruch auf Übernahme ins Stammpersonal bestehen.



Sozialdemokratische  
Gewerkschafterinnen  
in der Bundesarbeitskammer

Angenommen <input checked="" type="checkbox"/>	Zuweisung <input type="checkbox"/>	Ablehnung <input type="checkbox"/>	Einstimmig <input checked="" type="checkbox"/>	Mehrstimmig <input type="checkbox"/>
------------------------------------------------	------------------------------------	------------------------------------	------------------------------------------------	--------------------------------------