

## **Alternative Arbeitsformen**

Inhalt:

Die Themen der 44. Arbeitstagung in Traunkirchen

Crowdwork

Grundsatz des Zivilrechts

Internationale Wertschöpfung

Zero hour contract

Peek und Cloppenburg Urteil

Grundsätze des Arbeitsvertrages

Zielvorgaben als Weisung (bewegliches System)

Soziale Sicherheit

staatenübergreifende Betriebsstrukturen

internationale Plattformen und Streikrecht

Die Zeit ruft nach Veränderungen, auch in der Arbeitswelt, wobei sich insbesondere zwei Modelle entwickeln, welche künftig erhebliche Unruhe in der Arbeitswelt und nicht nur dort, auch bei den Gewerkschaften entfalten werden, da sie nicht nur die neuen Arbeitsverträge beeinflussen, sondern auch Auswirkungen auf bestehende Arbeitsformen haben.

Deshalb beschäftigte sich die 44. Arbeitstagung des Inst.f.Arbeits-u. Sozialrecht der Univ.Wien am 9.5.-10.5. 2016 mit diesem Thema. Robert Rebhahn referierte zur Reichweite des europäischen Schutzes für mod. Rechtsformen der Arbeit, Jeremias Prassl aus Oxford und Martin Risak zu Flexibilität quantitativer und qualitativer Arbeitsverpflichtung, Thomas Klebe aus Frankfurt und Beatrix Karl zu Plattformen zwischen Arbeitenden und Leistungsempfängern, Franzis Kessler aus Paris und Wolfgang Mazal zu Arbeitnehmerähnliche Selbständige, was in der Folge durch Mazal allein übernommen wurde, da Prof. Kessler infolge eines Unfalls an der Tagung nicht teilnehmen konnte.

Crowdwork (Näheres dazu in Martin Risak ZAS 2015/3), als Form der Plattformökonomie dh. interne oder externe Ausschreibungen von Arbeiten, deren Annahme vom Ausschreibenden abhängt und zero hour construction als Vereinbarung, die hinsichtlich des Tätigkeitsumfangs keinen der Vertragspartner bindet, also im eigentlichen Sinn kein Arbeitsvertrag ist, liegt

der Gedanke zu Grund Beschäftigte als Selbständige zu implementieren, welche die Sicherheit arbeits- und sozialrechtlicher Normen mit dem Risiko des Selbständigen vertauschen sollen, jedoch ohne den für diese Berufsgruppe nötigen Gewinn einfahren zu können. Als gewünschtes Nebenprodukt dieser Zielvorstellung, erfolgt die teilweise Zerstörung gewerkschaftlicher Aktivitäten.

Der Grundsatz des Zivilrechts unterschiedliche Interessensphären abzusichern genügt bei weitem nicht mehr, sondern das Recht muss die nötigen Antworten finden, um die unterschiedlichen Kräfte im Sinne der sogenannten Waffengleichheit abzusichern. In der Vergangenheit wurde die sozial- und arbeitsrechtliche Absicherung wesentlich durch die Gewerkschaften sichergestellt, welche allerdings in der Regel regional begrenzt waren. Die Globalisierung erfordert aber ganz andere Antworten, welche die gängige Rechtslage völlig verändern werden.

Crowdwork umfasst schon heute die gesamte Wertschöpfung in Dienstleistung und Industrie von der Forschung und Entwicklung über die Produktion bis in den Vertrieb und After Sales Bereich. Die Arbeitsbedingungen sind unfair, durch AGB geregelt mit schlechten Verdienstmöglichkeiten, unsicherer Bezahlung, Zielvorgaben und Datenschutzproblemen.

Ähnliches passiert bei den zero hour Contracten, eine inzwischen beliebte Arbeitsform in England, welche bei weiteren Kostenproblemen im GW leicht auf die Gesundheitsberufe übergreifen könnte. Teile davon sind schon bei den Reformen der Berufsgesetze zu erkennen, welche die Gesamtverantwortungen qualifizierter Berufe auf Assistenzberufe aufteilen. Nach Mosler sind atomisierte Arbeitszeitvereinbarungen unzulässige Gesetzesumgehung (vgl. Mosler, Arbeitsrechtliche Probleme der Teilzeitbeschäftigung DRdA 1999, 338ff). Das Hauptziel bei dieser Arbeitsform besteht darin AN nicht mehr zeitbezogen, sondern tätigkeitsbezogen zu bezahlen, dh. nur mehr für tatsächlich geleistete Arbeit. Änderungen im Heimarbeitsgesetz, wie Karl ausführte, nützen da nichts, da es sich um tatsächlich Beschäftigte im Betrieb handelt, welche über eigene Vertragskonstruktionen zu solchen Vertragsänderungen genötigt sein könnten, schließlich gibt es opting out, dem sich bereits acht europäische Staaten angeschlossen haben.

Obwohl der OGH zu 8 ObA 116/04y Peek und Cloppenburg) unter Hinweis auf (Ch.Klein, Möglichkeiten und Grenzen flexibler Teilzeitarbeit in FS Cerny, 220),

ua. Teilnichtigkeit des Vertrages judiziert und die Grundsätze des Arbeitsvertrages auf derartige Umgehungsgeschäfte angewendet hat, wird es im Hinblick auf die internationale Entwicklung nötig sein, sich Alternativen des Arbeitsvertrages zu überlegen. Gewöhnlich geht man von der persönlichen und wirtschaftlichen Abhängigkeit des AN aus. Die persönlichen werden durch den Dienstbetrieb, die wirtschaftlichen durch das Einkommen, welches den persönlichen Bedarf absichert, charakterisiert. Beide können Manager aber durch Pooldienstvarianten trotz Arbeitskräfteüberlassung umgehen, indem Beschäftigten im GW, wie in anderen Dienstleistungsbereichen, angebotene Arbeiten bei mehreren Dienstgebern staatenübergreifend angeboten werden, welche dann über multinationale Konzernkonstruktionen miteinander verbunden sind, wenn erst die Privatisierung das GW erreicht hat.

Auf diese Entwicklung zu warten hat keinen Sinn. Wichtig wäre es die von den Höchstgerichten geforderte persönliche Abhängigkeit entsprechend der Lehre Wilburgs (das bewegliche System der Rechtswissenschaft) nicht ausschließlich durch die Arbeitsorganisation der vergangenen Jahrhunderte zu legitimieren, sondern aus den Zielvorgaben der Verträge abzuleiten, welche rechtlich als Weisung bzw. Einordnung unter eine Organisation gedeutet werden müssten. Das würde die Eingliederung dieser Verträge in anerkannte Arbeitsformen ermöglichen und den Gedanken, abhängige Tätigkeiten als selbständige zu deklarieren, hintanhaltend. Eine rein wirtschaftliche dh. einkommensbezogene Bewertung, wie Mosler argumentierte, hält unter Berücksichtigung der Verdienste einzelner Angestellter rechtlichen Kriterien ebenso wenig stand, wie die organisatorische Abgrenzung über die Frage, ob Selbständige Personen anstellen, wie Schindler meinte.

Ein weiteres Problem ergibt sich aus der mangelnden Sozialversicherung von Crowdworkern und zero hour Kontrahenten. Wenn die Entwicklung fortschreitet ist die Finanzierung der Krankenversicherung und der Pensionen in Gefahr, die sich im Wesentlichen durch SV Beiträge finanzieren, welche dann ganz oder teilweise fehlen. Ob Wertschöpfungsabgabe, wie kürzlich von Bert Rürupp gefordert, Abhilfe schaffen kann, ist zweifelhaft, da der Grund dafür offenbar in der Einsparung der Lohnnebenkosten identifiziert werden kann.

Solange die Behandlung in Österreich noch in den öffentlichen Spitälern erfolgt, welche teilweise über Steuern finanziert werden, hält sich das

Finanzierungsproblem, soweit es die pflegerische Versorgung im Spital betrifft, nicht aber bei Pensionen, in Grenzen, bei der, durch die Gesundheitsreform intendierten, Auslagerung der Leistungseinheiten auf private Träger, kann es aber sehr schnell virulent werden.

Das Hauptproblem der Entwicklung besteht allerdings in vermehrt staatenübergreifenden Betriebsstrukturen und der regionalen Abgrenzung der Gewerkschaften. Selbständige („Arbeitnehmer“) können zwar staatsüberschreitend tätig sein, unterliegen aber üblicherweise dem Kartellverbot, wie Rebhahn richtig darstellte, und sollen sich untereinander konkurrenzieren. Diese an sich kluge Regelung ist für Crowdworker und zero hour Kontrahenten, welche sich immer in der abhängigen Stellung befinden, inadäquat. Andererseits entfalten Gewerkschaften ihre Stärke nur in staatlichen Gebilden. Dieses Prinzip könnte durch internationale Plattformen verbunden mit Internationalem Streikrecht überwunden werden, welche ähnlich wie regionale Gewerkschaften vom Kartellverbot ausgenommen werden sollten.

*Günter Flemmich, Prof.Dr.*