



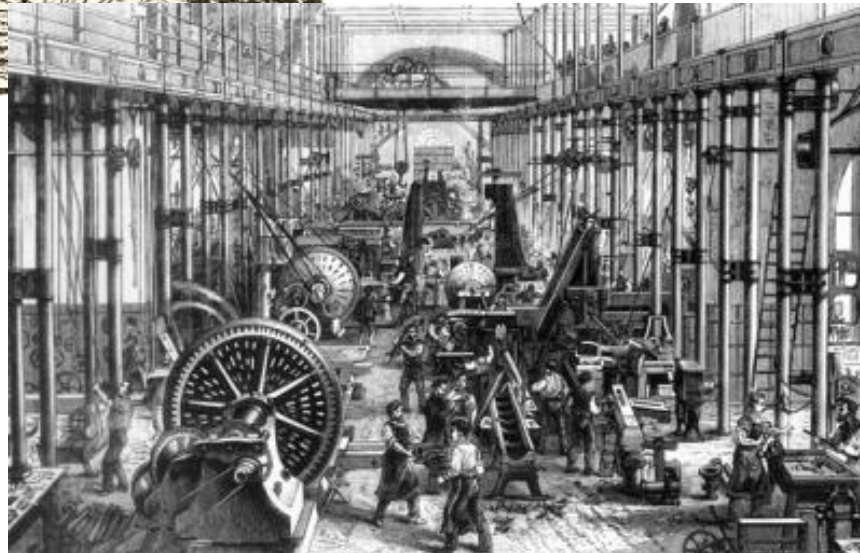
universität
wien

Digital Work

Tatsächlich frei von Zeit und Raum?

Martin Risak

Institut für Arbeits- und Sozialrecht



Quellen: www.zeitspurensuche.de
www.gopix.com, www.spiegel.de



Quelle:
<http://wizard.webquests.ch/industriech.html?page=40831>
<http://www.experto.de/familie/>

Übersicht

- Was ist eigentlich (Erwerbs-)Arbeit?
- Der Einfluß des technologischen Wandels
- Die Entwicklung des Arbeitszeitrechts und Arbeitszeit 4.0
- Ein Ausblick: Crowdwork

Was ist (Erwerbs-)Arbeit?

- ▶ “zielgerichtete, soziale, planmäßige und bewusste, körperliche und geistige Tätigkeit” (Gablers Wirtschaftslexikon)
- ▶ “ein Produktionsfaktor” (VWL)
- ▶ “die Hauptleistungspflicht beim Arbeitsvertrag”
 - Selbständige und unselbständige Arbeit
 - Arbeit in persönlicher Abhängigkeit
 - Teilweise Aufgabe der Selbstbestimmung um dadurch den Lebensunterhalt zu verdienen

Ein Rückblick: Der Arbeitsvertrag und dessen Regulierung

■ Ausgangspunkt

- Bürgerliche Revolution: Vertrag als Grundlage der Beziehungen unter Privaten
- „Doppelte Freiheit“ der ArbeiterInnen
- Kräfteungleichgewichte bei individuellen Verhandlungen

■ Selbstorganisation und kollektive Verhandlungen

■ Entstehung des Arbeitsrechts insbesondere zur Regulierung der Industriearbeit

Der aktuelle technologische Wandel

■ Faktoren

- Fortschritte in der Informations- und Kommunikationstechnologie
- Günstige Endgeräte und deren weite Verbreitung

■ Auswirkungen

- Entgrenzung der Arbeit
 - In zeitlicher Hinsicht: flexible Arbeitszeiten, Dauererreichbarkeit und -leistungserbringung
 - In örtlicher Hinsicht: desk sharing, home-office, teleworking
- Subjektivierung der Arbeit und der Arbeitsbedingungen
- Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen

Und das Arbeits(zeit)recht?

Die Ausgangsbasis

*„Bezüglich der Regelung der Arbeitszeit für erwachsene, eigenberechtigte männliche Arbeiter müssen Eingriffe der Gesetzgebung in die freie Entwicklung dieser Verhältnisse, soweit es sich nicht etwa ganz ausnahmsweise um die Verhinderung staatspolizeiliche unzulässiger Mißbräuche handelt, als eine Verletzung der individuellen Freiheit des mündigen Staatsbürgers angesehen werden. Mit der Arbeitsdauer steht übrigens der Arbeitslohn in innigstem Zusammenhang, dieser wird aber durch das Verhältnis von Angebot und Nachfrage naturgemäß geregelt; der Staat kann und darf weder im legislativen noch im administrativen Wege darauf Einfluss nehmen, **Leistung und Gegenleistung, Arbeit und Entlohnung regeln sich nach allgemein wirtschaftlichen Gesetzen, denen gegenüber sich jedes staatliche Reglementieren als ohnmächtig erweist.**“*

Motivenbericht aus 1869 anlässlich der Novellierung der GewO 1859

Der Weg zur Regulierung

- 1885 GewO-Novelle: 11-Stunden-Tag in Fabriken
- 1918: provisorische Einführung des 8-Stunden-Tages für „fabrikmäßig betriebene Gewerbeunternehmen“

Die „**Zahl der Arbeitslosen** [zu] **verringern** und die **Zahl der Arbeitenden zu vermehren**.“ Die „achtstündige Arbeitszeit ist in diesem Falle keine prinzipielle Frage, sondern, sie ist nur eine Notstandsmaßregel und wird natürlich nur als solche betrachtet werden können.“
(Hanusch StenProt ProvNV 22.11.1918, 5. Sitzung 124)



Quelle: <https://www.dhm.de/lemo/bestand/objekt/xp997308>

Der generelle 8-Studentag (1919)

- *„richtigen Annahme [...], daß die Arbeitskraft eines besonderen Schutzes bedarf, der ihr gerade bei uns und zu einer Zeit, da die internationale Regelung dieser Frage auf dem Marsch ist, nicht verweigert werden kann.“*
(ErlAB 548 Blg KonstNV 1)
- *„ein Gebot der Menschlichkeit, der Erhaltung und Wiederaufrichtung unserer Volkskraft“*
(Abgeordneter Spalowsky (CSP), StenProt KonstNV 17.12.1919, 48. Sitzung 1348)
- *Die „Arbeitskraft des Einzelnen ist vor jedem Raubbau zu schützen.“*
(Abgeordnete Boschek (SdP) 17.12.1919, StenProt KonstNV 1349)

Die 40-Stunden-Woche

- AZG 1969: Basis ist Volksbegehren der SPÖ -> massive Umarbeitung im Ausschuss
- Argumente:
 - Teilhabe am Fortschritt und den damit bewirkten Produktivitätssteigerungen
 - Gesundheitsschutz: notwendig *„um für die im Zuge der technischen Entwicklung gesteigerten Anforderungen an die Arbeitskraft einen Ausgleich durch erhöhte Freizeit zu schaffen; [...] Wenn durch die Technisierung des Arbeitsprozesses die körperliche Ermüdung zurückgedrängt wird, so führen die modernen Arbeitsmethoden doch zu einer erhöhten psychischen Arbeitsbelastung, die durch verlängerte Erholungsmöglichkeiten ausgeglichen werden muß.“*
 - *„Erhaltung der Vollbeschäftigung“*.

Flexibilisierung und Deregulierung

■ Schon im AZG 1969

- Überstundenanordnung gegenüber vorher erleichtert
- Durchrechnungsmodelle (außer Gleitzeit) im Kern vorhanden

■ „kleine“ Novelle BGl 1994/446

- Gleitzeit, Dekadenarbeit, bestehende Möglichkeiten ausgeweitet
- *„in einzelnen Fällen längere Tagesarbeitszeiten zugelassen werden, wenn auf Grund der Art der Tätigkeit und des spezifischen Arbeitsablaufes kein gesundheitlicher Nachteil für die Arbeitnehmer entsteht.“*
(AB 1672 BlgNR 18. GP)

Flexibilisierung und Deregulierung

„große“ Novelle BGI I 1997/46

- ▶ *“Das Arbeitszeitgesetz enthält [...] bereits **zahlreiche Möglichkeiten, die Arbeitszeit an die Bedürfnisse der Arbeitnehmer und des Betriebes anzupassen.** [...] Diese Möglichkeiten werden jedoch von vielen Seiten als **zu gering** angesehen.“*
- ▶ **Im Gegenzug: Sicherung vorhersehbarer Freizeit**
*„diese weitgehenden Gestaltungsmöglichkeiten [...] nicht dazu führen [dürfen], daß sich die betriebliche Arbeitszeit in der Praxis ausschließlich an betrieblichen Bedürfnissen (z.B. Arbeitsanfall) orientiert und die Arbeitnehmer keine Möglichkeit der Mitgestaltung haben. Der Entwurf sieht daher als Ausgleichsmaßnahmen für die langfristige Durchrechnung der Normalarbeitszeit **eine Einschränkung des Weisungsrechts des Arbeitgebers,** (...) und über den einseitigen Abbau von Zeitguthaben durch den Arbeitnehmer vor.“*

AZG-Novelle 2007 und danach

- ▼ *„Flexibilisierung des gesetzlichen Arbeitszeitrechts [...] Verbesserte Durchsetzung des Arbeitszeitschutzes zur Förderung des Gesundheitsschutzes und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw Freizeit [...] Vereinfachung solcher flexibler Arbeitszeitmodelle, die im Interesse beider Arbeitsvertragsparteien liegen. (Regierungsprogramm für die 23. GP)*
- ▼ Zuschlag für Mehrarbeit bei Teilzeitbeschäftigten: *“faire Abgeltung der im betrieblichen Interesse eingebrachten Flexibilität von Teilzeitbeschäftigten“*

Arbeitszeitrechtliche Herausforderungen

- Flexibilisierung für wen und wozu?
 - Diskussion um 12-Stunden-Tage bei Gleitzeit
 - Arbeits- und Freizeitblöcke
- Verlagerung der Regelungsmacht auf die betriebliche Ebene?
- Dauererreichbarkeit, social-media-Präsenz und sonstige (neue) Formen geringerer Arbeitsintensität
- Arbeitszeitkontrolle örtlich entgrenzter Arbeit
 - Privatsphäre und Datenschutz

Und es geht weiter ... Crowdsourcing

“Erinnern Sie sich noch an “Outsourcing”? Jobs nach Indien oder China auszulagern ist so 2003. Das neue Potenzial an billiger Arbeitskraft: Personen wie Sie und ich, die ihre freie Zeit dafür nutzen Inhalte zu erstellen, Probleme zu lösen und sogar Forschung und Entwicklung zu machen.”

“In den letzten zehn Jahren haben Unternehmen im Ausland, in Indien oder China, nach günstiger Arbeitskraft gesucht. Aber jetzt kommt es gar nicht mehr darauf an wo die ArbeiterInnen sitzen – sie können gleich nebenan sein oder auch in Indonesien – egal, solange sie online sind”

*“Die Arbeit ist nicht immer gratis, aber sie kostet viel weniger als traditionelle ArbeitnehmerInnen mit konventionellen Arbeitsverträgen anzustellen. Das ist nicht mehr Outsourcing, sondern **Crowdsourcing.**”*

(Jeff Howe, The Rise of Crowdsourcing, WIRED magazine 10.2006)

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

ao.Univ-Prof. Dr. **Martin Risak**

Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Universität Wien
Schenkenstrasse 8 – 10, 1010 Wien

martin.risak@univie.ac.at

<http://www.univie.ac.at/arbeitsrecht>

Tel: ++43 (0)1 4277/35604