

Teil 1: Grundlagen

1. Die Arbeitswelt von morgen

Bei dem raschen Wandel, der unsere Epoche charakterisiert, kann niemand voraussehen, wie die Arbeitswelt in wenigen Jahrzehnten tatsächlich aussehen wird. Unübersehbare Anzeichen sind jedoch bereits vorhanden. Das auf unbestimmte Zeit eingegangene Vollarbeitsverhältnis, das die Arbeitskraft langfristig und zur Gänze in Anspruch nimmt und für sich allein das zur Lebensführung erforderliche Einkommen verschaffen soll, hat seine Dominanz eingebüßt. Der Trend geht schon heute in die Richtung, Stammpersonal knapp zu halten und zusätzliche Arbeitskräfte nur mehr projektbezogen einzusetzen. Das kann zum einen durch befristete Arbeitsverträge geschehen. Der Vorteil für das Unternehmen besteht darin, lange Kündigungsfristen und Kündigungsbeschränkungen vermeiden zu können. Um Schwankungen im Personalbedarf auszugleichen, bietet sich auch der Einsatz von Leiharbeitnehmern an. Diese stehen in einem befristeten oder unbefristeten normalen Arbeitsverhältnis zu einem Leiharbeitsunternehmen, werden von diesem aber jeweils auf Zeit einem Beschäftigterbetrieb zur Verfügung gestellt. Der Beschäftigter stellt die Arbeitnehmer nach Ablauf der vereinbarten Dauer einfach zurück. Das Risiko der Weiterbeschäftigung oder Kündigung dieser Arbeitnehmer trägt der Überlasser. Schließlich hat auch die Teilzeitarbeit zugenommen. Auf Teilzeitarbeitnehmer finden Arbeits- und Sozialrecht volle Anwendung. Allein durch einen Teilzeitjob lässt sich das zum Leben erforderliche Einkommen jedoch nicht verdienen.

Haben die Propheten der neuen Zeit Recht, dann werden wir es in Zukunft in hohem Ausmaß mit lediglich vorübergehend eingegangenen Beschäftigungsverhältnissen, Beschäftigungsverhältnissen mit erheblich verkürzter Wochenarbeitszeit, mit Arbeit nur an einzelnen Tagen der Woche oder gar des Monats, mit Arbeit auf Abruf und Ähnlichem zu tun haben. Vor allem für qualifizierte Kräfte wird vermutet, dass sie immer häufiger nicht mehr auf Dauer beschäftigt, sondern jeweils nur für ein bestimmtes Projekt herangezogen werden. Dies kann durch Einbindung in eine vorgegebene Organisation und damit im Rahmen eines Arbeitsvertrages, aber auch auf selbständiger Basis erfolgen. Derartige Arbeitsformen bis hin zu Crowdwork sind notwendigerweise dann zu erwarten, wenn sich an Stelle der traditionellen vertikal-hierarchischen Betriebsorganisation vermehrt horizontal prozessorientierte Organisationsformen durchsetzen. Wird die menschliche Arbeit in immer mehr Unternehmen durch Roboter ersetzt, hat dies Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. Vor allem ungelernete Arbeitnehmer werden es schwerer haben, Arbeitsplätze zu finden. Es wird zudem erwartet, dass die neuen Formen der Arbeit in Kombinationen auftreten werden. Arbeit in verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen dürfte nicht nur hintereinander, sondern zunehmend parallel erfolgen. Nicht mehr nur die Putzfrau oder die Kassiererin in einem Supermarkt wird sich dann ihren Lebensunterhalt durch mehrere nebeneinander ausgeübte Arbeitsverhältnisse verdienen müssen, der Kreis der Personen, die ihr Einkommen wie in einem Puzzlespiel aus mehreren Modulen zusammensetzen, zu denen auch Formen der erwähnten neuen Selbständigkeit treten werden, wird sich erheblich ausdehnen. Damit wird aber auch die partielle Arbeitslosigkeit, der Verlust eines oder mehrerer dieser Module zu einem ernststen Problem.

Wie weit kann das geltende Arbeitsrecht den zu erwartenden Veränderungen gerecht werden? Seine primäre Aufgabe besteht im Schutz arbeitender Menschen. Dem liegt die Annahme zugrunde, dass es zwischen Arbeitnehmern und ihren Arbeit-

gebern typischerweise ein Machtgefälle gibt, das es auszugleichen gilt. Ebenso unstrittig ist jedoch, dass dieser Schutz nicht so weit gehen darf, dass potenzielle Arbeitgeber abgeschreckt werden, Arbeitsplätze einzurichten oder Unternehmen zu gründen. Der Wohlstand eines Landes hängt entscheidend davon ab, dass sich Unternehmen entwickeln können und Arbeitslosigkeit gering gehalten wird.

Der durch das Arbeitsrecht gewährte Schutz muss Inhalte betreffen, bei denen es tatsächlich ein besonderes Schutzbedürfnis gibt. Im Vordergrund stehen dabei zwei Probleme. Einmal die personelle Reichweite dieses Schutzes: Geht es dabei um Risiken, die typischerweise nur bei traditionellen Arbeitnehmern auftreten oder werden auch andere, nicht dem Arbeitsrecht unterliegende Personengruppen von diesen Risiken in gleicher Weise betroffen? Entspricht der Anwendungsbereich des Arbeitsrechts somit dem Schutzbedürfnis arbeitender Menschen oder ist er zu eng? Zum anderen geht es um die Begrenzung der dem Einzelnen zugemuteten Eigenverantwortlichkeit. Was rechtfertigt es, an denselben Menschen, je nachdem, ob er sich im Arbeitsverhältnis oder außerhalb desselben bewegt, unterschiedliche Anforderungen zu stellen?

Das durch Gesetz und Rechtsprechung geschaffene Arbeitsrecht muss sich inhaltlich zudem stets einer Prüfung an Hand dreier Kriterien stellen, die für die gesamte Rechtsordnung gelten. Werden überzeugende Ziele verfolgt? Sind die eingesetzten Mittel geeignet, diese Ziele zu verwirklichen? Lassen sich diese Ziele auch durch weniger einschneidende Maßnahmen erreichen?

Jede Auseinandersetzung mit dem Arbeitsrecht beruht bei allem Bemühen um Objektivität in einem gewissen Umfang auch auf subjektiven Werturteilen. Bei der folgenden Darstellung werden sie angesprochen.

2. Mit wem hat es das Arbeitsrecht zu tun?

Das geltende Arbeitsrecht bestimmte 2018 das Leben von nahezu 3,8 Millionen Menschen in Österreich¹. Für seine Anwendung ist ihre Zusammensetzung von Bedeutung. Männer sind etwas stärker vertreten als Frauen, es gibt doppelt so viele Angestellte wie Arbeiter. Mehr als doppelt so viele Männer wie Frauen sind als Arbeiter beschäftigt, während bei den Angestellten die Frauen die klare Mehrheit stellen. Der Ausländeranteil beträgt 20,5 %, wobei der Arbeiteranteil nahezu doppelt so hoch ist wie der Anteil der Angestellten. 2018 gab es über 13.000 freie Dienstverhältnisse; das sind 0,35 % aller Beschäftigten.

Die Zeiten, in denen nahezu alle Arbeitnehmer in Vollzeit arbeiteten, sind vorbei. 2009 traf das zwar noch bei 87 % der Männer, aber nur mehr bei 52 % der Frauen zu; 4 % der Männer und 34 % der Frauen arbeiteten ausschließlich in Teilzeit². Atypisch Beschäftigte verdienen im Vergleich zu Normalbeschäftigten im Durchschnitt um 23 % weniger. Teilzeit und andere Formen atypischer Beschäftigung haben in den letzten Jahren stärker zugenommen als die Normalarbeitsverhältnisse, stellen aber noch immer ein Minderheitenschicksal dar. Für das Jahr 2014 verzeichnete die Statistik Austria unter 2,4 Millionen Arbeitnehmern 833.000 atypisch Beschäftigte. Darunter waren 505.500 Teilzeitbeschäftigte, 136.600 geringfügig Beschäftigte und 110.000 nur befristet Beschäftigte³. 2017 waren rund 348.400 Arbeitnehmer und 27.400 freie Dienstnehmer geringfügig beschäftigt, 14.940 waren vollbeschäftigte arbeitnehmerähnliche freie Dienstnehmer⁴.

-
- 1 Quelle: Hauptverband der Sozialversicherungsträger, September 2018.
 - 2 Vgl *Geisberger/Knittler*, Niedriglöhne und atypische Beschäftigung in Österreich, Statistische Nachrichten 6/2010.
 - 3 Statistik Austria, Verdienststrukturerhebung 2014.
 - 4 Quelle: Hauptverband der Sozialversicherungsträger, Jänner 2018.

Entscheidend für die Bedeutung des Arbeitsrechts ist jedoch nicht nur Zahl und Struktur der Arbeitnehmer, sondern auch die Zusammensetzung der Partnerseite. Österreichs Wirtschaft ist klein- und mittelständisch strukturiert⁵. Nicht weniger als 94,2 % aller Betriebe sind Kleinstbetriebe (bis 19 Arbeitnehmer), die immerhin 28 % der unselbständig Beschäftigten Arbeit geben. 3,7 % sind Kleinbetriebe (20–49 Arbeitnehmer) mit 14 % der Beschäftigten. In den 1,7 % Mittelbetrieben (50 bis 249 Arbeitnehmer) arbeiten 21 % der Beschäftigten und in den 0,3 % Großbetrieben (über 249 Arbeitnehmer) 37 % der Beschäftigten. Die durchschnittliche Beschäftigtenzahl beträgt in Kleinbetrieben 29, in Mittelbetrieben annähernd 100 und in Großbetrieben 809 Arbeitnehmer.

3. Die neuen Herausforderungen

Diese Zahlen zwingen dazu, sich von der Vorstellung einer Arbeitswelt mit unbefristeten Arbeitsverträgen und voller Arbeitszeitverpflichtung zu verabschieden. Neben diese gern als Normalarbeitsverhältnisse bezeichnete Formen treten verschiedene Vertragsgestaltungen, die sich durch eine Abschwächung der vertraglichen Bindung der zur Arbeitsleistung verpflichteten Personen auszeichnen. Wie schon angedeutet, gilt das vor allem für auf Teilzeit und auf bestimmte Dauer abgeschlossene *prekäre* Arbeitsverträge. Obwohl für sie ebenso wie für Leiharbeitnehmer uneingeschränkt Arbeitsrecht gilt, reicht dieser Schutz allein nicht aus, um den Lebensbedürfnissen dieser Personengruppe ausreichend Rechnung zu tragen. Wenn Arbeiten, die bisher üblicherweise von Arbeitnehmern erbracht wurden, an Selbständige vergeben werden, sei es in Form von „freien Dienstverträgen“ oder von „Werkverträgen“, fällt jedoch auch dieser Schutz weg, da beide Arbeitsformen aus dem Anwendungsbereich des Arbeitsrechts herausfallen. Wie angedeutet, nehmen diese Formen atypischer Beschäftigung jedoch zu.

5 Vgl Statistik Austria, Leistungs- und Strukturstatistik 2015.