

## **Neue Arbeitswelt – A-typische Beschäftigungsformen**

### **Status quo**

Die Leistung von unselbständigen Diensten wird heute vermehrt nicht mehr im Rahmen des klassischen unbefristeten Vollzeitarbeitsverhältnisses erbracht. Es ist vielmehr ein eklatanter Anstieg der Zahl der so genannten atypischen Beschäftigungsverhältnisse zu verzeichnen. Es gibt immer mehr Werkverträge, freie Dienstverträge, Teilzeitbeschäftigungen, geringfügige Beschäftigungen, Telearbeitsplätze etc. So notwendig flexiblere Beschäftigungsformen in der neuen Arbeitswelt auch sind, dürfen dabei jedoch nicht die damit verbundenen Schutzdefizite übersehen werden.

Häufig werden diese neuen Beschäftigungsformen nur zur Umgehung des Arbeitsrechts benutzt, indem z. B. laut Vertrag ein freies Dienstverhältnis eingegangen wird, tatsächlich aber Arbeitnehmereigenschaft vorliegt. D.h., weniger die Zahl der echten freien Dienstverhältnisse als vielmehr die Anzahl der als freie Dienstverhältnisse „getarnten“ Arbeitsverhältnisse nimmt zu.

### **Die Idee**

Es gilt nun Schutzdefizite zu erkennen und zu beseitigen. Daher bedarf es effektiver Regelungen, die sowohl dem Bedürfnis nach sozialem Schutz der Beschäftigten als auch dem Flexibilitätsbedürfnis der Unternehmen Rechnung tragen.

Soziale Schutzlücken zu schließen bedeutet auch die freien Dienstnehmer in das Arbeitsrecht einzubeziehen. Entscheidend ist hier immer, wie das Vertragsverhältnis tatsächlich gelebt wird. Werden Dienstleistungen im wesentlichen persönlich erbracht und wird über keine wesentlichen eigenen Betriebsmittel verfügt so wird der vermeintlich „freie“ Dienstnehmer de facto als echter Dienstnehmer tätig. Will dieser die ihm daher zustehenden Ansprüche geltend machen, muss er vor Gericht beweisen, dass er entgegen dem abgeschlossenen Vertrag als echter Arbeitnehmer anzusehen ist oder war. Den Dienstnehmer trifft also die Beweislast. Eine Beweislastumkehr wäre daher eine Variante um „freie“ Dienstnehmer in das Arbeitsrecht einzubeziehen. Es sollte von vornherein die Arbeitnehmereigenschaft angenommen werden, und diese kann vom Arbeitgeber widerlegt werden, gelingt dies nicht, so ist auf das Dienstverhältnis Arbeitsrecht anzuwenden.

Es gibt aber heute auch immer mehr Selbständige, die in einer den Arbeitnehmern ähnlichen Art und Weise tätig werden und damit eine Art „Zwitterstellung“ zwischen Selbständigen und Unselbständigen einnehmen. Um für diese Beschäftigtengruppe Schutzdefizite zu vermeiden, bedarf es einer eingehenden Prüfung, inwieweit sie ein den Arbeitnehmern gleichartiges Schutzbedürfnis haben und inwieweit daher einzelne arbeitsrechtliche Schutzbestimmungen auf sie zur Anwendung gebracht werden sollen.

Zu den atypisch Beschäftigten zählen auch die geringfügig Beschäftigten. Gerade bei jenen Menschen, die von einer oder mehreren geringfügigen Beschäftigungen ihren Lebensunterhalt bestreiten müssen, stellt sich das Problem, dass sie trotz Arbeit arm sind. Wir sprechen von den so genannten „working poor“. Ihre Situation könnte durch eine Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze verbessert werden.

Zugleich muss eine Anhebung der Zuverdienstgrenzen erfolgen. Dabei sollte vom „Alles-oder-nichts-Prinzip“ abgegangen werden; d.h. es sollte die jeweilige Sozialleistung nicht entweder in voller Höhe oder gar nicht gebühren. Vielmehr soll die Sozialleistung je nach Höhe des geringfügigen Einkommens auch in reduzierter Höhe gebühren.

Einer Verbesserung bedarf vor allem auch die Situation der Teilzeitbeschäftigten. So sollen zum einen Weiterqualifizierungsmaßnahmen vom Arbeitsmarktservice nicht nur für Arbeitslose, sondern auch – in entsprechender Abstufung – für Teilzeitbeschäftigte gefördert werden. Dadurch sollen ihre Chancen auf einen Wechsel in ein Vollzeitbeschäftigungsverhältnis verbessert werden. Zum anderen muss es dann, wenn jemand in Teilzeit arbeiten will, die Möglichkeit geben, auch in dieser Beschäftigungsform qualifizierte Tätigkeiten auszuüben.

### **ÖAAB fordert**

- Beweislastumkehr für Arbeitgeber zugunsten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- Schärfere Kontrollen durch Arbeitsinspektorat oder Gebietskrankenkassen
- Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze
- Anhebung der Zuverdienstgrenzen für Sozialleistungsempfänger
- Abgehen vom „Alles-oder-nichts-Prinzips“
- Verbesserung im Bereich der Teilzeitbeschäftigten