

Interessengemeinschaft

für Menschen mit
atypischen Beschäftigungen



**Betriebsrat – Freund oder Feind
atypisch Beschäftigter?**



Herausgeber: GPA-djp, Interessengemeinschaft IG FLex
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
Für den Inhalt verantwortlich: Bernd Kulterer, GB Interessenvertretung
Layout: GPA-djp Marketing, Ulrike Pesendorfer
DVR: 0046655, ÖGB ZVR-Nr.: 576439352



Liebe Leserin! Lieber Leser!

»Atypische Beschäftigung« ist ein Phänomen, das sich mittlerweile in fast allen Bereichen der Arbeitswelt festgesetzt hat, sodass die Bezeichnung »atypisch« nachgerade irreführend geworden ist. Vielmehr muss von rechtlich benachteiligten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gesprochen werden. Diese Benachteiligung zeigt sich besonders darin, dass »atypisch«

beschäftigte ArbeitnehmerInnen oft weitgehend von der innerbetrieblichen Mitbestimmung ausgeschlossen sind und auch an Erfolgen in der Gestaltung von Kollektivverträgen und bei Tarifierpassungen nicht teilhaben. Wer kümmert sich aber um die Rechte dieser Menschen und hilft ihnen wenn es Schwierigkeiten gibt?

Die GPA-djp hat 2001 die Interessengemeinschaft IG FLeX ins Leben gerufen um »atypisch« Beschäftigten eine Plattform und eine Anlaufstelle zu bieten die auf die speziellen Probleme und Fragestellungen dieser Gruppe zugeschnitten ist. Und wie sieht diese Situation in den Betrieben aus? An wen können »Atypische« sich hier wenden? Um genau das festzustellen, um eine weitere Sensibilisierung zu erreichen, aber auch um nachzufragen wie bekannt das Angebot der IG FLeX ist, startete die Interessengemeinschaft diese Umfrage unter den klassischen Ansprechpartnern bei Problemen im Betrieb. Betriebsrätinnen und Betriebsräte.

Ein Ergebnis sei hier bereits vorweggenommen. Der überwiegende Teil der BetriebsrätInnen zieht in seinem Engagement für MitarbeiterInnen keine Grenze nach Vertragsformen, sondern stellt den Menschen in den Mittelpunkt und versucht diesen zu helfen, ganz gleich ob es sich um freie DienstnehmerInnen oder regulär Beschäftigte handelt.

Diesen ArbeitnehmerInnenvertreterInnen gilt unser ganzer Respekt und Dank!

*Wolfgang Katzian
GPA-djp Vorsitzender*

Inhalt

Betriebsrat - Freund oder Feind atypisch Beschäftigter?

1. Die Umfrage: Hintergrund und Zielgruppe	5
2. Die befragten Unternehmen.....	5
3. Interessenvertretung: Atypische Beschäftigung und Betriebsrat	14
4. Die gewerkschaftliche Vertretung atypisch Beschäftigter: Angebote der GPA-djp und der IG Flex	21

IG Flex - Forderungen	27
------------------------------------	----

Vertretung unterschiedlicher Arbeit- nehmerInnen-Gruppen im Betrieb	30
--	----

GPA-djp Service für GPA-djp-Mitglieder	32
---	----

Wie kann ich atypische in die Betriebsratswahlen miteinbeziehen?	33
---	----

Besonderes Feststellungsverfahren	37
--	----

Betriebsrat – Freund oder Feind atypisch Beschäftigter?

Umfrage der IG FLeX unter BetriebsrätInnen zum Thema atypische Beschäftigung

1. Die Umfrage: Hintergrund und Zielgruppe

Im Frühjahr 2009 führte die Interessengemeinschaft IG FLeX eine Online-Umfrage unter BetriebsrätInnen zum Umgang mit atypischen Beschäftigungsformen in ihren Unternehmen durch. Von den 4.252 Betrieben, in denen BetriebsrätInnen per eMail auf den Online-Fragebogen hingewiesen wurden, gaben 504 Rückmeldung – das entspricht einer Rücklaufquote von 11,8%. Aufgrund des gewählten Verfahrens, so viele BetriebsrätInnen wie möglich mit der Umfrage zu erreichen, wurde auf eine Zufallsstichprobe und damit auf Repräsentativität der Ergebnisse verzichtet.

Stattdessen stand das Ziel im Mittelpunkt, ein möglichst breites Spektrum an Betrieben zu erfassen und somit im Sinne einer explorativen Studie ein beispielhaftes Bild davon zu erheben, wie mit atypischen Beschäftigten in österreichischen bzw. in Österreich ansässigen Betrieben umgegangen wird und wie die Situation aus Sicht der BetriebsrätInnen ist. Von den 504 Personen, die via Online-Fragebogen Rückmeldung gaben, beantworteten 495 ausführlich die Fragen zur Situation von atypisch Beschäftigten. Unter atypisch Beschäftigte verstehen wir in diesem Fall freien DienstnehmerInnen, WerkvertragnehmerInnen und überlassenen Arbeitskräften/Leiharbeitskräften. Die Situation von Teilzeitbeschäftigten, befristet oder geringfügig Beschäftigten wurde im Rahmen dieser Umfrage nicht behandelt. In den Unternehmen der restlichen neun Befragten bestehen keine solchen Beschäftigungsverhältnisse.

2. Die befragten Unternehmen

2.1 Betriebsgröße

Im ersten Teil der Umfrage wurden die Größe des Betriebs nach Beschäf-

tigtenanzahl, die Anzahl der freien DienstnehmerInnen, WerkvertragnehmerInnen und überlassener Arbeitskräfte, sowie die jeweiligen Frauenanteile an diesen Gruppen erfragt. Die Kategorisierung der Betriebsgröße wurde gemäß der Empfehlung der EU-Kommission vom 6. Mai 2003 betreffend die Definition von Klein- und Mittelbetrieben vorgenommen. Mit dem Ziel, feinere Unterscheidungen treffen zu können, wurde ergänzend dazu die Kategorie der Großbetriebe (ab 250 MitarbeiterInnen) noch weiter unterteilt und eine weitere Unterscheidungsstufe für Betriebe ab 1000 ArbeitnehmerInnen (»Großunternehmen 2«) eingeführt.¹

Die 488 BetriebsrätInnen, die die Frage nach der Anzahl der MitarbeiterInnen in ihrem Betrieb beantworteten, vertreten insgesamt 146.743 Beschäftigte. In der erfassten Stichprobe sind Mittelbetriebe (50 bis 249 Beschäftigte) mit 43% am stärksten vertreten (vgl. Tabelle 1). Wenig überraschend stellen BetriebsrätInnen in Kleinstunternehmen (1 bis 9 Beschäftigte) die kleinste Gruppe der Befragten dar. Diese Betriebe sind zwar zahlenmäßig ein wesentlicher Faktor in der weitgehend durch die Kleinteiligkeit der Strukturen gekennzeichneten österreichischen Wirtschaft, verfügen aber vergleichsweise selten über Betriebsratsstrukturen.

Tabelle 1: Befragte BetriebsrätInnen nach Betriebsgröße

Betriebsgröße	Anzahl	Prozent
1 bis 9 (Kleinstunternehmen)	10	2,0
10 bis 49 (Kleinunternehmen)	113	23,2
50 bis 249 (Mittelunternehmen)	211	43,2
250 bis 999 (Großunternehmen)	125	25,6
1000 und mehr (Großunternehmen 2)	29	5,9
Gesamt	488	100,0

Quelle: GPA-djp/IG Flex

1 Es wurden nur MitarbeiterInnenzahlen für die Definition herangezogen, finanzielle Schwellenwerte der Unternehmen wurden nicht abgefragt und blieben daher auch unberücksichtigt.

2.2 Beschäftigte

Obwohl nur 29 BetriebsrätInnen zur Gruppe der »Großunternehmen 2« gehören, vertreten diese dennoch mit 59.803 MitarbeiterInnen die Mehrheit der Beschäftigten (knapp 41%) in den befragten Unternehmen (vgl. Tabelle 2). Unmittelbar dahinter folgt die Gruppe der Beschäftigten in Großunternehmen mit einem Anteil von ca. 40% Beschäftigten. Zwar ist der Großteil der befragten BetriebsrätInnen in Mittelbetrieben tätig, die MitarbeiterInnen dieser Gruppe stellen aber nur ein knappes Fünftel aller Beschäftigten in der gesamten Stichprobe dar.

In der Verteilung der Beschäftigten nach Geschlecht zeigt sich eine männliche Dominanz in den befragten Betrieben. Weibliche Beschäftigte sind hier mit einem Anteil von 45,4% klar in der Minderheit. Den geringsten Frauenanteil (31,6%) weisen dabei Großunternehmen mit 250 bis 999 MitarbeiterInnen auf. Am stärksten vertreten und sogar klar in der Mehrheit sind Frauen mit 79,5% in den befragten Mittelbetrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten.

Tabelle 2: Beschäftigte nach Betriebsgröße

Betriebsgröße	Beschäftigte		
	Anzahl	Prozent	Frauenanteil (in Prozent)
1 bis 9 (Kleinstunternehmen)	65	0,0 ²	72,3
10 bis 49 (Kleinunternehmen)	3.110	2,1	41,4
50 bis 249 (Mittelunternehmen)	25.425	17,3	79,5
250 bis 999 (Großunternehmen)	58.340	39,7	31,6
1000 und mehr (Großunternehmen 2)	59.803	40,7	44,6
Gesamt	146.743	100,0	45,4

Quelle: GPA-djp/IG FLEX

2 Gerundet auf eine Stelle nach dem Komma, Ausgangswert: 0,04.

2.3 Die Verbreitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse in österreichischen Unternehmen

Neben der allgemeinen Frage, wie viele Beschäftigte der Betrieb des jeweiligen Befragten zählt, wurde auch nach der Anzahl der MitarbeiterInnen gefragt, die in unterschiedlichen atypischen Beschäftigungsverhältnissen im Betrieb tätig sind. Konkret wurde die Anzahl von Freien DienstnehmerInnen, WerkvertragnehmerInnen und überlassenen Arbeitskräften bzw. LeiharbeiterInnen erhoben. Auf den ersten Blick zeigen die Umfrageergebnisse, dass sich der Anteil dieser Arbeitsverhältnisse unter allen Beschäftigten um die 10%-Marke bewegt (vgl. Tabelle 1). Insgesamt sind in den in der Umfrage erfassten Unternehmen 15.995 Personen in Form eines atypischen Beschäftigungsverhältnisses tätig. Am häufigsten werden die erhobenen Formen von Arbeitsverträgen dabei in Großunternehmen mit einer Beschäftigtenzahl von 250 bis 999 MitarbeiterInnen angewandt.

Betrachtet man die Beschäftigungsverhältnisse im Einzelnen, so stellen überlassene Arbeitskräfte bzw. LeiharbeiterInnen mit 7543 Personen bzw. einem Anteil von 5,1% an allen 146.743 Beschäftigten die größte Gruppe der atypisch Beschäftigten in den Unternehmen der befragten BetriebsrätInnen dar. Nach Betriebsgröße betrachtet kommt diese Erwerbsform in Großunternehmen häufiger vor als in Klein- und Mittelbetrieben. In Kleinstbetrieben mit bis zu neun MitarbeiterInnen sind in der erhobenen Stichprobe keine überlassene Arbeitskräfte bzw. LeiharbeiterInnen tätig.

5667 oder 3,9% aller Beschäftigten in den erfassten Unternehmen sind Freie DienstnehmerInnen, wobei dieses Beschäftigungsverhältnis am seltensten in Betrieben mittlerer Größe zu finden ist.

Werkverträge werden insgesamt am seltensten zur Regelung des Beschäftigungsverhältnisses eingesetzt. In den Betrieben sind nach Angaben der befragten BetriebsrätInnen 2785 Personen (1,9%) auf Werkvertragsbasis beschäftigt. Auffällig ist hier allerdings, dass diese Erwerbsform vor allem für Kleinstbetriebe mit bis zu neun Beschäftigten attraktiv sein dürfte. Bei diesen Betrieben hat sie mit 7,7% den größten Anteil, den niedrigsten hingegen mit 0,8% bei den „Großunternehmen 2“.

Tabelle 3: Verteilung atypischer Beschäftigung nach Betriebsgröße (in Prozent)

Betriebsgröße	Atypische Beschäftigungsverhältnisse			
	Gesamt	FD	WV	LA
1 bis 9 (Kleinstunternehmen)	10,8	3,1	7,7	0,0
10 bis 49 (Kleinunternehmen)	11,8	4,6	3,2	4,0
50 bis 249 (Mittelunternehmen)	7,8	2,4	1,9	3,6
250 bis 999 (Großunternehmen)	12,2	4,2	3,0	5,0
1000 und mehr (Großunternehmen 2)	10,9	4,2	0,8	6,0
Gesamt	10,9	3,9	1,9	5,1

Quelle: GPA-djp/IG Flex

FD... Freie DienstnehmerInnen

WV... WerkvertragnehmerInnen

üA/LA... überlassene Arbeitskräfte/LeiharbeiterInnen

Die im Umfrageergebnis gefundene Verteilung der einzelnen Beschäftigungsverhältnisse stimmt nur teilweise mit den Ergebnissen bisheriger Beschäftigungserhebungen überein. So weisen Zahlen für atypisch Beschäftigte österreichweit aus dem Jahr 2006 die Leiharbeit bzw. Arbeitskräfteüberlassung als am stärksten verbreitete Beschäftigungsform unter den drei hier untersuchten Arbeitsverhältnissen aus, gefolgt von Werkverträgen und Freien Dienstverträgen.^{3 4}

Neben der Verbreitung von atypischen Beschäftigungsverhältnissen in den Betrieben der befragten BetriebsrätInnen, wurde auch die Entwicklung dieser Erwerbsformen in den letzten zwei Jahren erhoben. Mehr als die Hälfte der befragten BetriebsrätInnen sieht die Situation in diesem Zeitraum unverändert, etwa ein Drittel erkennt rückläufige Tendenzen bei freien Dienst-

3 Vgl. Kaupa, Isabella et al. (2008): Neue Erwerbsformen in Wien. Wiener Beiträge zur empirischen Sozialwissenschaft. Band 3. LIT-Verlag, Wien, Seite 27f., sowie Seite 30.

4 Vgl. Eder, Alexander (2009): Prekäre Beschäftigung in Österreich. Ausmaß und Auswirkungen auf die Formen politischer Interessenvertretung. Diplomarbeit, Innsbruck, Seiten 57ff.

verträgen und Werkverträgen. Diese Einschätzung der BetriebsrätInnen passt auch zu den allgemeinen Arbeitsmarktdaten, die einen Rückgang von freien Dienstverträgen im abgefragten Zeitraum (die zwei der Umfrage vorangegangenen Jahre) zeigen. Mit 42,2% wird eine rückläufige Tendenz am häufigsten in den Mittelbetrieben mit 50 bis 249 ArbeitnehmerInnen geschätzt, aber auch in allen anderen Kategorien nimmt ca. ein Drittel der BetriebsrätInnen wahr, dass freie Dienstverträge und Werkverträge seltener werden. Allerdings stellen gerade in den größten Unternehmen die BetriebsrätInnen am ehesten Tendenzen zu mehr freien Dienstverträgen und Werkverträgen fest. 17,6% der befragten BetriebsrätInnen in Großbetrieben mit 250 bis 999 Beschäftigten und 16,7% in Großbetrieben mit 1000 und mehr Beschäftigten gehen von einer zunehmenden Anzahl atypischer Beschäftigungsverhältnisse in ihren Unternehmen aus (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Entwicklung atypischer Beschäftigungsverhältnisse nach Betriebsgröße

Unternehmensgröße	Anzahl der FD/WV in den letzten zwei Jahren						Gesamt
	Eher häufiger geworden		Ungefähr gleich geblieben		Eher seltener geworden		
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	
1 bis 9	1	10,0	6	60,0	3	30,0	10
10 bis 49	7	6,2	72	63,7	34	30,1	113
50 bis 249	17	8,1	105	49,8	89	42,2	211
250 bis 999	22	17,6	65	52,0	38	30,4	125
1000 und mehr	5	17,2	19	65,5	5	17,2	29
keine Angabe	2	28,6	3	42,9	2	28,6	7
Gesamt	54	10,9	270	54,5	172	34,5	495

Quelle: GPA-djp/IG Flex
 FD... Freie Dienstverträge
 WV... Werkverträge

2.4 Atypische Beschäftigung: Eine Geschlechterfrage?

Wie in der Gesamtheit der Beschäftigten in den erfassten Unternehmen, sind auch bei den atypisch Beschäftigten die Frauen in der Minderheit. Hier fällt die Frauenquote mit 34,8% allerdings noch geringer aus (vgl. Tabelle 5). Davon ausgehend, dass atypische Beschäftigung üblicherweise als vorwiegend »weibliches Phänomen« beschrieben wird, ist diese Geschlechterverteilung auf den ersten Blick eher überraschend. Die Erklärung liegt hier im Detail, das heißt in diesem Fall: in der Art der untersuchten Beschäftigungsverhältnisse.

Teilzeitanstellungen sowie geringfügige Beschäftigungen wurden in der Umfrage nicht mit erhoben. Das Augenmerk der Umfrage liegt auf Beschäftigten, die sich in einer arbeitsrechtlichen Schlechterstellung gegenüber regulär angestellten Personen befinden. Gerade in diesen Erwerbsformen sind Frauen jedoch üblicherweise weit stärker vertreten als Männer. So betrug die Teilzeitquote in Österreich im Jahr 2003 bei Frauen 37,1%, bei Männern hingegen nur 3,9%.⁵

Für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse zeigen aktuellere Zahlen des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger aus dem Jahr 2007 einen weiblichen Anteil von 70%.⁶

Dieses Bild ist in der vorliegenden Umfrage ein anderes, weil mit den überlassenen Arbeitskräften (LeiharbeiterInnen) auch ein männlich dominierter Bereich abgefragt wurde.

Den Angaben der BetriebsrätInnen folgend, sind atypisch Beschäftigte vor allem in Keinst- (71,4%) und Kleinunternehmen (44,5%) weiblich. In den mittleren und großen Unternehmen betragen die Frauenquoten atypisch beschäftigter MitarbeiterInnen ca. ein Drittel.

5 Vgl. Kaupa (2008) Seite 20. Der Wert stammt aus der letztverfügbaren Mikrozensusauswertung.

6 Vgl. ebenda, Seite 23.

Tabelle 5: Frauen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen nach Betriebsgröße (in Prozent)

Betriebsgröße	Frauenquote			
	Gesamt	FD	WV	LA
1 bis 9 (Kleinstunternehmen)	71,4	50,0	80,0	0,0
10 bis 49 (Kleinunternehmen)	44,5	59,4	44,0	27,6
50 bis 249 (Mittelunternehmen)	36,5	48,2	36,3	28,8
250 bis 999 (Großunternehmen)	36,4	55,1	40,7	18,3
1000 und mehr (Großunternehmen 2)	32,0	56,6	65,9	10,4
Gesamt	34,8	55,1	44,5	16,0

Quelle: GPA-djp/IG Flex

FD... Freie DienstnehmerInnen

WV... WerkvertragnehmerInnen

üA/LA... überlassene Arbeitskräfte/LeiharbeiterInnen

Gerade die Erwerbsform der Leiharbeit bzw. der Arbeitskräfteüberlassung stellt im Gegensatz zu den anderen atypischen Erwerbsformen allerdings »mit einem Männeranteil von zuletzt knapp 83% [Anm.: 2005] eine Männerdomäne dar.«⁷ Die Verteilung zwischen männlichen und weiblichen Leiharbeitskräften lag im Vergleichszeitraum der letzten sechs Jahre relativ konstant bei 80:20.⁸ Die Zahlen der aktuellen Umfrage zeigen ein ähnliches Bild: 84% überlassene bzw. Leiharbeitskräfte stehen einer Minderheit von 1206 Frauen (16%) gegenüber.

Interessant dabei ist, dass Frauen in Klein- (27,6%) und Mittelbetrieben (28,8%) weit häufiger im Rahmen dieses Beschäftigungsverhältnisses tätig sind als in Großunternehmen (18,3%, „Großunternehmen 2“: 10,4%).

Für WerkvertragnehmerInnen liegen bisher allgemein nur vage statistische Daten vor.

⁷ Ebenda, Seite 28.

⁸ Vgl. Eder (2009) Seite 57.

Dennoch bestätigen die Umfrageergebnisse zu dieser Erwerbsform bisherige Schätzungen, wonach Frauen seltener auf Basis eines Werkvertrags beschäftigt sind. Im Jahr 2006 waren ca. 40% aller WerkvertragnehmerInnen Frauen⁹, das aktuelle Umfrageergebnis weist einen Frauenanteil von 44,5% aus. Dabei sind Werkvertragnehmerinnen sowohl bei den kleinsten (80%) als auch bei größten Betrieben (65,9%) gegenüber ihren männlichen Kollegen mit demselben Vertragsverhältnis in der Mehrheit.

Freie DienstnehmerInnen sind den Angaben der befragten BetriebsrätInnen zu Folge in der Gruppe der erfassten Unternehmen eher weiblich. Der Frauenanteil liegt bei diesem Beschäftigungsverhältnis bei 55,1% und ist über alle Betriebsgrößen relativ gleichmäßig verteilt. Mit 59,4% sind Frauen am häufigsten in Kleinbetrieben als Freie Dienstnehmerin tätig.

Schon bisherige Studien haben gezeigt, dass im Gegensatz zu anderen atypischen Beschäftigungen, freie Dienstverträge Männern und Frauen gleich oft angeboten werden. Vor allem im „Gegensatz zu den Beschäftigungsformen Teilzeit und geringfügige Beschäftigung zeigen sich bei freien Dienstverhältnissen kaum Unterschiede nach Geschlecht.«¹⁰

9 Kaupa (2008) Seite 30.

10 Ebenda, Seite 26.

3. Interessenvertretung: Atypische Beschäftigung und Betriebsrat

3.1 Zuständigkeit für atypische Beschäftigung aus Sicht des Betriebsrats

Rein rechtlich gesehen fallen freie DienstnehmerInnen und WerkvertragnehmerInnen nicht unter die Zuständigkeit des Betriebsrats, allerdings nur, wenn diese sich in keinem persönlichen Abhängigkeitsverhältnis zum Arbeitgeber befinden. Diese (echten) freien DienstnehmerInnen fallen nicht unter den ArbeitnehmerInnenbegriff im Arbeitsverfassungsgesetz und sind somit von der Teilhabe an der innerbetrieblichen Mitbestimmung ausgeschlossen. Freie DienstnehmerInnen bei denen eine persönliche Abhängigkeit vom Arbeitgeber vorliegt, sollten hingegen unbedingt in Betriebsratswahlen miteinbezogen werden.

Nichtsdestotrotz werden BetriebsrätInnen mit Fragen und Problemen atypisch Beschäftigter konfrontiert. Deshalb wurde hier abgefragt inwieweit diese BetriebsrätInnen sich subjektiv für die Anliegen dieser Beschäftigten zuständig fühlen. In der Befragung zeigt sich ein hohes Ausmaß an gefühlter Zuständigkeit der befragten BetriebsrätInnen für die atypisch Beschäftigten in ihren Betrieben. 69,7 % von ihnen fühlen sich für die Beschäftigtengruppen der freien DienstnehmerInnen, WerkvertragnehmerInnen und der überlassenen Arbeitskräfte zuständig (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Gefühlte Zuständigkeit der BetriebsrätInnen für atypisch Beschäftigte in ihrem Betrieb nach Betriebsgröße (in Prozent)

Unternehmensgröße	Zuständigkeit	
	Ja	Nein
1 bis 9	60,0	40,0
10 bis 49	73,5	26,5
50 bis 249	71,1	28,9
250 bis 999	65,6	34,4
1000 und mehr	72,4	27,6
Gesamt	69,7	30,3

Die subjektiv empfundene Zuständigkeit, wird von einer deutlichen Mehrheit der BetriebsrätInnen, quer durch alle Betriebsgrößen gesehen. Am höchsten ist dieser Wert in den Kleinbetrieben mit 73,5%, während die Ansicht, für atypisch Beschäftigte zuständig zu sein, in Kleinbetrieben am geringsten ist. Hier muss aber wiederum das kleine Sample der Kleinbetriebe in der Bewertung berücksichtigt werden. Insgesamt kann die Bereitschaft, sich für atypisch Beschäftigte im Betrieb aktiv zu engagieren, anhand der vorliegenden Ergebnisse als sehr hoch bewertet werden. Ein Grund dafür dürfte auch sein, dass sich die BetriebsrätInnen bewusst sind, dass es sich bei vielen freien Dienstverträgen um Umgehungen einer regulären Anstellung handelt.

Der starken Verbreitung einer gefühlten Zuständigkeit für die atypisch Beschäftigten KollegInnen spiegelt sich auch in der unter den befragten BetriebsrätInnen verbreiteten Meinung wieder, dass Freie DienstnehmerInnen bei Betriebsratswahlen wahlberechtigt sein sollten. Eine breite Mehrheit von 90% der befragten BetriebsrätInnen unterstützt die Forderung der IG Flex, die gesetzlichen Grundlagen für ein Wahlrecht von Freien DienstnehmerInnen bei Betriebsratswahlen zu schaffen, um sie in innerbetriebliche demokratische Prozesse einzubeziehen. Nur jede/r zehnte befragte Betriebsrat/Betriebsrätin verweigert dieser Forderung die Unterstützung (vgl. Tabelle 7). Das Ausmaß der Unterstützung ist dabei unabhängig von der Größe des Betriebs.

Tabelle 7: Unterstützung der Forderung nach einem Wahlrecht für freie DienstnehmerInnen bei Betriebsratswahlen

	Anzahl	Prozent
Ja	439	90,0
Nein	49	10,0
Gesamt	488	100,0

Quelle: GPA-djp/IG Flex

Die Breite der Unterstützung der IG Flex-Forderung ist auch daran ables-

bar, dass selbst von jenen BetriebsrätInnen, die sich nicht für die Vertretung atypisch Beschäftigter zuständig fühlen, 121 von insgesamt 146 für ein solches Wahlrecht aussprechen, das ist eine Mehrheit von 82,9% (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8: Befürwortung des Wahlrechts für Freie DienstnehmerInnen nach Betriebsgröße und subjektiv empfundener Zuständigkeit

Zuständigkeit	Wahlunterstützung		Gesamt
	Ja	Nein	
Ja	318	24	342
Nein	121	25	146
Gesamt	439	49	488

Quelle: GPA-djp/IG Flex

3.2 Wirklich atypisch? Die Prüfung von Dienstverträgen auf ihre Rechtmäßigkeit

Es stellt sich die Frage, wie die hohe Bereitschaft und das Engagement der BetriebsrätInnen sich in effektive Interessenvertretung für atypisch Beschäftigte überleiten lässt. Hier ist es notwendig, die Gesamtsituation im Bereich der Dienstverträge der MitarbeiterInnen im eigenen Unternehmen zu bewerten. Dabei geht es in erster Linie darum, hinter atypischen Dienstverträgen versteckte Normalarbeitsverhältnisse aufzudecken. Vielfach werden atypische Beschäftigungsformen vom Arbeitgeber in Form von »Umgehungsverträgen« dazu missbraucht, die Personalkosten zu senken.

In solchen Fällen erhalten MitarbeiterInnen zum Beispiel freie Dienstverträge oder Werkverträge, obwohl es sich eigentlich um Tätigkeiten handelt, die eindeutig einer voll sozialversicherungspflichtigen Anstellung bedürfen. Die Folge ist, dass atypisch beschäftigten ArbeitnehmerInnen häufig die Vorteile von Normalarbeitsverhältnissen wie Urlaubsgeld, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Karenzierung und Kündigungsschutz verwehrt blei-

ben. Die dadurch umgangenen Zahlungen der UnternehmerInnen stellen zudem einen volkswirtschaftlichen Sozialbetrag zu Lasten der Allgemeinheit dar. Um diese Umstände und die Rechtmäßigkeit der Arbeitsverhältnisse im Betrieb zu klären, bedarf es des Betriebsrats, da das individuelle Einfordern eines „echten“ Anstellungsverhältnisses im Zuge der Einstellung für neue MitarbeiterInnen nur sehr schwer möglich ist.

Die Bereitschaft der befragten BetriebsrätInnen, auch die Interessen der atypisch beschäftigten KollegInnen in ihren Betrieben zu vertreten, ist offensichtlich hoch. Trotzdem zeigt sich in den Umfrageergebnissen, dass die Dienstverträge in den erfassten Betrieben bisher nur in den seltensten Fällen auf ihre Rechtmäßigkeit überprüft wurden. In 12,5% der Betriebe hat es bereits Überprüfungen der freien Dienstverträge auf deren wirtschaftlichen Gehalt gegeben (vgl. Tabelle 9).

Die freien Dienstverträge wurden dahingehend geprüft, ob diese nicht inhaltlich als „echte“ Dienstverträge gewertet werden müssten. In den restlichen 87,5% der Betriebe kam es bislang zu keiner diesbezüglichen Überprüfung. Neben anderen Gründen mag sich diese geringe Überprüfungsquote zum einen durch den Mangel an Informationen, der in Bezug auf atypische Beschäftigung in den Betrieben herrscht, erklären (vgl. Kapitel 3.4). Zum anderen dürfte hier auch die seltene Konfrontation der BetriebsrätInnen mit rechtlichen und sonstigen Anliegen der atypisch beschäftigten KollegInnen (vgl. Kapitel 3.3) eine Ursache sein.

Tabelle 9: Überprüfung freier Dienstverträge auf ihre Rechtmäßigkeit

	Anzahl	Prozent
Ja	62	12,5
Nein	433	87,5
Gesamt	495	100,0

Quelle: GPA-djp/IG Flex

40 BetriebsrätInnen haben von der im Online-Fragebogen gebotenen Mög-

lichkeit Gebrauch gemacht, das Ergebnis der Überprüfungen zu beschreiben. In der Hälfte der Fälle kam es zu keinen Beanstandungen, in den anderen Fällen mussten Verträge angepasst bzw. Nachzahlungen an die Gebietskrankenkasse geleistet werden. In einem der beschriebenen Fälle kam es zur Freisetzung der freien DienstnehmerInnen. Das bedeutet, dass freie Dienstverträge in der Hälfte der überprüften Fälle rechtlich zu beanstanden waren. Aus diesem Ergebnis ist in jedem Fall abzuleiten, dass Umgehungsverträge in der Praxis nach wie vor weit verbreitet sind.

3.3 Der Betriebsrat als »Anlaufstelle« aus der Sicht atypisch Beschäftigter

Im Gegensatz zur vorhandenen Bereitschaft unter BetriebsrätInnen, sich der Anliegen von atypisch beschäftigten KollegInnen anzunehmen, scheinen sie in dieser MitarbeiterInnengruppe nicht im gleichen Ausmaß als Problemlösungskompetenz bzw. Ressource zur Durchsetzung von Interessen wahrgenommen zu werden. Über die Hälfte der befragten BetriebsrätInnen gibt an, noch nie von atypisch Beschäftigten um eine Rechtsauskunft gebeten worden zu sein. Mit wachsender Größe der Unternehmen werden BetriebsrätInnen aber verstärkt als AnsprechpartnerInnen für rechtliche Fragen wahrgenommen (vgl. Tabelle 10).

Tabelle 10: Rechtliche Fragen an den Betriebsrat nach Unternehmensgröße

Unternehmensgröße	Mit rechtlichen Fragen an den Betriebsrat gewandt										Gesamt
	noch nie		selten		manchmal		schon öfter		sehr oft		
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	
1 bis 9	8	80,0	0	0,0	0	0,0	2	20,0	0	0,0	10
10 bis 49	67	59,3	16	14,2	16	14,2	7	6,2	7	6,2	113
50 bis 249	107	50,7	32	15,2	29	13,7	28	13,3	15	7,1	211
250 bis 999	54	43,2	29	23,2	20	16,0	16	12,8	6	4,8	125
1000 und mehr	12	41,4	6	20,7	5	17,2	6	20,7	0	0,0	29
keine Angabe	6	85,7	0	0,0	1	14,3	0	0,0	0	0,0	7
Gesamt	254	51,3	83	16,8	71	14,3	59	11,9	28	5,7	495

Quelle: GPA-djp/IG Flex

3.4 Atypische Beschäftigung und Betriebsrat aus Sicht des Arbeitgebers

Obwohl sich die befragten BetriebsrätInnen für die atypisch beschäftigten KollegInnen im Betrieb zuständig fühlen, stellt sich die Betreuungssituation insgesamt als nicht einfach dar. Eines der grundlegenden Probleme besteht dabei – wie in vielen anderen Bereichen auch – im häufig schwierigen Zugang zu Informationen. Dem Betriebsrat gehen Informationen über MitarbeiterInnen, die in ihrem Unternehmen in Form eines atypischen Beschäftigungsverhältnisses beschäftigt sind, vielfach gar nicht (40%) zu (vgl. Tabelle 11). Nur 16% werden von der Geschäftsführung automatisch über Abschluss und Inhalt von freien Dienstverträgen und Werkverträgen informiert.

Die Beantwortung dieser Frage zeichnet ein Bild von gelebten Betriebskulturen. Die Übermittlung von Informationen an den Betriebsrat bezüglich neuer Anstellungen ist gesetzlich geregelt. Bei freien Dienstverträgen und Werkverträgen besteht keine gesetzliche Informationspflicht des Arbeitgebers. Es gibt jedoch die Möglichkeit eine Aufstellung der Sachkosten vom Arbeitgeber zu verlangen, in denen sich die atypisch Beschäftigten „verstecken“. Den Ergebnissen der Umfrage zu Folge sieht die große Mehrheit der Arbeitgeber eine Nicht-Zuständigkeit des Betriebsrates für atypisch beschäftigte MitarbeiterInnen. Nur in einem kleinen Teil der Unternehmen wird hingegen über die gesetzlich nicht geregelte Informationspflicht in diesem Bereich hinaus, und das heißt letztlich freiwillig, auf eine umfassende Informationspolitik Wert gelegt. Demgegenüber stehen allerdings auch Firmen in denen von Seiten der Unternehmensleitung bewusst ungleiche Arbeitsbedingungen zwischen ‚Festangestellten‘ und atypisch Beschäftigten herbeigeführt werden. Dadurch lassen sich einzelne Beschäftigtengruppen in ein Konkurrenzverhältnis drängen und es wird aus Sicht der BetriebsrätInnen sehr schwierig allgemeine Forderungen zu formulieren. Oft wird z.B. durch überlassene Arbeitskräfte (LeiharbeiterInnen) versucht Druck auf die Stammbeslegschaft auszuüben.

In Kleinbetrieben scheint die Praxis, Informationen über Abschluss und Inhalt freier Dienstverträge und Werkverträge, in ähnlicher Weise wie bei Normalarbeitsverhältnissen (Anstellungen bzw. »echte Dienstverträge«) dem Betriebsrat zu übermitteln, am weitesten verbreitet zu sein. Dennoch ist hier auch die komplette Verweigerung diesbezüglicher Informationen

eher üblich. Die vollständige Verweigerung dieser Informationen kommt in den Großbetrieben vergleichsweise seltener vor.

Tabelle 11: Informationen über Abschluss und Inhalt von freien Dienstverträgen und Werkverträgen nach Unternehmensgröße (in Prozent)

Unternehmensgröße	Informationen über Abschluss/Inhalt von FD/WV						Gesamt
	Automatisch von GF		Nur auf Nachfrage		Gar nicht		
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	
1 bis 9	1	10,0	2	20,0	7	70,0	10
10 bis 49	24	21,2	44	38,9	45	39,8	113
50 bis 249	37	17,5	85	40,3	89	42,2	211
250 bis 999	14	11,2	68	54,4	43	34,4	125
1000 und mehr	4	13,8	14	48,3	11	37,9	29
keine Angabe	1	14,3	1	14,3	5	71,4	7
Gesamt	81	16,4	214	43,2	200	40,4	495

Quelle: GPA-djp/IG Flex

FD... Freie DienstnehmerInnen

WV... WerkvertragnehmerInnen

GF.....Geschäftsführung

4. Die gewerkschaftliche Vertretung atypisch Beschäftigter: Angebote der GPA-djp und der IG FLeX

Das Ziel der folgenden Fragen war, herauszufinden wie bekannt die Angebote von GPA-djp und IG FLeX für atypisch Beschäftigte sind, bzw sie durch die Fragestellung in das Bewusstsein der Befragten zu rücken.

Tabelle 16: Kostenlose Erstberatung durch GPA-djp

	Anzahl	Prozent
Ja	236	47,7
Nein	259	52,3
Gesamt	495	100,0

Quelle: GPA-djp/IG FLeX

47,7% der Befragten kennen das Angebot der GPA-djp, für freie DienstnehmerInnen und WerkvertragsnehmerInnen eine kostenlose und unverbindliche Erstberatung durchzuführen. Für 52,3% der BetriebsrätInnen war das neu.

Tabelle 17: IG FLeX

	Anzahl	Prozent
Ja	313	63,23
Nein	182	36,77
Gesamt	495	100,00

Quelle: GPA-djp/IG FLeX

Auf die Frage: »Haben sie schon davon gehört, dass es in der GPA-djp eine Interessengemeinschaft IG FLeX gibt, die freie DienstnehmerInnen, WerkvertragsnehmerInnen und überlassene Arbeitskräfte vertritt?« antworteten 63,23% mit „ja“, und 36,77% mit „nein“.

Ein Bekanntheitsgrad der IG Flex unter BetriebsrätInnen von fast zwei Drittel ist ein erfreulich hoher Wert.

Tabelle 18: Informationstransfer

	Anzahl	Prozent
Ja	458	92,53
Nein	37	7,47
Gesamt	495	100,00

Quelle: GPA-djp/IG Flex

92,53% der Befragten erklärten ihre Bereitschaft, Informationen der GPA-djp für atypisch Beschäftigte, an diese weiterzuleiten. Nur 7,47% können sich das nicht vorstellen.

Was brauchen sie, um freie DienstnehmerInnen, WerkvertragsnehmerInnen und überlassene Arbeitskräfte in ihrem Betrieb noch besser informieren und betreuen zu können?

Diese Frage stand am Ende des Fragebogens und konnte frei formuliert werden.

198 Personen haben von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht.

In den Statements ist der Wunsch nach Informationen im Allgemeinen, Broschüren, Foldern und anderem Informationsmaterial dominierend.

Gleich danach kommt der Wunsch nach rechtlichen Verbesserungen. Hier wird vor allem die Forderung nach rechtlich verbindlicher Information, über Abschluss und Inhalt »atypischer Verträge«, durch die Geschäftsführung, gefordert. Weitere Wünsche rechtlicher Natur betreffen eine Reform des Arbeitsverfassungsgesetzes und die Einbeziehung atypischer Beschäftigter in Betriebsratswahlen und in Kollektivverträge.

Neben diesen zwei wichtigsten Blöcken (Information, rechtliche Verbesserungen) wurde der Platz in einigen Fällen für Statements mit dem Hinweis, dass im betreffenden Betrieb wenig oder keine atypischen Beschäftigungsverhältnisse existieren, genutzt.

Weiters wurde die Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft sowohl gelobt als auch bemängelt, sowie der Wunsch nach »mehr Zeit« und besserem persönlichen Kontakt zu den Betroffenen (private eMail Adressen) geäußert.

Einige Zitate:

»Zuerst muss ich sagen das ich in einer Filiale arbeite wo dieses Thema nicht groß geschrieben wird, da wir keine Leiharbeiter oder andere Arbeitskräfte brauchen. Diese Arbeitskräfte werden vermehrt in unserer Zentrale eingesetzt. Zur besseren Information kann man natürlich einen Info Tag nur mit diesen Mitarbeitern durchführen. Info-Folder wären sicher auch eine Idee. Man muss den Mitarbeitern einfach das Gefühl geben das sie auch vollwertige Mitarbeiter sind und das sie auch Rechte haben.«

»Eine echte Vertretung kann nur durch eine entsprechende Änderung des Arbeitnehmer-Begriffs im Arbeitsverfassungsgesetz herbeigeführt werden. Alles andere ist Makulatur.«

»Im privaten Umfeld sind mir atypische Beschäftigungen sehr häufig untergekommen, mein Tip: IG FLeX ist ein echter Fortschritt! Viel Erfolg!«

»Die Geschäftsleitung müsste automatisch alle neuen freien Dienstverträge und Werkverträge an den Betriebsrat melden.«

»Infomaterial (am besten in EDV-Form)«

»Broschüren, Prospektmaterial, eMails etc.«

»Regelungen im Kollektivvertrag«

»Das diese MA genauso zu meiner Belegschaft zählen wie die restlichen

DN. Wenn die Information von der GL an den BR gleichermaßen ergehen müsste wie bei einer Einstellung, dann könnte ich mich um die Leiharbeiter mit den bisherigen Materialien gleichwertig kümmern.«

»Ansprechpartner mit Telefonnummer in Ihrer Organisation, um spezielle Fragen aus dem Leihkräftepool rasch beantworten zu können, ohne dabei in der unendlichen Warteschleife der Klappe 21000 in Ihrem Hause zu enden!«

»die bewährte Rechtsauskunft der Gewerkschaft«

»DienstnehmerInnen: Soviel Information wie möglich die man verteilen kann. Es sollte auch die Möglichkeit geben eine offizielle Vertretung der atypischen zu organisieren, die auch auf einer rechtlichen Grundlage basiert. Die in irgendeiner Form an die BR-Körperschaft geknüpft wird. Für die Betriebsräte: Erfahrungsaustausch mit BetriebsrätInnen, die in Betrieben mit gleicher Situation tätig sind. Auch dort gehört mehr Austausch, nicht nur von der Seite der rechtlichen Aspekte sondern vor allem in der Strategieberatung. Die aber nicht bei der Bereinigung der Arbeitsverhältnisse sondern auch in der Phase danach sehr sehr wichtig ist. Unser Unternehmen wurde hier vor allem durch die in Linz ansässigen Sekretäre und der Rechtsabteilung sehr gut unterstützt. Ohne die wir nicht dorthin gekommen wären, wo wir uns jetzt befinden. Wir könnten uns auch vorstellen, hierzu unsere Erfahrungen an andere weiterzugeben, da wir wissen, wie schwierig und vor allem langwierig sich diese Prozesse gestalten können.«

»Idealerweise eine geänderte Arbeitsverfassung, in der diese ArbeitnehmerInnen nicht mehr ausgeschlossen sind und entsprechende Rechte haben.«

»Maßgeschneidertes Informationsmaterial betreffend der häufigsten Probleme in diesem Bereich und die Leistungen der GPA-djp dazu.«

»Sofortige Information der Geschäftsleitung und Einsicht in den Dienstvertrag.«

»Information des Arbeitgebers, wie viele und welche Personen als überlas-

sene Arbeitskräfte beschäftigt werden! Diese haben wir bisher trotz laufender Intervention nicht erhalten!«

»Eine Strategieberatung, welche Möglichkeiten ich habe, um an diese Personengruppe ranzukommen ..«

»Die werden von Betriebsratsseite gleich informiert wie alle anderen ArbeitnehmerInnen.«

»Da wir im Moment keine freien Mitarbeiter oder Werkvertragnehmer haben und in der mittelfristigen Personalplanung keine vorgesehen sind stellt sich die Frage im Moment nicht - finde die Initiative aber sehr gut.«

»Mehr Kontakt zu den WerkvertragsnehmerInnen, bessere Information der Geschäftsführung über Dauer, Aufgaben und Bezahlung der WerkvertragsnehmerInnen.«

»Mehr Informationsmaterial von GPA-djp«

Literatur

Eder, Alexander: Prekäre Beschäftigung in Österreich. Ausmaß und Auswirkungen auf die Formen politischer Interessenvertretung. Diplomarbeit, Innsbruck 2009

Kaupa, Isabella / Kien, Christina / Kreiml, Thomas / Riesenfelder, Andreas / Steiner, Karin / Weber, Maria, Wetzels, Petra: Neue Erwerbsformen in Wien. Wiener Beiträge zur empirischen Sozialwissenschaft. Band 3. LIT-Verlag, Wien 2008

Schapler, Markus: Arbeitskräfteüberlassung in der Praxis. Rechtliche Rahmenbedingungen zwischen Sollen und Sein. Verlag des ÖGB, Wien 2009

Scherz, Eva: Ihr Ratgeber: Werkverträge und freie Dienstverhältnisse. Rechtliche Grundlagen flexibler Arbeitsverträge. LexisNexis Verlag, Wien 2007

Korn, Manfred-Georg: Die Werkvertragsregelung Wegweiser für die Praxis; 4., aktualisierte und erweiterte Auflage 2005, Verlag Weiss - Wien

IG Flex - Forderungen

Gleiche Rechte für ALLE abhängig Beschäftigten!

Die Aufteilung auf Kernbelegschaft (ArbeiterInnen und Angestellte) und Randbelegschaft (Freie DienstnehmerInnen, Leihpersonal,.....) nimmt in allen Betrieben zu. Die unterschiedlichen Gruppen werden aufgrund der unterschiedlichen arbeits- und sozialrechtlichen Behandlung gegeneinander ausgespielt.

Wir fordern daher die Gleichstellung im Arbeits- und Sozialrecht für ALLE ArbeitnehmerInnen.

Die aktuelle Arbeits- und Sozialgesetzgebung definiert »ArbeitnehmerInnen« über die wirtschaftliche und persönliche Abhängigkeit von einem Arbeitgeber. Die neuen, flexibilisierten Arbeitsformen haben aber einen neuen Typus von ArbeitnehmerInnen geschaffen – die »atypisch« Beschäftigten.

Um die sich daraus ergebenden Problematiken zu lösen ist es unbedingt erforderlich, alle Gruppen von ArbeitnehmerInnen durch eine Ausdehnung des ArbeitnehmerInnen-Begriffes in das Arbeits- und Sozialrecht mit einzubeziehen.

Wir fordern daher

- ***Die Ausdehnung des ArbeitnehmerInnen-Begriffes dahingehend, dass auch als ArbeitnehmerIn gilt, wer im Auftrag und auf Rechnung anderer Arbeit leistet und in einem wirtschaftlichen Abhängigkeitsverhältnis steht.***
- ***Die GPA-djp wird dieses Ziel sowohl auf gesetzlicher als auch auf der Ebene der kollektivvertraglichen Geltungsbereiche mit oberster Priorität verfolgen.***

Oft handelt es sich dabei um Umgehungsverträge, wenn freie DienstnehmerInnen die gleichen Aufgaben und Pflichten wie Angestellte erfüllen,

allerdings nach wie vor nicht die gleiche soziale und arbeitsrechtliche Absicherung genießen.

Zwar wurden mit 1.1. 2008 einige sozialrechtliche Verbesserungen erreicht, dennoch sind freie DienstnehmerInnen noch immer stark benachteiligt.

Erforderlich ist die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ab dem 1. Tag, sowie ein menschenwürdiger Anspruch auf Regenerationszeiten (Urlaub).

Wir fordern daher weiterhin vom Gesetzgeber die sozialrechtliche und arbeitsrechtliche Gleichstellung, da ArbeitnehmerInnen-ähnliche Selbständige von Ihren AuftraggeberInnen ökonomisch abhängig sind.

Die GPA-djp setzt sich mit allen Mitteln dafür ein, dass auf gesetzlicher Ebene folgendes erreicht wird

- ***Gleiche Rechte im Krankheitsfall sowohl gegenüber Arbeitgebern als auch gegenüber der gesetzlichen Krankenversicherung.***
 - > Das beinhaltet den Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ab dem 1. Tag.
- ***Anspruch auf bezahlten Urlaub bzw. die Einbeziehung in das Urlaubsgesetz***
- ***Einbeziehung in die gesetzlichen Arbeitszeitregelungen***
- ***Kündigungsfristen wie im Angestelltengesetz***
- ***Aufwandsentschädigungen***

Mitbestimmung im Betrieb, Einbeziehung in die Kollektivverträge:**Wir fordern**

- ***Das aktive und passive Wahlrecht von freien DienstnehmerInnen bei Betriebsratswahlen durch die Verankerung dieses Rechts im Arbeitsverfassungsgesetz.***
- ***Zu den kollektivvertraglichen Gehaltserhöhungen analoge Honorarerhöhungen für freie DienstnehmerInnen sowie die Definition von Mindesthonoraren.***
- ***Einbeziehung von freien DienstnehmerInnen und überlassenen Arbeitskräften (Leihpersonal) in innerbetriebliche Sozialleistungen.***

Die GPA-djp unterstützt diese Zielsetzung durch die kontinuierliche Ausweitung der derzeit geltenden KV-Geltungsbereiche.

So lange keine gesetzlichen Mitbestimmungsmöglichkeiten bestehen, appellieren wir an bestehende Betriebsratskörperschaften die Interessen der atypisch Beschäftigten zu vertreten, diese weitestgehend an der Mitbestimmung zu beteiligen, und sie in die Betreuung einzubeziehen.

Vertretung unterschiedlicher ArbeitnehmerInnen-Gruppen im Betrieb

Grundsätzlich können in einem Betrieb ArbeiterInnen, Angestellte, freie DienstnehmerInnen, WerkvertragsnehmerInnen, Zeitarbeitskräfte und GewerbescheinnehmerInnen nebeneinander arbeiten.

Die Schwierigkeit darin liegt, dass sich unterschiedliche Gesetzesgrundlagen ergeben: Arbeitsrecht, Arbeitsverfassung, Sozialversicherungsrecht, Steuerrecht, Gewerberecht

Die zweite Schwierigkeit liegt darin, dass freie DienstnehmerInnen noch relativ neu sind (seit 1998) und es noch kaum Judikatur dazu gibt.

Wie können BetriebsrätInnen »atypisch« Beschäftigte in die Betriebsratsarbeit einbeziehen? (Beispiele aus der Praxis)

Zur Geschäftsführung:

- Informationsrecht des Betriebsrates wahrnehmen (§ 108 ArbV), da die »freien« MitarbeiterInnen in den Sachkosten versteckt sind.
- Verträge mit der Geschäftsführung abschließen (Achtung haben nicht die Bindungswirkung wie Betriebsvereinbarungen)
- Bei den Verhandlungen mit der Geschäftsführung Anliegen von »freien« MitarbeiterInnen einbringen

Zu den »freien« MitarbeiterInnen:

- Informationen an sie weitergeben
- eineN KollegIn im BR bestimmen, die Ansprechpartner für »atypische« ist
- Zu Betriebsversammlungen einladen
- Zu Betriebsratsfeiern und -ausflügen einladen (Kostenanteil verlangen, falls BR-Umlage)
- Einbeziehung bei Betriebsratswahlen

GPA-djp Service für BetriebsrätInnen:

- Regelmäßiger Newsletter von IG FLEX
- Infoveranstaltungen für BetriebsrätInnen
- Infoveranstaltungen im Betrieb für »freie« MitarbeiterInnen
- Beratungstage im Betrieb für »freie« MitarbeiterInnen
- Beratung über Einbeziehung von »freien« MitarbeiterInnen bei BR-Wahlen
- Referate bei Betriebsversammlungen

GPA-djp Service für eingetragene IG-Mitglieder:

- IG FLEX ist die Interessengemeinschaft für »atypisch« Beschäftigte, darunter verstehen wir freie DienstnehmerInnen, WerkvertragsnehmerInnen und GewerbescheinnehmerInnen ohne eigene Angestellte.
- work@education ist die Interessengemeinschaft für alle KollegInnen die im Bildungsbereich tätig sind, und dort unterrichten, trainieren oder beraten.
- Sie entscheiden selbst, ob Sie unser Angebot erstmals durch eine Eintragung in eine / oder beide Interessengemeinschaften kennenlernen wollen, oder ob Sie auch gleich Mitglied der GPA-djp werden wollen.

Die Interessengemeinschaft IG FLEX bietet:

- Kostenlose Erstberatung in vertragsrechtlichen, sozialversicherungsrechtlichen und steuerrechtlichen Fragen
- monatlichen Newsletter (rechtliche Änderungen, Veranstaltungen, nützliche Tipps,.....)
- Möglichkeiten zur Vernetzung, Austausch und politischen Engagement

Die Interessengemeinschaft work@education bietet:

- Kostenlose Erstberatung in vertragsrechtlichen, sozialversicherungsrechtlichen und steuerrechtlichen Fragen
- monatlichen Newsletter (rechtliche Änderungen, Veranstaltungen, nützliche Tipps,.....)
- Möglichkeiten zur Vernetzung, Austausch und politischen Engagement
- Hier ein paar Tipps zur Orientierung auf unserer Site:

www.interesse.at:

Rechtliche Informationen:	www.interesse.at/recht
Alle Themen der IG IG FLeX:	www.interesse.at/flex
Alle Themen der IG work@ecuation:	www.interesse.at/education
Alle Termine der IGs:	www.interesse.at/kalender

GPA-djp Service für GPA-djp-Mitglieder

Die Mitgliedschaft in der GPA-djp bietet:

- Rechtsschutz für arbeits- und sozialrechtliche Angelegenheiten, speziellen Rechtsschutz für »atypische«
- Kompetente Beratung in vertragsrechtlichen, sozialversicherungsrechtlichen und steuerrechtlichen Fragen an 5 Tagen die Woche
- Mitgliederzeitung »Kompetenz«
- Vergünstigungen der »Card« zB Urlaub, Theater, Fitnessclub,.....
- Aktives und passives Wahlrecht in den Interessengemeinschaften

Der Mitgliedsbeitrag beträgt für »atypisch« Beschäftigt EUR 8,72 im Monat! Angestellte zahlen 1 % des Bruttogehaltes mit einer Obergrenze von EUR 26,88 im Monat. Mitglied sein, oder Mitglied werden lohnt sich - das geht ganz einfach über **www.interesse.at/join**!

Wie kann ich atypische in die Betriebsratswahlen miteinbeziehen?

Wei 7.4.2003

Das Vorliegen eines Betriebes und damit der Betriebsbegriff ist Voraussetzung für die Bildung von Belegschaftsorganen. (Liegt kein Betrieb vor, besteht die Möglichkeit der Anfechtung einer Betriebsratswahl mangels Vorliegen eines Betriebes.)

Betriebsbegriff des § 34 ArbVG

- § 34. (1) Als Betrieb gilt jede Arbeitsstätte, die eine organisatorische Einheit bildet, innerhalb der eine physische oder juristische Person oder eine Personengemeinschaft mit technischen oder immateriellen Mitteln die Erzielung bestimmter Arbeitsergebnisse fortgesetzt verfolgt, ohne Rücksicht darauf, ob Erwerbsabsicht besteht oder nicht.
- (2) Das Gericht hat auf Grund einer Klage festzustellen, ob ein Betrieb im Sinne des Abs. 1 vorliegt. Das Urteil des Gerichtes hat so lange bindende Wirkung, als sich nicht die Voraussetzungen, die für das Urteil maßgebend waren, wesentlich geändert haben und dies in einem neuerlichen Verfahren festgestellt wird.
- (3) Zur Klage im Sinne des Abs. 2 sind bei Vorliegen eines rechtlichen Interesses der Betriebsinhaber, der Betriebsrat, mindestens so viele wahlberechtigte Arbeitnehmer als Betriebsratsmitglieder zu wählen wären, sowie die zuständige freiwillige Berufsvereinigung und die gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer berechtigt. Jeder im Betrieb bestehende Wahlvorstand ist im Verfahren parteifähig.

Gem § 52 ArbVG sind alle Arbeitnehmer ohne Unterschied der Staatsbürgerschaft, die am Tag der BV zur Wahl des Wahlvorstandes das 18. Lebensjahr vollendet haben und an diesem Tag und am Tag der Wahl im Betrieb beschäftigt sind, **wahlberechtigt**. Wer zur BR-Wahl berechtigter Arbeitnehmer im Sinne des ArbVG ist, regelt

§ 36 ArbVG:

§ 36 (1) Arbeitnehmer im Sinne des II. Teiles sind alle im Rahmen eines Betriebes beschäftigten Personen einschließlich der Lehrlinge und der Heimarbeiter ohne Unterschied des Alters.

(2) Als Arbeitnehmer gelten nicht:

1. In Betrieben einer juristischen Person, die Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist;
2. (Anm.: aufgehoben durch BGBl. Nr. 47/1979);
3. leitende Angestellte, denen maßgebender Einfluss auf die Führung des Betriebes zusteht;
4. Personen, die vorwiegend zur ihrer Erziehung, Behandlung, Heilung oder Wiedereingliederung beschäftigt werden, sofern sie nicht auf Grund eines Arbeitsvertrages beschäftigt sind;
5. Personen, die im Vollzug einer verwaltungsbehördlichen oder gerichtlichen Verwahrungshaft, Untersuchungshaft, Freiheitsstrafe oder freiheitsentziehenden vorbeugenden Maßnahme beschäftigt werden;
6. Personen, deren Beschäftigung vorwiegend durch religiöse, karitative oder soziale Motive bestimmt ist, sofern sie nicht auf Grund eines Arbeitsvertrages beschäftigt sind;
7. Personen, die zu Schulungs- und Ausbildungszwecken kurzfristig beschäftigt werden.

Die in § 36 ArbVG geregelte **Arbeitnehmereigenschaft** setzt tatbestandsmäßig die **Beschäftigung** im Rahmen eines Betriebes iS des § 34 ArbVG voraus. (Da die Atypischen sowohl im § 1 als auch im § 36 ArbVG nicht ausdrücklich erwähnt werden, wäre hier zur Klarstellung eine **Gesetzesänderung erforderlich**.)

Der **Arbeitnehmerbegriff** im Arbeitsrecht ist **kein einheitlicher**.

Der Gesetzgeber arbeitet vor allem im Bereich der AN-Schutzrechte in zunehmenden Maße mit besonderen, auf den Schutzzweck des jeweiligen Gesetzes abgestellten AN-Begriffen. Hier ist der AN-Begriff sehr weit gefasst. Auch wurde durch die Einbeziehung von arbeitnehmerähnlichen Personen in den Geltungsbereich verschiedener arbeitsrechtlicher Gesetze eine weitere zusätzliche Ausdehnung des von arbeitsrechtlichen Gesetzen erfassten Personenkreises bewirkt. Auch der Arbeitnehmerbegriff des Arbeitsvertragsrechtes ist in gewissen Bereichen umfassender als jener der Betriebsverfassung des ArbVG.

Das **ArbVG** gliedert sich grundsätzlich in 6 große Teile:

- I. Kollektive Rechtsgestaltung (§§ 1 – 32 Begriffsdefinitionen, KV, Mindestlohntarif,)
- II. Betriebsverfassung (§§ 33 –134b Betriebsrat, Betriebsvereinbarung)
- III. Behörden und Verfahren (§§ 141 – 159 Schlichtungsstelle)
- IV. Schluss- und Übergangsbestimmungen
- V. Europäische Betriebsverfassung
- VI. Wirksamkeitsbeginn und Vollziehung

Es hat in seinem II. Teil, der sog. »**Betriebsverfassung**« einen eigenen, **selbstständigen Arbeitnehmerbegriff**, der sowohl vom allgemeinen Arbeitnehmerbegriff im I. Teil des ArbVG (vergleiche §1 ArbVG) als auch vom allgemeinen Arbeitnehmerbegriff des Arbeitsrechts überhaupt, wie er von Lehre und Rechtsprechung aufgrund des § 1151 ABGB entwickelt wurde, **abweicht**.

Der Arbeitnehmerbegriff der »Betriebsverfassung« stellt auf die **Beschäftigung** ab. Das entscheidende Kriterium für die Arbeitnehmereigenschaft bildet dabei die **persönliche Abhängigkeit** und wirtschaftliche **Unterlegenheit**.

Auch die tatsächliche Eingliederung in den Betrieb ist bei der Beurteilung entscheidend. Hier kommt es auf die praktische Handhabung des Arbeitsverhältnisses an, nicht auf den Vertrag.

Nach Ansicht des OGH unterliegen Personen, die nicht in persönlicher Abhängigkeit tätig sind nicht dem Schutzzweck des ArbVG und damit auch nicht der Geltung kollektiver Rechtsgestaltung, da sie ihre Tätigkeit in Form persönlicher Selbständigkeit erbringen.

Die Rechtssprechung meint dazu folgendes: Erbringt ein Auftragnehmer seine Tätigkeit für einen Auftraggeber aufgrund eines sog. »freien Dienstvertrages«, ist er nicht als Arbeitnehmer im Sinne der Betriebsverfassung anzusehen. (OGH vom 12.2.1997, 9 Ob A 2260/96k, ARD 4832/9/97. Zum Sachverhalt: Ein bei einem Verein tätiger Psychologe hatte auf Feststellung und Kündigungsanfechtung gem § 105 ArbVG geklagt und war mit der Begründung abgewiesen worden, dass seine Tätigkeit für die beklagte Partei im Rahmen eines sog. »freien Dienstvertrages« erbracht worden war und er nicht als Arbeitnehmer im Sinne der Betriebsverfassung anzusehen sei.

Wie stark der Kläger in den Betrieb eingebunden und wie stark die persönliche Abhängigkeit dabei war, konnte bei meiner Recherche zu dieser Rechtsfrage nicht ermittelt werden, da die erst- und zweitinstanzliche Entscheidung nicht veröffentlicht worden ist und der OGH nur auf die - ebenfalls klagsabweisende - OLG-Entscheidung und deren rechtliche Begründung verweisen hat.)

Man kann aus dieser Entscheidung nicht schließen, dass freie Dienstnehmer generell nicht in den Anwendungsbereich des § 36 miteinbezogen werden können. Im Gegensatz zu Werkverträgen handelt es sich bei freien Dienstverträgen um Dauerschuldverhältnisse. In diesen Fällen kommt es sehr oft zu einer relativ starken Eingliederung in den Betrieb.

Der OGH hat in Einzelfällen die Anwendbarkeit des I. Teiles des ArbVG (dieser betrifft die kollektive Rechtsgestaltung) auf den freien Arbeitsvertrag eines als Konsulent beschäftigten Rechtsanwaltes (OGH 11.5.1988, Arb 10.716 = DrdA 1990, 349) sowie auf einen als Christbaumverkäufer tätigen »freien Mitarbeiter« (OGH 8.2.1989, infas 1990, A 7) verneint.

Es ist also im Einzelfall anhand mehrerer Kriterien der Grad der persönlichen Abhängigkeit zu prüfen. Diese Kriterien sind beispielsweise die Bindung an bestimmte Arbeitszeit, Arbeitsort, Arbeitsabfolge oder Arbeitserfolg, Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers, Kontrolle des Arbeitnehmers, und dessen diszipliniäre Verantwortung. Diese Kriterien fehlen meist bei freien Dienstnehmern, einzelne Elemente können jedoch zutreffen. Bei der Prüfung der Kriterien dürfen nicht einzelne Merkmale herausgegriffen und andere nicht berücksichtigt werden.

Je nach Ausprägung der Elemente wird man in einzelnen Fällen auch auf ein verstecktes Arbeitsverhältnis stoßen, sodass die Arbeitnehmereigenschaft im Sinne des § 36 ArbVG überhaupt zu bejahen sein wird. In diesem Fall dürfte die Einbeziehung bei Betriebsratswahlen kein Problem sein.

Ist die persönliche Abhängigkeit aber nicht »eindeutig« gegeben, liegt aber auch kein eindeutiger Werkvertrag vor, ist die Arbeitnehmerähnlichkeit immer im Einzelfall zu prüfen.

Bei einer Feststellungsklage gem § 54 Abs 1 ASGG im Vorfeld der Betriebsratswahl zur Klärung der Frage, ob das aktive Wahlrecht besteht, aber auch zur Klärung der Frage, in welchem Betrieb des Arbeitgebers der freie Arbeitnehmer wahlberechtigt wäre, wären drei Betroffene namhaft zu machen. Voraussetzung ist hier aber ein bereits bestehender Betriebsrat, weil Kläger in einem solchen speziellen Feststellungsverfahren gem § 54 Abs 1 ASGG immer der Betriebsrat ist. Der Vorteil dieses Verfahrens liegt darin, dass kein Arbeitnehmer sich selbst als Kläger exponieren muss und die Entscheidung für alle Mitarbeiter des Unternehmens, auf die diese Fallkonstellation zutrifft, wirkt.

Besonderes Feststellungsverfahren gemäß

§ 54 Abs 1 ASGG:

§ 54. (1) In Arbeitsrechtssachen nach § 50 Abs. 1 können die parteifähigen Organe der Arbeitnehmerschaft im Rahmen ihres Wirkungsbereiches sowie der jeweilige Arbeitgeber auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens von Rechten oder Rechtsverhältnissen, die mindestens drei Arbeit-

nehmer ihres Betriebes oder Unternehmens betreffen, klagen oder geklagt werden. Es ist jedoch ohne Belang, wenn sich nach der Streitanhängigkeit die Zahl der betroffenen Arbeitnehmer des Betriebs oder Unternehmens auf einen Arbeitnehmer verringert oder die Strittigkeit des Rechts oder Rechtsverhältnisses zwar nicht mehr einen Arbeitnehmer des Betriebs oder Unternehmens, wohl aber zumindest noch einen zwischenweilig aus dem Betrieb oder Unternehmen ausgeschiedenen Arbeitnehmer betrifft.

Es ist aber aufgrund der üblichen langen Verfahrensdauer empfehlenswert, zuerst zu wählen unter Einbeziehung der atypischen Arbeitnehmer und erst im Fall einer Anfechtung deren »Status« feststellen zu lassen. Die rechtswidrige Zulassung bzw Nichtzulassung zur Wahl ist nicht gesondert, sondern erst mit der Anfechtung der gesamten Betriebsratswahl bekämpfbar.

Wird die Wahl angefochten, könnte auch jeder betroffene freie Mitarbeiter selbst eine **Feststellungsklage gem § 228 ZPO** einbringen. Auch der Betriebsrat kann im Nachhinein die Arbeitnehmereigenschaft gerichtlich feststellen lassen.

Ein Antrag auf einstweilige Verfügung, wonach festgestellt werden soll, dass einem Arbeitnehmer das Wahlrecht zukomme ist **nicht zulässig**, da andernfalls der entgeltigen Entscheidung (BR-Wahl) vorgegriffen werden würde (OLG Wien 15.4.1998, ARD 4972/5/98).

Das Ausmaß der Arbeitszeit so wie der sozialversicherungsrechtliche Status ist für die Wahlberechtigung nicht maßgeblich. Daher sind auch teilszeitbeschäftigte und geringfügig beschäftigte Personen gem § 5 Abs 1 Z 2 ASVG wahlberechtigt. Theoretisch könnte auch bei Vorliegen mehrerer Beschäftigungsverhältnisse Wahlberechtigung in mehreren Betrieben bestehen.

Freie Mitarbeiter haben somit unter den Voraussetzungen des § 52 und 53 ArbVG, d.h. sofern die **betriebsverfassungsrechtliche Arbeitnehmereigenschaft** vorliegt das aktive und passive Wahlrecht zum Betriebsrat und sind auch bei der Ermittlung der Zahl der Betriebsratsmitglieder gem § 50 ArbVG mitzuzählen.

mitmachen – mitreden – mitbestimmen



Interessengemeinschaften der GPA-djp bringen Menschen mit ähnlichen Berufsmerkmalen zusammen. Zum Austauschen von Erfahrungen und Wissen, zum Diskutieren von Problemen, zum Suchen kompetenter Lösungen, zum Durchsetzen gemeinsamer beruflicher Interessen.

Mit Ihrer persönlichen Eintragung in eine oder mehrere berufliche Interessengemeinschaften

>> erhalten Sie mittels Newsletter (elektronisch oder brieflich) regelmäßig Informationen über Anliegen, Aktivitäten und Einladungen für Ihre Berufsgruppe;

>> können Sie Ihre beruflichen Interessen auf direktem Weg in die Kollektivvertragsverhandlungen Ihres Branchenbereichs einbringen;

>> erschließen Sie sich Mitwirkungsmöglichkeiten an Projekten, Bildungsveranstaltungen, Kampagnen, Internet-Foren und anderen für Ihre Berufsgruppe maßgeschneiderten Veranstaltungen, auch auf regionaler Ebene;

>> nehmen Sie von der Interessengemeinschaft entwickelte berufsspezifische Dienstleistungen und Produkte in Anspruch (Fachberatung auf regionaler Ebene, Bücher, Broschüren und andere Materialien);

>> beteiligen Sie sich an demokratischen Direktwahlen Ihrer beruflichen Vertretung auf Bundesebene sowie regionaler Ebene und nehmen dadurch Einfluss auf die gewerkschaftliche Meinungsbildung und Entscheidung.

www.gpa-djp.at/interesse

Interessengemeinschaften

Ihr Zusatznutzen ohne Extrakosten

➤ **IG PROFESSIONAL** für GeschäftsführerInnen, TeamleiterInnen, KonstrukteurInnen, DirektorInnen, TechnikerInnen, WissenschaftlerInnen, MeisterInnen, freiberufliche ManagerInnen, AbteilungsleiterInnen, ProjektleiterInnen, ÄrztInnen, SpezialistInnen auf anderen Gebieten – kurz für FachexpertInnen und Führungskräfte

➤ **IG FLEX** für WerkvertragnehmerInnen, freie DienstvertragnehmerInnen und GewerbescheininhaberInnen ohne eigeneAngestellten

➤ **IG SOCIAL** für Alten-, Kranken-, BehindertenbetreuerInnen, SozialarbeiterInnen, aber auch Angestellte in sozialen Berufen

➤ **IG IT** für IT-SpezialistInnen, MitarbeiterInnen bei EDV-Projekten, im Internet und neuen Medien sowie in der Telekommunikation

➤ **IG EDUCATION** für ErwachsenenbildnerInnen, (freie) TrainerInnen, LehrerInnen an Fachhochschulen und Privatuniversitäten, Menschen in Beratungsberufen

➤ **IG EXTERNAL** für AußendienstmitarbeiterInnen, ServicetechnikerInnen, mobile KrankenpflegerInnen, BaustellenleiterInnen, LeiterInnen internationaler Forschungsprojekte, ForstaufseherInnen oder KundenbetreuerInnen von Versicherungen

➤ **IG MIGRATION** für Menschen, die in Österreich ohne österreichische Staatsbürgerschaft leben bzw. diese erst während ihres Aufenthaltes erwerben, MitarbeiterInnen in Beratungsstellen, in Initiativen von MigrantInnen, ÖsterreicherInnen, die in einem fremden Land leben sowie Menschen, denen dieses Thema wichtig ist

➤ **IG POINT-OF-SALE** für Menschen in Verkauf und Beratung (z. B. VerkäuferInnen, BankkundenbetreuerInnen, KundenbetreuerInnen, ...)

Ich möchte mich in folgende Interessengemeinschaften eintragen:

- IG PROFESSIONAL** **IG FLEX** **IG SOCIAL** **IG EDUCATION** **IG MIGRATION**
 IG EXTERNAL **IG IT** **IG POINT-OF-SALE**

Dieses Service ist für mich kostenlos.

Frau Herr Titel

Familienname Vorname

Straße/Haus-Nr. PLZ/Wohnort

Berufsbezeichnung Betrieb

Telefonisch erreichbar eMail

Datum/Unterschrift



Ihre Kontaktadressen der GPA-djp

Service-Hotline: 05 0301-301

Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
service@gpa-djp.at

Regionalgeschäftsstelle **Wien**
1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Regionalgeschäftsstelle **Niederösterreich**
3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

Regionalgeschäftsstelle **Burgenland**
7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

Regionalgeschäftsstelle **Steiermark**
8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

Regionalgeschäftsstelle **Kärnten**
9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

Regionalgeschäftsstelle **Oberösterreich**
4020 Linz, Volksgartenstraße 40

Regionalgeschäftsstelle **Salzburg**
5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

Regionalgeschäftsstelle **Tirol**
6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

Regionalgeschäftsstelle **Vorarlberg**
6901 Bregenz, Reutegasse 11

www.gpa-djp.at

Es gibt vieles,

*für das es sich lohnt,
organisiert zu sein.*