

76/AB XXI.GP

B e a n t w o r t u n g

der Anfrage der Abgeordneten Mag. Haupt, Dolinschek und Kollegen
betreffend Armutsgefährdung durch „Atypische“ Arbeit,
(Nr. 611J)

Zur vorliegenden Anfrage führe ich Folgendes aus:

Zu Frage 1:

Im Rahmen des Arbeits - und Sozialrechts -Änderungsgesetzes 1997 (ASRÄG 1997), BGBl. I Nr. 139, wurden ausgehend von der EntschlieÙung des Nationalrates vom 2. Oktober 1996, E 24 - NR/XX.GP (Weiterentwicklung des österreichischen Sozial - versicherungssystems mit dem Ziel einer breiten und fairen Einbeziehung aller Erwerbseinkommen) bereits Maßnahmen zur sozialen Absicherung von „atypischen“ Beschäftigungsverhältnissen und Erwerbsformen gesetzt:

Geringfügig beschäftigte Personen unterliegen seit 1. Jänner 1998 zusätzlich zur Unfallversicherung der Pflichtversicherung in der Kranken - und Pensionsversiche - rung, wenn die Summe der Entgelte aus sämtlichen Beschäftigungsverhältnissen die Geringfügigkeitsgrenze von S 3.977,-- (Wert für das Kalenderjahr 2000) übersteigt. Übersteigt die Summe der Entgelte die Geringfügigkeitsgrenze nicht, so können sich die betroffenen Personen in der Kranken - und Pensionsversicherung selbstversi - chern, wobei hierfür ein monatlicher Beitrag in der Höhe von S 561,-- (Wert für das Kalenderjahr 2000) zu entrichten ist.

Freie Dienstnehmer/Dienstnehmerinnen, die ihre Leistungen im Wesentlichen per - sönlich erbringen und über keine eigenen wesentlichen Betriebsmittel verfügen, sind grundsätzlich wie abhängige Dienstnehmer/Dienstnehmerinnen in den Schutzbe - reich der Kranken -, Unfall - und Pensionsversicherung einbezogen.

Des Weiteren sind seit 1. Jänner 1998 Personen, die aus steuerrechtlicher Sicht Einkünfte aus selbstständiger Erwerbstätigkeit beziehen („neue“ Selbstständige) und nicht bereits anderweitig pflichtversichert sind, nach dem Gewerblichen Sozialversi - cherungsgesetz pflichtversichert.

Eine über die bestehende Rechtslage hinausgehende arbeitsrechtliche Absicherung von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen mit geringfügiger Beschäftigung, Teilzeitarbeit, befristeten Arbeitsverhältnissen oder Arbeit auf Abruf wird derzeit nicht für notwendig erachtet, da diese Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen durch bereits bestehende arbeitsrechtliche Normen vor Missbrauch geschützt werden:

Um Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen mit geringfügiger Beschäftigung besser sozial abzusichern, wurde mit dem Arbeitsrechtlichen Begleitgesetz zur Pensionsreform 1992, BGBl. Nr. 833/1992, die zeitliche Grenze, die für die Anwendung bestimmter arbeitsrechtlicher Gesetze vorgesehen war, abgeschafft. Durch den Entfall des zeitlichen Mindestausmaßes der Beschäftigung im Geltungsbereich, wurde die Anwendbarkeit der Bestimmungen des Angestelltengesetzes bzw. Gutsangestelltengesetzes für alle Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen mit Angestellten-tätigkeit sichergestellt, und zwar insbesondere hinsichtlich der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, der Dienstverhinderung aus wichtigen Gründen und der Abfertigung (Art. VII und VIII des zitierten Bundesgesetzes). Ausgenommen blieben aber die Regelungen über die Kündigung. Für geringfügig beschäftigte Angestellte gelten daher weiterhin die Kündigungsbestimmungen des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB).

Auch im Arbeiter - Abfertigungsgesetz ist die zeitliche Mindestgrenze entfallen (Art. IX), so dass auch jenen dem Arbeiter - Abfertigungsgesetz unterliegenden Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen, die weniger als 8 Stunden pro Woche beschäftigt sind, Abfertigungen zustehen. Im Hausgehilfen - und Hausangestelltengesetz wurde durch das Arbeitsrechtliche Begleitgesetz (Art. X) ebenfalls die zeitliche Grenze für die Anwendbarkeit des Gesetzes eliminiert und damit die Gleichstellung der geringfügig Beschäftigten mit Vollzeitarbeitnehmern erreicht.

Gleichfalls wurden mit der durch das Arbeitsrechtliche Begleitgesetz (Art. XI) erfolgten Normierung des § 19d des Arbeitszeitgesetzes (AZG) arbeitsvertragliche Bestimmungen für Teilzeitbeschäftigte eingeführt, die u.a. vorschreiben

- unter welchen Voraussetzungen Teilzeitbeschäftigte zu Mehrarbeiten herangezogen werden können,
- dass freiwillige Sozialleistungen zumindest im Verhältnis der regelmäßig geleisteten Arbeitszeit zur gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen Arbeitszeit zu gewähren sind, sowie
- dass Teilzeitbeschäftigte wegen der Teilzeitarbeit gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen nicht benachteiligt werden dürfen (Diskriminierungsverbot).

Die Bestimmungen des § 19d AZG gelten auch für geringfügig Beschäftigte, da die gesetzliche Regelung der Teilzeitbeschäftigung keine zeitlichen Untergrenzen kennt.

Um den sozialen Missbrauch von befristeten Arbeitsverhältnissen - die in Österreich grundsätzlich zulässig sind - zu verhindern, hat sich in der Judikatur ein Verbot der so genannten „Ketten(arbeits)verträge“ entwickelt, wonach eine mehrmalige Aneinanderreihung befristeter Arbeitsverhältnisse dann zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis führt, wenn für diese mehrmaligen Befristungen keine sachliche Rechtfertigung gegeben werden kann. Liegt ein „Kettenarbeitsverhältnis“ vor, ist eine Beendigung nur nach denselben Regeln wie für unbefristete Arbeitsverhältnisse zulässig. Das bedeutet, dass eine Kündigung nur unter Einhaltung der vorgeschriebenen Kündigungsfristen und Kündigungstermine, die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit sofortiger Wirkung nur bei Vorliegen eines wichtigen Grundes, der einen Weiterbestand des Arbeitsverhältnisses auch während der Kündigungsfrist unzumutbar macht, zulässig ist.

Vertragsverhältnisse, die Arbeit auf Abruf vorsehen, wobei sich der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin vorbehält, die Arbeitskraft des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin je nach Auslastung des Betriebes in Anspruch zu nehmen und der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin verpflichtet wird, sich zu bestimmten Zeiten für einen Arbeitseinsatz bereit zu halten, aber nur die Zeit der tatsächlichen Arbeitsleistung abgegolten erhält, sind nach österreichischem Rechtsverständnis sittenwidrig und gemäß § 879 ABGB nichtig, da dadurch das wirtschaftliche Risiko auf den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin abgewälzt wird.

Der in letzter Zeit in Österreich auftretende Trend zur Beschäftigung von schein-selbstständigen Personen und die damit zusammenhängende Frage, inwieweit arbeitsrechtliche Bestimmungen auf die Gruppe der Schein-Selbstständigen auszu-dehnen sind, um für sie adäquate arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen zu schaffen, zählen zu den wichtigsten sozialpolitischen Herausforderungen der nächsten Jahre. Bei der Beurteilung, ob im Einzelfall ein Arbeitsvertrag vorliegt, ist auf Grund der ständigen Judikatur des OGH davon auszugehen, dass es weder auf die Bezeichnung des Vertrages noch auf eine vorliegende schriftliche Vertragsgestaltung, sondern auf den tatsächlichen Ablauf des Vertragsverhältnisses ankommt. Dieser durch die Judikatur entwickelte und durch die Lehre gestützte Grundsatz ist bisher nicht im gesetzten Arbeitsrecht verankert.

Zur Wahrung ihrer Rechte steht Schein - Selbstständigen nach der derzeitigen Rechtslage der Weg eines Feststellungsverfahrens offen, im Zuge dessen gerichtlich entschieden wird, ob es sich beim gegenständlichen Vertragsverhältnis um ein Arbeitsverhältnis handelt.

Zu den Fragen 23 (Harmonisierung der Versorgungstöpfe) und 4:

Die Problematik der österreichweiten Harmonisierung der Armutsbekämpfung wird schon seit einiger Zeit mit den Landessozialreferenten diskutiert. Dabei wurde wie -

derholt zum Ausdruck gebracht, dass die Länder an einer Weiterentwicklung der Sozialhilfegesetzgebung unter Maßgabe des Konsultationsmechanismus interessiert sind und auch bereit sind, daran mitzuarbeiten. Die Landessozialreferentenkonferenz hat diesbezüglich zuletzt angeregt, einen Arbeitskreis einzurichten, in dem die Schwerpunkte einer Vereinheitlichung von Qualitätsstandards in der Sozialhilfe diskutiert werden sollten.

Im Übrigen ist festzuhalten, dass die neun Landes - Sozialhilfegesetze der Existenz - sicherung einer großen Anzahl von armutsgefährdeten bzw. von Armut betroffenen Menschen in Österreich dienen. Im Sinne einer Weiterentwicklung der Sozialhilfe - gesetzgebung und einer effizienten Bekämpfung von Armut wurde in der Folge der Zweiten Armutskonferenz die Arbeitsgruppe „Bedarfsorientierte Mindestsicherung“ gebildet, deren Expertenbericht „Einbinden statt ausgrenzen - Neue Strategien gegen die Armut“ in der Zwischenzeit fertig gestellt wurde.

Dieser Bericht, der u.a. den Ländern, dem Gemeindebund, gemeinnützigen Organisationen und den Sozialpartnern zur Stellungnahme übermittelt wurde, soll eine der Grundlagen für die weitere Beschäftigung mit dem Thema Armut sein.

Zu Frage 3 (aktive Arbeitsmarktpolitik):

Zielsetzung von aktiven arbeitsmarktpolitischen Instrumenten, wie z.B. der Besonderen Eingliederungsbeihilfe oder der Betrieblichen Eingliederungsbeihilfe ist es, den geförderten Personen mit der Integration in den Regelarbeitsmarkt ein angemessenes Erwerbseinkommen zu gewährleisten. Nicht existenzsichernde Beschäftigungsverhältnisse zählen daher nicht zu förderbaren Dienstverhältnissen.

Innovative arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und Maßnahmen im Leistungsrecht wie im Rahmen des Paktes für Ältere oder der Aktion New Start sollen dazu beitragen einerseits Arbeit umzuverteilen und derzeit nicht marktfähige Arbeit zu fördern und andererseits die Geförderten entsprechend materiell und sozialversicherungsrechtlich abzusichern.