ALLES WAS (ARBEITS) RECHT IST!

DER STUDENTISCHE ARBEITSGUIDE
DER GRAS UND DER AUGE/UG.

AUGE/UG
Alternative und Grüne GewerkschafterInnen
Unabhängige GewerkschafterInnen

GRAS
Grüne & Alternative Student_innen

INDEX

IMPRESSUM

ALLES WAS (ARBEITS)RECHT IST!
DER STUDENTISCHE ARBEITSGUIDE DER GRAS UND DER AUGE/UG

MEDIENINHABERINNEN GRÜNE & ALTERNATIVE STUDENT_INNEN (GRAS) UND ALTERNATIVE UND GRÜNE GEWERKSCHAFTERINNEN/UNABHÄNGIGE GEWERKSCHAFTERINNEN (AUGE/UG)

HERAUSGEBERINNEN GRÜNE & ALTERNATIVE STUDENT_INNEN (GRAS), LINDENGASSE 40, 1070 WIEN ALTERNATIVE UND GRÜNE GEWERKSCHAFTERINNEN/UNABHÄNGIGE GEWERKSCHAFTERINNEN (AUGE/UG), BELVEDEREGASSE 10/1, 1040 WIEN

E-MAIL GRAS@GRAS.AT UND AUGE@UG-OEGB.AT
WEB HTTP://WWW.GRAS.AT UND HTTP://WWW.AUGE.OR.AT
LAYOUT STEFANIE HINTERSTEINER
REDAKTION MARITA GASTEIGER, MARKUS KOZA, VIKTORIA SPIELMANN, ANNA STEINBERGER
TEXTE SADETTIN DEMIR, MARITA GASTEIGER, VERA KOLLER, MARKUS KOZA, MARIO LECHNER, VIKTORIA SPIELMANN, ANNA STEINBERGER
LEKTORAT RUTH CHYLIK
HERSTELLERIN DONAU FORUM DRUCK GES.M.B.H, 1230 WIEN
ERSCHEINUNGSDATUM MAI 2017

›EINLEITUNG

›ARBEITSRECHT

›INHALTLICHES/ ARTIKEL

Liebe_r Leser_in!

Wie hoch muss eigentlich mein Gehalt sein? Bin ich eh sozialversichert? Welche Rechte habe ich? Was für ein Arbeitsverhältnis habe ich überhaupt? Läuft bei mir im Job alles fair ab? Wo kann ich mich hinwenden, wenn ich Probleme mit meinem_r Chef_in habe? Typische Fragen, die sich immer wieder rund um den Job stellen. Fragen, die wir, die GRAS und die AUGE/UG, mit dieser Broschüre zu beantworten versuchen.

Weil eben Job nicht Job und Arbeit nicht Arbeit ist. Weil nicht automatisch alles, was sich wie Arbeit anfühlt, auch als Arbeit gewertet wird. Weil immer wieder versucht wird, reguläre Arbeitsverhältnisse durch atypische Beschäftigung, die sozial- und arbeitsrechtlich viel schlechter abgesichert sind, zu umgehen. Weil wir der Meinung sind, dass wer arbeitet, auch wissen soll, welche Rechte ihm_ihr zustehen. Weil wir nicht wollen, dass Arbeitnehmer_innen insgesamt – und speziell arbeitende Studierende – um ihre Rechte umfallen. Weil Arbeit und Studium für die meisten Student_innen längst Alltag geworden ist. Und weil gerade arbeitende Student_innen besonders oft von atypischer Beschäftigung betroffen sind.

Wir wollen aber nicht nur einen Überblick über die rechtliche Situation liefern – wir wollen vor allem auch das Thema „Arbeit“ aus unterschiedlichen Blickwinkeln betrachten. Warum braucht es Mitbestimmung in der Arbeitswelt? Wie sieht es mit der Barrierefreiheit aus? Vor welchen Schwierigkeiten stehen Migrant_innen (insbesondere Studierende), wenn sie einer Beschäftigung nachgehen wollen? Warum gibt es immer noch diese eklatanten Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen? Dabei sollen allerdings nicht nur Problemlagen, sondern auch Handlungsoptionen zur Behebung bestehender Missstände aufgezeigt werden.

Zuletzt findet sich in dieser Broschüre auch eine Auflistung von Stellen und Einrichtungen, allen voran natürlich ÖH, Arbeiter_innenkammer und Gewerkschaften,die bei arbeits- und sozialrechtlichen Problemen helfen und beraten können.

Bleibt uns nur noch viel Spaß, vor allem aber auch möglichst viel Informationsgewinn beim Lesen zu wünschen!

Deine GRAS und AUGE/UG

Was ist die GRAS?

Die GRAS - die Grünen & Alternativen Student_innen - sind eine politische Gruppe, die alle zwei Jahre zu den Wahlen der Österreichischen Hochschüler_innenschaft (ÖH) antritt. Wir kämpfen als Gruppe in der ÖH - und darüber hinaus - für das gute Leben für alle.
Wir tragen queerfeministische, antirassistische und emanzipatorische Politik in die ÖH, an die Hochschulen und weiter. Denn Hochschulen sind Teil der Gesellschaft. Sie stehen nicht in einem abgeschlossenen Raum, sondern spiegeln gesellschaftliche Verhältnisse wider – wie Diskriminierung, Rechtsruck oder arbeits- und sozialpolitische Einschnitte. Gegen diese Verhältnisse wollen wir uns wehren.
Die GRAS steht deshalb für den offenen und freien Hochschulzugang ein, kämpft gegen Diskriminierungen und für Existenzsicherung während des Studiums. Damit wollen wir erreichen, dass alle studieren können, was sie wollen – unabhängig von Herkunft, Geschlecht und körperlichen Fähigkeiten.
Gegen den massiven psychischen und finanziellen Druck, der mit den aktuellen Einschnitten im Sozialstaat einhergehen und der auf Student_innen wie auf alle anderen Menschen einwirkt, wollen wir das Modell eines existenzsichernden Grundstipendiums stellen.
Als Gruppe arbeiten wir basisdemokratisch und im Konsens - das heißt, wir alle sind gleichberechtigt, was Entscheidungen angeht und führen Diskussionsprozesse bis das Ergebnis für alle passt und sich keine_r übergangen fühlt.

SO KÄMPFEN WIR ALS GRAS FÜR DAS GUTE LEBEN FÜR ALLE,
FÜR EINE NACHHALTIGE UND PROGRESSIVE HOCHSCHULPOLITIK!
mehr Infos über die GRAS und Kontaktadressen gibts unter **www.gras.at**

AUGE/UG – Querdenken in Betrieb, Gewerkschaft und AK

Die AUGE/UG – Alternative, Grüne und Unabhängige Gewerkschafter_innen ist ein Zusammenschluss grün-alternativer, unabhängiger und linker Betriebsrät_innen und Gewerkschafter_innen in den Gewerkschaften GPA-djp, PRO-GE und GBH. Sie ist in der GPA-djp drittstärkste Fraktion und hat damit Sitze und Stimmen in Gewerkschaftsgremien.

In der Arbeiter_innenkammer ist die AUGE/UG bundesweit viertstärkste Fraktion und sowohl in der Bundesarbeiter_innenkammer als auch allen

Länderarbeiter_innenkammern vertreten. Insgesamt hält die AUGE/UG in den Arbeitnehmer_innenparlamenten bei 47 AK-Mandaten ("AK-Rät_innen") österreichweit. In Vorarlberg kandidiert die AUGE/UG zur AK-Wahl als Liste GEMEINSAM - Grüne und Unabhängige, in Tirol als GRÜNE in der AK/Unabhängige Gewerkschafter_innen, in Kärnten als GRÜNE/UG – Grüne und Unabhängige Gewerkschafter_innen.

Im ÖGB ist die AUGE/UG über die UG – die Unabhängigen Gewerkschafter_innen im ÖGB vertreten. Die UG ist die fortschrittliche, basisdemokratische und „bunte" Fraktion im ÖGB, in der sich parteiunabhängige, überparteiliche, links und/oder grün-alternativ orientierte Betriebsrats- und Personalvertretungslisten aus allen Gewerkschaften organisieren. Die UG ist drittstärkste Kraft im Gewerkschaftsbund und als einzige kleine Fraktion neben den „großen" FSG (Sozialdemokraten) und FCG (Christlich-Soziale) im ÖGB-Vorstand vertreten. Tragende „Säulen" der UG sind die AUGE/UG, die KIV/UG (in der Gewerkschaft younion), die UGöD (in der GöD), die UG vida (vida) und die UGPF (GPF).

Themen, mit denen sich die AUGE/UG insbesondere auseinandersetzt sind Mitbestimmung im Betrieb, Verteilungs- und Steuergerechtigkeit, Arbeitszeitverkürzung, Geschlechtergerechtigkeit sowie der Kampf gegen Diskriminierungen und Benachteiligungen aller Art in Arbeitswelt und Gesellschaft. In Gewerkschaften und AK ist uns insbesondere die (Selbst) Vertretung von Fraueninteressen, Migrant_innen und atypisch Beschäftigten und die Verankerung ökologischer Sichtweisen und Positionen in der Gewerkschaftspolitik ein Anliegen. Wichtig ist uns die Trennung zwischen gewerkschafts- und parteipolitischem Mandat, da eine Verquickung zu Interessenskonflikten führt und der Glaubwürdigkeit der Gewerkschaften schadet. Zusätzlich fordern wir die Stärkung der Rechte von Mitgliedern in den Gewerkschaften – etwa über direktdemokratische Wahlen der Gewerkschaftsgremien, regelmäßigen Urabstimmungen zu Lohnabschlüssen und arbeitnehmer_innenpolitisch relevanten Fragen.

Mehr Infos über die AUGE/UG, die UG und Kontaktadressen in den Bundesländern gibt's unter

www.auge.or.at &
www.ug-oegb.at

ARBEITSRECHT

Alles Arbeit? Jede_r Arbeitnehmer_in? Oder was?

In Zeiten des Wildwuchses in der Arbeitswelt wird es immer schwieriger, die faktischen Beschäftigungsverhältnisse rechtlich richtig einzuordnen und abzusichern. Die Entwicklung geht weg vom **klassischen Vollzeitjob** mit wirtschaftlicher Abhängigkeit von einem_r Arbeitgeber_in mit voller sozialer Absicherung bis zum Pensionsantritt - hin zu „atypischen", oft prekären Beschäftigungsverhältnissen. Neue Arbeitsverhältnisse in Form von **freien Dienstverhältnissen** und **Werkverträgen**, **Teilzeitarbeit, Geringfügigkeit, Praktikum** oder **Crowdwork** bringen die Anwendung des klassischen Arbeitnehmer_innen Begriffes an seine Grenzen. Trotzdem oder gerade deswegen ist es umso wichtiger, rechtliche Zuordnungen vorzunehmen bzw. möglicherweise auch anzupassen. Dabei gilt es zuerst zu klären, welche Arten von Beschäftigungsverhältnissen das österreichische Arbeitsrecht kennt.

Beschäftigungsverhältnis nach Lust und Laune?

Die Art des Beschäftigungsverhältnisses kann entgegen der weit verbreiteten Ansicht nicht nach Lust und Laune vereinbart werden. Es bestehen eindeutige, gesetzliche Regelungen, wann ein Beschäftigungsverhältnis als Werkvertrag, als freies Dienstverhältnis oder eben als echtes Dienstverhältnis einzustufen ist.

Um eine Abgrenzung treffen zu können, ist zunächst zu unterscheiden, ob es sich im vorliegenden Fall um ein **Zielschuldverhältnis** oder ein **Dauerschuldverhältnis** handelt. Beide Begriffe entstammen dem Vertragsrecht, da in beiden Fällen ein Vertrag über die Erbringung einer bestimmten Leistung abgeschlossen wird.

Das **Zielschuldverhältnis** zeichnet sich dadurch aus, dass mit der Erreichung eines vereinbarten Zieles das Vertragsverhältnis beendet ist. Als Beispiele für Zielschuldverhältnisse kommen ein Kaufvertrag oder ein Werkvertrag in Betracht. Beim **Werkvertrag** wird ein bestimmter Erfolg, ein Werk, geschuldet. Dabei kommt es insbesondere darauf an, dass der vereinbarte Erfolg bzw. das Werk erbracht wird. Dieses Werk hat der_die Werkvertragsnehmer_in nach den Vorstellungen der_des Werkbesteller_in herzustellen. Es kann sich um die Herstellung eines Gegenstandes aber auch um das Erstellen eines EDV-Programmes handeln. Für die Bestimmung, ob ein Werkvertrag vorliegt, kommt es einzig und alleine darauf

an, ob ein konkret beschriebenes Werk vereinbart ist und ein eindeutiger Erfolg feststellbar ist.
Wird das Werk erbracht, besteht ein Anspruch auf Bezahlung. Der wesentliche Unterschied zu einem Dauerschuldverhältnis liegt darin, dass mit Fertigstellung des Werks bzw. mit Eintritt des Erfolgs das Zielschuldverhältnis automatisch beendet wird.

Wesentliche Merkmale eines Werkvertrages:

› Zielschuldverhältnis
› Anspruch auf Bezahlung nur bei Eintritt des Erfolgs
(der_die Werkvertragsnehmer_in trägt das volle Risiko!)
› Werke können für verschiedene Vertragspartner_innen erbracht werden
› Bei der Erstellung des Werks werden eigene Betriebsmittel verwendet
› Der_die Werkvertragsnehmer_in hat keine persönliche Arbeitsverpflichtung
› Es gibt keine Bindung an einen Arbeitsort bzw. an eine Arbeitszeit
› Wenn das Werk mangelhaft erbracht wird, kann es zu Gewährleistungsansprüchen des_der Werkbesteller_in kommen

Achtung

Wenn ich einen Werkvertrag abschließe, trage ich das Risiko für die Nichterbringung des Werkes. Ich bin somit selbständig wie ein_e Unternehmer_in und habe damit auch alle Risiken bzw. jegliche Verantwortung einer selbständigen Tätigkeit selbst zu tragen, insbesondere auch die Anmeldung bei der Versicherung der gewerblichen Wirtschaft und die Abfuhr der Steuern. Ob eine unternehmerische Tätigkeit, die einen Gewerbeschein erfordert, vorliegt, ergibt sich aus der Gewerbeordnung.
Werkvertragsnehmer_innen – oftmals auch „neue Selbständige“ genannt – fallen weder unter arbeitsrechtliche (z.B. Urlaubsrecht, Arbeitsverfassungsrecht) noch kollektivvertragliche (Mindestlohn, Arbeitszeiten …) Regelungen.

Beste Beispiele für einen Werkvertrag sind die, die wir selbst tagtäglich abschließen: die Reparatur der Heizung, die Bestellung eines Tisches bei Tischler_innen und Ähnliches.

Im Gegensatz dazu zeichnen sich **Dauerschuldverhältnisse** dadurch aus, dass nicht für das Ergebnis der Tätigkeit bezahlt wird, sondern auf gewisse Zeit eine Leistung geschuldet ist. Für Dauerschuldverhältnisse charakteristisch ist, dass sie nicht mit Eintritt eines Erfolges automatisch enden, sondern, dass es zur Beendigung einer bestimmten Handlung bedarf (wie z.B. den Ausspruch einer Kündigung oder das Vereinbaren einer Befristung).

Nicht die Dauer der Vertragserfüllung ist also das entscheidende Element, sondern die Art der Verpflichtung. Verpflichte ich mich für eine immer wiederkehrende Leistung, dann handelt es sich um ein Dauerschuldverhältnis. Ist jedoch mit einem Ergebnis, das Vertragsverhältnis beendet, liegt ein Zielschuldverhältnis vor. Als Beispiele für ein Dauerschuldverhältnis können ein Mietvertrag, ein freier Dienstvertrag oder eben ein echter Dienstvertrag genannt werden.

Entscheidend für die Zuordnung zu einem Vertragstypus ist, unabhängig davon wie die Vertragsüberschrift lautet, lediglich die inhaltliche Ausgestaltung.

Abgrenzung freie Dienstnehmer_in/echter Dienstvertrag „Arbeitsvertrag“

Da es sich bei beiden Vertragsverhältnissen um Dauerschuldverhältnisse handelt, müssen für eine Unterscheidung andere Kriterien herangezogen werden. Wichtig ist dies vor allem aufgrund der verschiedenen Rechtsfolgen und Ansprüche von Bedeutung, die aus dem jeweiligen Vertragsverhältnis folgen.
Wesentliches Unterscheidungsmerkmal zwischen einem freien und einem echten Dienstverhältnis ist die persönliche Abhängigkeit des_der echten Dienstnehmer_in. Die **persönliche Abhängigkeit des_der echten Dienstnehmer_in** kennzeichnet sich insbesondere aufgrund folgender Kriterien:

›Bindung an Arbeitszeit, Arbeitsort
›Weisungsgebundenheit des_der Dienstnehmer_in
›Bindung an Ordnungsvorschriften im Betrieb, sowie Eingliederung in den Betrieb
›Persönliche Arbeitsverpflichtung

Im Gegensatz dazu zeichnet sich der Vertrag eins_einer freie_n Dienstnehmer_in durch folgende Merkmale aus:

›Der_die freie Dienstnehmer_in hat grundsätzlich keine Anwesenheitspflicht, das bedeutet er_sie kann sich die Arbeitszeit im Wesentlichen frei wählen.
›Auch der Arbeitsablauf bzw. der Beschäftigungsort können grundsätzlich frei gewählt werden.
›Der_die freie Dienstnehmer_in ist nicht in den Betrieb eingebunden und unterliegt nur sehr eingeschränkt den Weisungen des_der Dienstgeber_in.
›Die Tätigkeit muss zwar überwiegend persönlich erbracht werden (übrigens im Gegensatz zum schon bekannten Werkvertrag), jedoch besteht prinzipiell die Möglichkeit einer Vertretung durch eine gleichwertige Person.

All diese Abgrenzungskriterien dürfen dabei jedoch nicht strikt herangezogen werden. Auch müssen nicht alle Merkmale eines echten Dienstverhältnisses vorliegen, um von einem_einer echten Dienstnehmer_in auszugehen. Entscheidend ist vielmehr, ob bei einer Gesamtbetrachtung die Merkmale der persönlichen Abhängigkeit überwiegen.

Sonderfall Praktikum

In den letzten Jahren ist es zu einem rasanten Anstieg der sogenannten **„Praktika“** gekommen. Dabei ist zu beachten, dass dem österreichischen Arbeitsrecht der Begriff des Praktikums fremd ist. Arbeitsrechtlich existent ist lediglich der Begriff des Pflichtpraktikums bzw. Volontariats. Über das Volontariat sollen Jugendliche oder jungen Erwachsene erstmals Einblicke in die Arbeitswelt sammeln. Volontär_innen sind dabei an keine Arbeitszeiten gebunden, unterliegen keinen Weisungen des_der Arbeitgeber_in, es besteht keine Verpflichtung zur Arbeit und somit auch kein Entgeltanspruch.

Ein **Pflichtpraktikum** muss immer im Lehr- oder Studienplan der Praktikant_innen vorgeschrieben sein. Aus diesem Lehrplan ergeben sich auch die Voraussetzungen an das jeweilige Pflichtpraktikum. Sinn und Zweck dieses Pflichtpraktikum ist es, theoretisches Wissen praktisch anwenden zu lernen und sich Einblicke zu verschaffen. Der Praktikumsvertrag muss dabei zeitlich befristet sein und sollte ein Ausbildungsziel enthalten, das mit dem der Schule oder des Studiums übereinstimmt.

Grundsätzlich sind auf das Pflichtpraktikum alle arbeitsrechtlichen Regelungen anwendbar, lediglich beim Entgelt sehen bestimmte Kollektivverträge eine geringere Entlohnung vor.

Bei den jetzt weit verbreiteten **freiwilligen „Praktika“** ist die rechtliche Zuordnung zu einem Vertragstypus nach den schon oben genannten Kriterien vorzunehmen. Es handelt sich daher entweder um einen Werkvertrag, ein befristetes freies Dienstverhältnis oder ein befristetes echtes Dienstverhältnis. Die arbeitsrechtlichen Bestimmungen sind je nach Vertragstyp entsprechend anzuwenden. Die Befristung ändert dabei lediglich etwas am Rahmen der Beendigung, in dem das befristete Vertragsverhältnis automatisch endet, während ein unbefristetes Dauerschuldverhältnis zur Beendigung einer Beendigungserklärung bedarf.

Vollzeit, Teilzeit, geringfügige Beschäftigung

Auch ob in **Vollzeit, Teilzeit** oder **Geringfügigkeit** gearbeitet wird, ändert nichts an der vorzunehmenden Zuordnung. Bei der Teilzeit ergibt sich, außer einer aufgrund der niedrigeren Stundenanzahl reduzierten Entlohnung, kein Unterschied. Obwohl „echte“ Teilzeit- Beschäftigungsverhältnisse grundsätzlich bestens abgesichert sind, da alle arbeitsrechtlichen Schutznormen angewendet werden, ein entsprechender Mindeststundensatz gilt, Urlaub, Entgeltfortzahlung vorhanden sind, bestehen bei der sozialversicherungsrechtlichen Absicherung doch erhebliche Unterschiede. Insbesondere im Falle von Arbeitslosigkeit kann sich die vorherige Teilzeitbeschäftigung erheblich auf die Höhe des Arbeitslosengeldes auswirken.

Bei einem Verdienst von bis zu 425,70€ monatlich (Stand 2017) liegt eine geringfügige Beschäftigung vor, unabhängig davon, ob es sich um ein freies (selten) oder echtes (häufig) Dienstverhältnis handelt. Es besteht außer der Unfallversicherung keine Sozialversicherungspflicht. Die Beschäftigten sind daher aufgrund ihrer geringfügigen Tätigkeit nicht kranken- bzw. pensionsversichert. Es gibt jedoch die Möglichkeit sich um € 60,09 (Stand 2017) selbst kranken- und pensionszuversichern. Ansonsten handelt es sich bei den geringfügig Beschäftigten um ganz normale teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer_innen, auf die sämtliche arbeitsrechtlichen Regelungen ihrem Vertragstypus entsprechend angewendet werden müssen.

WICHTIG!

Liegt ein echtes geringfügiges Beschäftigungsverhältnis vor – also ein Dienst- bzw. Arbeitsvertrag – so gilt der entsprechende Kollektivvertrag, insbesondere auch die Mindestlohnregelungen, vor allem der Mindeststundenlohn, der aus dem Mindestmonatslohn laut Kollektivvertrag berechnet werden (Stundenteiler bei 40-Stunden-Woche = 173, bei 38,5-Stunden-Woche = 167) kann.
Dieser Hinweis ist darum wichtig, weil gerade Stundenlöhne bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen im Vergleich zu Vollzeit besonders stark nach unten abweichen! Die maximal zulässige Stundenzahl, die geringfügig gearbeitet werden darf, ergibt sich aus der Geringfügigkeitsgrenze geteilt durch den Mindeststundenlohn laut Kollektivvertrag.

Eine Frage Deiner Rechte ...

Warum die Abgrenzung der Vertragstypen?

Handelt es sich beim vorliegenden Vertragsverhältnis um einen **Werkvertrag**, so müssen, wie vorher schon ausgeführt, generell andere Regelungen herangezogen werden. Es gilt das **gewerbliche Sozialversicherungsrecht**, d.h die Werkvertragsnehmer_innen müssen ihre Sozialversicherungs-Beiträge selbst an die Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft abführen. Es finden vertragsrechtliche Regelungen sowie schadenersatzrechtliche Regelungen Anwendung, d.h. es gibt keine arbeitsrechtliche Absicherung durch Mindeststandards oder Mindestansprüche und es ist die Einkommensteuer selbst an das Finanzamt abzuführen. Möglicherweise kann auch Umsatzsteuerpflicht (ab einem Umsatz von € 30.000,- pro Jahr) bestehen.

Bei der Abgrenzung zwischen **freien- und echten Dienstverhältnissen** ist es leider immer noch so, dass freie Dienstnehmer_innen den echten Dienstnehmer_innen nicht gleichgestellt sind. Arbeitsrechtliche Bestimmungen wie Arbeitszeitregelungen, Kündigungsfristen, Urlaubsansprüche, Entgeltfortzahlungsansprüche z.B. im Krankheitsfall, sind auf freie Dienstnehmer_innen nicht anzuwenden. Nach ständiger Judikatur sind nur jene arbeitsrechtlichen Normen auf freie Dienstnehmer_innen analog anzuwenden, die nicht von einem persönlichen Abhängigkeitsverhältnis ausgehen, sondern den_die sozial Schwächere_n schützen sollen.

Wie versucht wird, das Arbeitsrecht zu „umgehen“

Dies hätte durchaus seine Berechtigung, wenn man von der ursprünglichen Intention eines freien Dienstverhältnis ausgeht (keinerlei Abhängigkeit, selbständiges Arbeiten, mehrere Vertragsverhältnisse usw.). Oft ist dabei der Abschluss eines freien Dienstverhältnisses theoretisch auch im Interesse der freien Dienstnehmer_innen gelegen. Verspricht der Abschluss dieses Vertrages doch die Freiheit, für mehrere Auftraggeber_innen beschäftigt sein zu können, sowie Flexibilität im Alltag und die Vorstellung, diese Tätigkeiten dann besser z.B. mit einem Studium vereinbaren zu können. Allerdings werden freie Dienstverhältnisse oft lediglich als **Umgehung eines echten Dienstverhältnisse**s genutzt. Solche Vertragsverhältnisse entpuppen sich in der Realität oft als genaues Gegenteil der Erwartungen: Freie Dienstnehmer_innen haben die gleichen Pflichten zu erfüllen wie echte Dienstnehmer_innen, verfügen jedoch über weniger Rechte. Sie sind zwar jeden Tag anwesend, haben die gleiche Arbeitsverpflichtung wie angestellte Kolleg_innen, bekommen jedoch kein Geld, wenn sie erkranken bzw. in Urlaub fahren.
Es gibt immer wieder Branchen, in denen versucht wird, durch die Qualifikation ihrer Tätigkeiten als freie Dienstverhältnisse an billigere Arbeitskräfte zu gelangen. In der Vergangenheit waren dies z.B. der Call-Center Bereich. Auch im journalistischen Bereich und unter Trainer_innen in der Erwachsenenbildung ist es üblich, freie Dienstverträge oder Werkverträge abzuschließen.

… und wie versucht wird, „Umgehungen“ zu verhindern

Leider bedarf es dabei immer wieder neuerlicher Entscheidungen des Obersten Gerichtshofs, um bei Arbeitgeber_innen die rechtlich korrekte Zuordnung der Arbeitsverträge zu erzwingen.
Um der Entwicklung der sozialen Benachteiligung etwas entgegen zu steuern, wurden die freien Dienstnehmer_innen mit Beginn 2008 in die Arbeitslosenversicherung, in die Abfertigung Neu und die Insolvenz-Entgeltsicherung einbezogen. Außerdem haben sie seit Beginn 2008 Anspruch auf Krankengeld ab dem vierten Tag in Folge Krankheit und Anspruch auf Wochengeld. Trotz dieser sehr zu begrüßenden Änderungen bestehen weiterhin etliche Schlechterstellungen im Vergleich zu einem echten Dienstverhältnis.
Freie Dienstnehmer_innen sind beispielsweise von der betrieblichen Mitbestimmung ausgeschlossen (d.h. es ist ihnen nicht möglich, selbst Betriebsrät_innen zu werden oder die Belegschaftsvertretung mitzuwählen), sie unterliegen bis auf wenige Ausnahmen keinen Betriebsvereinbarungen bzw. Kollektivverträgen. Dies hat vor allem Auswirkungen auf die Absicherung von Mindestentgelten, da diese in Kollektivverträgen geregelt sind. Immerhin sind freie Dienstnehmer_innen allerdings inzwischen AK-Mitglieder und werden von den Arbeiter_innenkammern beraten und vertreten.

Aufgrund der hohen Dichte an Kollektivverträgen in Österreich kann in von einer guten Absicherung auf einem bestimmten Lohnniveau gesprochen werden. Da freie Dienstnehmer_innen diesen Kollektivverträgen jedoch nicht unterliegen, bietet sich den Arbeitgeber_innen durch Umgehung von Anstellungsverhältnissen die Möglichkeit, diese Absicherung auszuhöhlen.
Trotz aller nach wie vor bestehenden arbeits- und sozialrechtlicher Benachteiligungen freier Dienstnehmer_innen haben die rechtlichen Angleichungen an „klassische" Arbeitnehmer_innen zu einem deutlichen Rückgang freier Dienstnehmer_innen geführt, weil dieser Beschäftigungstypus für Arbeitgeber_innen finanziell unattraktiver geworden ist. Es kann also wirkungsvoll gegen Atypisierung und Prekarisierung von Arbeit vorgegangen werden – bei entsprechendem politischen Willen.

Arbeiter_innenkammer, Gewerkschaften, Betriebsrat… All equal. All different.

Arbeiter_innenkammer, Gewerkschaft, Betriebsrat. Ist doch dasselbe, oder? Braucht's die denn wirklich alle? Ja. Denn das Zusammenspiel dieses Dreigespanns garantiert eine starke Vertretung. Diese drei Säulen der Interessenvertretung der Arbeitnehmer_innen haben unterschiedliche Funktionen.
Fangen wir bei der **Arbeiter_innenkammer (AK)** an. Diese ist in ganz Europa tatsächlich fast so etwas wie ein österreichisches Unikum. Die Arbeiter_innenkammern wurden 1920 auf Druck der Gewerkschaften eingerichtet und sind so etwas wie Denkfabriken der Arbeiter_innenbewegung. Als gesetzliche Interessenvertretung aller Arbeitnehmer_innen in Österreich besteht Pflichtmitgliedschaft. Gesetzliche Basis für die Arbeit der AK ist ein eigenes AK-Gesetz. Bekannt ist die AK vor allem für ihren Service: z.B. Konsument_innenschutz, Unterstützung beim Lohnsteuerausgleich, Beratung in arbeits- und sozialrechtlichen Fragen oder Vertretung vor dem Arbeits- und Sozialgericht. Das ist allerdings nur ein Teil der AK-Arbeit: Die AK ist auch politische Interessenvertretung gegenüber Regierung sowie Gesetzgebung und leistet wichtige Grundlagenarbeit in sozial-, wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Fragen. Gemeinsam mit dem ÖGB unterhält die AK ein Büro in Brüssel und versucht, die Interessen der Arbeitnehmer_innen auch gegenüber EU-Institutionen wahrzunehmen. Die politischen Gremien der AK – insbesondere die AK-Vollversammlungen, die Arbeitnehmer_innenparlamente, werden alle fünf Jahre von den AK-Mitgliedern gewählt. Diese beschließen politische Positionierungen, Arbeitsschwerpunkte und das Budget der Arbeiterkammern, wählen die Präsident_innen und den Vorstand. Zusätzlich entsendet die AK Arbeit-

nehmer_innen_vertreter_innen in die Verwaltungsgremien der Sozialversicherungen, als Laienrichter_innen ans Arbeits- und Sozialgericht u.v.m.

Die **Gewerkschaften** sind die freiwilligen Interessenvertretungen der Arbeitnehmer_innen. In Österreich gibt es sieben Einzelgewerkschaften unter dem gemeinsamen Dach des ÖGB. Die wichtigste Aufgabe der Gewerkschaften ist die Ausverhandlung von Kollektivverträgen, also die Vertretung der Arbeitnehmer_innen gegenüber den Unternehmer_innen und ihrer Interessenverbände. Die Mitgliedschaft beruht auf Freiwilligkeit. Hierbei ist die Anzahl der Mitglieder ein bedeutendes Druckmittel gegenüber den Verhandlungspartner_innen. Gemeinsam mit der AK nehmen die Gewerkschaften allerdings auch Arbeitnehmer_inneninteressen gegenüber der Regierung wahr. Gewerkschaften sind im Gegensatz zu der AK bei der Durchsetzung ihrer Forderungen an kein spezifisches Gesetz gebunden. Sie sind Kampforganisationen, die zur Durchsetzung ihrer Anliegen hinsichtlich ihrer Maßnahmen – von Demonstrationen, Aktionen im öffentlichen Raum bis hin zu Streiks – nicht gesetzlich beschränkt sind (außer natürlich durch die Verfassung, das Strafgesetz u. a.). In den Gremien der AK – Vorständen, Vollversammlungen und Ausschüssen – sitzen vielfach Gewerkschafter_innen, was nicht zuletzt die enge Verbundenheit von Gewerkschaften und AK widerspiegelt.

Der **Betriebsrat (BR) i**st die gesetzliche Interessenvertretung auf betrieblicher Ebene, die von den Arbeitnehmer_innen eines Betriebs gewählt werden. Er agiert auf Basis des Arbeitsverfassungsgesetzes. Betriebsrät_innen (also die Mitglieder des Kollegialorgans Betriebsrat) haben auf betrieblicher Ebene insbesondere Mitwirkungsrechte in personellen Angelegenheiten (Versetzungen, Kündigungen, Disziplinarmaßnahmen). In wirtschaftlichen Angelegenheiten haben Betriebsrät_innen vor allem Informationsrechte. Betriebsrät_innen müssen auf Basis eines echten Dienstvertrags im Betrieb tätig sein, freie Dienstnehmer_innen sind davon ausgeschlossen. Diese haben dadurch sehr oft keine Vertretung im Betrieb. Betriebsratsgründungen werden sehr oft - obwohl rechtlich abgesichert - vonseiten des Betriebs verhindert. Dies zeigt, wie umkämpft Arbeiter_innenrechte nach wie vor sind. Das wichtigste Instrument des Betriebsrats ist die Betriebsvereinbarung. Bei der Durchsetzung ihrer Interessen auf betrieblicher Ebene, aber auch bei der Vorbereitung bzw. Durchführung von Betriebsratswahlen, helfen die Gewerkschaften. Betriebsräte sind in Kollektivvertragsverhandlungen eingebunden und sitzen in den Gremien der Gewerkschaften und der AK. Umgekehrt tragen und organisieren gewerkschaftlich organisierte Betriebsräte als Basisorgane vor Ort Streik- und Kampfmaßnahmen mit.

Was ist ein Arbeitsvertrag? Wie wird er abgeschlossen?

Entgegen weit verbreiteter Ansicht ist es nicht Voraussetzung eines Arbeitsverhältnisses, dass ich als betroffene Person einen schriftlichen Arbeitsvertrag in meinen Händen halte. Die Art und Weise, wie es zum Abschluss eines Vertragsverhältnisses kommen kann, ist in den §§ 861 ff ABGB (Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch) geregelt. Dabei ist zu beachten, dass die Regelungen über den Vertragsabschluss bei jeglicher Art eines Vertrages gleich anzuwenden sind, ganz gleich ob es sich dabei um Kaufverträge, Schenkungsverträge, Mietverträge oder eben Arbeitsverträge handelt. Für bestimmte Verträge gelten darüber hinaus einige Sonderbestimmungen, wie z.B. dass sie an eine bestimmte Form gebunden sind. **Der Arbeitsvertrag ist prinzipiell nicht an eine bestimmte Form gebunden.** Er kommt wie jeder andere Vertrag durch ein Angebot und die Annahme des Angebots zustande und begründet damit das Arbeitsverhältnis.
Laut § 863 ABGB ist es nicht nur möglich Verträge **schriftlich** abzuschließen, sondern auch mündlich, beziehungsweise, man staune, auch durch **schlüssige Handlungen**, die auf den Willen zum Vertragsabschluss schließen lassen. Dies bedeutet, es wird ein Verhalten gesetzt, das bei Überlegung aller Umstände keinen Grund zu zweifeln lässt, dass man sich in bestimmter Weise verpflichten will.
Wenn daher ein_e Arbeitgeber_in sieht, dass ich arbeite und er_sie nimmt meine Leistung ohne Widerspruch entgegen, hat der_die Arbeitgeber_in sich auch zur Bezahlung meiner Arbeitsleistung verpflichtet.
Wichtig dabei ist nur die Bereitschaft des_der Arbeitgeber_in, eine Leistung entgegenzunehmen.
Trotz dieser einfachen Art und Weise Verträge abzuschließen, ist es aus mehrfacher Hinsicht **vorteilhafter einen schriftlichen Arbeitsvertrag zu erhalten.**

1. um Schwarz auf Weiß zu wissen, was der Inhalt meines Arbeitsvertrages ist (Tätigkeit, Gehalt, Arbeitszeit….).
2. um diesen Inhalt bei Notwendigkeit auch beweisen zu können (denn es nützt nichts, die schönsten mündlichen Abreden getroffen zu haben wenn ich sie nicht nachweisen kann).
3. weil es auch in den besten Firmen zu Streit und Zank kommen kann.

Allerdings ist dabei zu beachten, dass es keinen gesetzlichen Anspruch auf eine schriftliche Ausfertigung des Arbeitsvertrages gibt. Gemäß § 2 AVRAG (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz) trifft den Arbeitgeber lediglich die Pflicht unverzüglich nach Beginn des Arbeitsverhältnisses einen **Dienstzettel** auszustellen, der im Wesentlichen **alle für das Arbeits-**

verhältnis wichtigen Fakten beinhaltet. Diesen Dienstzettel kann ich als Arbeitnehmer_in auch einfordern. Im Gegensatz zum Arbeitsvertrag, der das Arbeitsverhältnis begründet (ohne Arbeitsvertrag gibt es auch kein Arbeitsverhältnis), hat der Dienstzettel jedoch lediglich eine beschreibende Wirkung des Arbeitsverhältnisses, das bedeutet, der Dienstzettel kann keine Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis begründen. Daher ist trotz Dienstzettel zur schriftlichen Ausfertigung des Arbeitsvertrages zu raten.
Inhalt des Arbeitsvertrages können grundsätzlich alle Vereinbarungen zwischen Arbeitnehmer_innen und Arbeitgeber_innen sein, die für das Arbeitsverhältnis von Relevanz sind, z.B: Arbeitsort, Tätigkeit, Arbeitszeit, Gehalt, Verpflichtung zur Leistung von Überstunden, Pauschalen, All-in Vereinbarungen….

Was ist ein Dienstzettel?

Ein Dienstzettel ist die schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten, die durch den **Arbeitsvertrag** für die_den **Arbeitnehmer_in** entstehen. Weil Arbeitnehmer_innen keinen Anspruch auf Ausstellung eines schriftlichen Arbeitsvertrags haben, ist das Recht auf Ausstellung eines Dienstzettels besonders wichtig. Arbeitgeber_innen sind per Gesetz dazu verpflichtet, einen Dienstzettel auszustellen. Er dient der Beweissicherung. Verweigert der_die Arbeitgeber_in die Ausstellung eines Dienstzettels, kann diese als letzte Konsequenz mittels Klage vor dem Arbeits- und Sozialgericht durchgesetzt werden.

Was muss ein Dienstzettel beinhalten?

Der Mindestinhalt eines Dienstzettels ist gesetzlich (§ 2 AVRAG-Arbeitsvertrags-Anpassungsgesetz) geregelt. Folgend Punkte sind festzuhalten:

- Name und Anschrift des_der Arbeitnehmer_in
- Name und Anschrift des_der Arbeitgeber_in
- Beginn des Arbeitsverhältnisses
- Probezeit ja/nein und Dauer der Probezeit
- Befristung ja/nein und Dauer der Befristung
- Kündigungsfrist
- Kündigungstermin
- Anzuwendender Kollektivvertrag (bzw. Mindestlohntarif, Satzung, Lehrlingsentschädigung oder Betriebsvereinbarung) und Ort, wo dieser eingesehen werden kann
- Arbeits-/Einsatzort

› Tätigkeit
› Einstufung laut Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung, innerbetrieblichem Lohnschema
› Entgelt (Grundgehalt, weitere Entgeltbestandteile)
› Fälligkeit des Entgelts
› Urlaubsausmaß pro Arbeits-/Kalenderjahr
› Arbeitszeit
(wöchentliche Normalarbeitszeit, Verteilung auf Wochentage)
› Mitarbeitervorsorgekasse („Abfertigung neu“)

„Stufenbau“ der Rechtsordnung ...

Da auf das Arbeitsverhältnis aber auch etliche **Gesetze** und möglicherweise **Kollektivverträge** bzw. **Betriebsvereinbarungen** einwirken, ist die Ausgestaltung eines Arbeitsvertrages - sofern es sich um ein echtes Dienstverhältnis handelt - doch an einige Vorgaben gebunden. So kann grundsätzlich durch einen Arbeitsvertrag immer nur etwas vereinbart werden, dessen Regelung dem Arbeitsvertrag überhaupt zugänglich ist. Dies ist möglich, wenn entweder keine gesetzliche/kollektivvertragliche/betriebsvereinbarungsrechtliche Regelung zu einem Thema existiert oder der Arbeitsvertrag etwas Günstigeres vorsieht als das Vorgeschriebene. Sind daher bestimmte Höchstgrenzen der Arbeitszeit durch Gesetz oder Kollektivvertrag geregelt, können arbeitsvertraglich nur weniger oder gleich viele als die höchstzulässigen Stunden vereinbart werden. Sieht der Kollektivvertrag für eine bestimmte Tätigkeit ein Mindestgrundgehalt vor, so kann in einem Arbeitsvertrag nur das gleiche oder ein höheres vereinbart werden.

Welcher Kollektivvertrag gilt?
Jedes privatwirtschaftliche Unternehmen bzw. jeder Betrieb gehört zu einer Fachgruppe der Wirtschaftskammer (Pflichtmitgliedschaft). Unabhängig von der beruflichen Qualifikation des_der Einzelnen gilt der Kollektivvertrag jener Fachgruppe (z.B. „Handel“), welcher das Unternehmen angehört. Arbeitet ein_e IT-Beschäftigte_r etwa in einem Unternehmen der Fachgruppe „Handel“, wird er_sie nach dem Kollektivvertrag Handel und der entsprechenden Berufs-/Lohngruppe bezahlt.

Atypisierung, Crowdworking und Co: aktuelle arbeitsrechtliche Herausforderungen

Da es in Österreich eine vergleichsweise gute Regelungsdichte zum Schutz vor Ausbeutung in der Arbeitswelt gibt (beispielsweise gibt es in keinem anderen europäischen Land eine so hohe Kolektivvertragsabdeckung und somit Sicherstellung von Mindestgehältern), ist es umso wichtiger, darauf zu achten, dass es durch Umgehung von echten Dienstverhältnissen - sei es durch freie Dienstverträge, Werkverträge oder eben Praktika - nicht zu einer Aushöhlung der vorliegenden Schutzmechanismen kommt. Dies wird jedoch, besonders im Hinblick auf die Arbeitsphänomene unserer Zeit immer schwieriger. Nicht nur, dass der Druck, einen Arbeitsplatz zu erhalten und zu behalten, immer größer wird, auch Praktikumszeiten dienen längst als Sprungbrett in die Karriere und dürfen in keinem Lebenslauf fehlen.

Für einen Arbeitnehmer_innenbegriff „neu“

Arbeit wird immer verdichteter, Flexibilität im Job aber auch bei der Jobsuche vorausgesetzt. Es stellt sich die Frage, ob die bestehenden Schutzmechanismen überhaupt taugen, um die neuen Systeme der Arbeit abzusichern. Zu überlegen ist dabei, ob die sture Zuordnung zu **selbstständigen und unselbständig Arbeitenden** eine wirklich sinnvolle Unterscheidung ist, macht es doch einen gewaltigen Unterschied, ob jemand eine Firma mit Milliarden Umsätzen sein_ihr Eigen nennt oder jemand in einer Crowd 50-Cent-Aufträge übernimmt. Es ist wichtig, sich über neue Begrifflichkeiten und neue Zuordnungsmöglichkeiten Gedanken zu machen. Wie der Arbeitsrechtsexperte Prof. Risak in einem Interview mit der Zeitschrift Konsument vom 09. Juni. 2016 erklärte, wäre es „ein Ansatz entweder den Arbeitnehmer_innen Begriff auszuweiten oder eine Zwischenkategorie einzuführen.“

Vor allem sollte bei all diesen Überlegungen die **„wirtschaftlichen Abhängigkeit“** stärker im Fokus stehen. Auch in Bezug auf die Erweiterung der betrieblichen Vertretung meint Prof. Risak im oben zitierten Interview: „Warum sollten die wirtschaftlich abhängigen selbständigen Beschäftigten nicht auch Einblick in die wirtschaftliche Zukunft eines Unternehmens haben, für das sie arbeiten, um sich darauf einzustellen, wie es weiter geht?

„Atypische“ ins Arbeitsrecht integrieren

Überlegungen, die in die richtige Richtung gehen. Grundlegend im Vertragsrecht ist der Zugang, dass von gleichwertigen Vertragspartner_innen ausgegangen wird. Der sozio-ökonomische Zwang, eine Arbeit zu

haben, führt auf Seiten der Arbeitnehmer_innen zu einer Beeinträchtigung ihrer Entscheidungsfreiheit. Durch arbeitsrechtliche Normen soll dieses Ungleichgewicht zwischen den Vertragspartner_innen, welches sich durch die Abhängigkeit des_der einen Partners_Partnerin ergibt, ausgeglichen werden. Arbeitsrechtliche Gesetze und Mindestnormen sollen dazu führen, die Arbeitnehmer_innen-Position bei Vertragsabschluss zu stärken. Geht man nun davon aus, dass es Aufgabe von arbeitsrechtlichen Normen ist, bestehende Ungleichgewichte zu beseitigen oder zumindest abzufedern, müssen diese Regelungen auch für freie Dienstnehmer_innen, die sogenannten „neuen Selbstständigen", herangezogen werden können. Nur so kann eine Aushöhlung sozialer Mindeststandards vermieden werden.

Atypische Beschäftigung: Was ist schon normal?

Als „atypische Beschäftigung" werden Beschäftigungsformen bezeichnet, die in zumindest einem Punkt von einem Normalarbeitsverhältnis abweichen. Unter „normal" wird dabei typischerweise ein unbefristetes Vollzeit-Arbeitsverhältnis (40-Stunden- bzw. 38,5-Stunden-Job) verstanden, das eine geregelte Arbeitszeit sowie ein stabiles Einkommen garantiert. Unter „atypische Beschäftigung" fallen insbesondere Arbeitsverhältnisse wie Teilzeit, geringfügige Beschäftigung, Leiharbeit, befristete Beschäftigungsverhältnisse, aber auch freie Dienstverträge oder „neue Selbständige", die auf Werkvertragsbasis arbeiten. Ein typisch studentisches atypisches Beschäftigungsverhältnis ist das „Praktikum".

Im Zusammenhang mit Beschäftigung von „atypisch" und „normal" zu reden, ist allerdings auch irreführend. Denn das Normalarbeitsverhältnis war und ist keineswegs für alle typisch. Insbesondere nicht für Frauen: Während Männer zu nur 24 Prozent atypisch beschäftigt sind, sind Frauen zu 61 Prozent – also zu fast zwei Dritteln – von atypischer Beschäftigung betroffen. Das typische Beschäftigungsverhältnis von Frauen ist nämlich Teilzeit. Mehr als die Hälfte aller weiblichen Arbeitnehmer_innen sind Teilzeit beschäftigt, nur 34,5 Prozent aller berufstätigen Frauen stehen in einem ganzjährigen Vollzeitbeschäftigungsverhältnis. Begriff „Normalarbeitsverhältnis" gilt es also kritisch zu hinterfragen – insbesondere, weil er sich einmal mehr an einer „männlichen Norm orientiert und für Frauen nie gegolten hat.
Zusätzlich befindet sich das Normalarbeitsverhältnis mehr und mehr auf dem Rückzug. Weniger als die Hälfte – nämlich nur 49,8 Prozent – aller Arbeitnehmer_innen sind noch durchgängig und ganzjährig Vollzeitbeschäftigt.

2015 waren bereits 42 Prozent aller Arbeitnehmer_innen atypisch beschäftigt. Atypisch beschäftigt zu sein, bedeutet für viele Betroffene ein Einkommen, von dem sich nur schwer leben lässt und im Falle von Erwerbsarbeitslosigkeit – aber auch im Alter – eine unzureichende soziale Absicherung. Die Stundenverdienste von atypisch Beschäftigten liegen deutlich unter jenen von Vollzeitbeschäftigten, das Armutsrisiko von Atypischen ist ungleich höher als jenes normal Beschäftigter. Gleichzeitig werden die Beschäftigungsverhältnisse insgesamt instabiler. 960.000 Arbeitnehmer_innen in Österreich waren 2016 mindestens einmal von Erwerbsarbeitslosigkeit betroffen. Atypisierung geht vielfach Hand in Hand mit Prekarisierung – also mit unsicheren, instabilen Arbeits- und Lebensverhältnissen, unzureichender finanzieller Absicherung und mangelndem sozialen Schutz.
Quelle: *Allgemeiner Einkommensbericht 2016, Rechnungshof, AMS*

Gleichbehandlungsgesetz

Wesentliche Rechtsquelle der Gleichbehandlung in Österreich ist das Gleichbehandlungsgesetz 2004. Das GlBG regelt prinzipiell die Gleichbehandlung im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis, erstreckt sich teilweise aber auch darüber hinaus. Insbesondere ist das GlBG auf alle Beschäftigungsverhältnisse von Personen anzuwenden, die als arbeitnehmer_innenähnlich anzusehen sind. Das sind all jene Beschäftigungsverhältnisse, denen ein freier Dienstvertrag aber möglicherweise auch ein Werkvertrag zugrunde liegt, in denen Personen in wirtschaftlicher Abhängigkeit von einem Auftraggeber Arbeit verrichten.
Das GlBG verbietet jegliche Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion und der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung, egal ob diese mittelbar oder unmittelbar erfolgt. Diskriminierung aufgrund von Behinderung oder Krankheit wird wiederum in eigenen gesetzlichen Normen behandelt (dazu gehören das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz, das Behinderteneinstellungsgesetz sowie das Bundesbehindertengesetz). Aus dem GlBG können bei dessen Verletzung Schadenersatzansprüche geltend gemacht werden, z.B. bei diskriminierender Nichtanstellung. Auch ist es möglich gegen eine diskriminierende Beendigung eines Arbeitsverhältnisses vorzugehen. Im Vorfeld eines Gerichtsverfahrens gibt es die Möglichkeit, die Diskriminierung durch die Gleichbehandlungskommission begutachten zu lassen. Diese erteilt nach Feststellung der Verletzung des GlBG Vorschläge zur Beseitigung der Diskriminierung.

Hilfe und Beratung

Allgemeine Fragen zu Arbeits- und Sozialrecht:

Erste Anlaufstelle für arbeitsrechtliche Fragen, etwa wenn es um Fragen des Gehalts, des Arbeitsvertrags oder der Arbeitszeit geht, ist – falls vorhanden - der **Betriebsrat**. Aufgabe des Betriebsrats ist es, u. a. im Betrieb die Einhaltung von Kollektivverträgen, Arbeitnehmer_innen-Schutzbestimmungen und Betriebsvereinbarungen zu überprüfen.

Gibt es keinen Betriebsrat oder ist dieser nicht greifbar, sind **Gewerkschaften und Arbeiter_innenkammern** Ansprechpartner_innen bei grundsätzlich allen arbeitsrechtlichen – aber auch sozialrechtlichen – Fragen, unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Arbeitsverhältnis etc. AK-Mitglieder sind alle Arbeitnehmer_innen, die AK-Umlage bezahlen, auch geringfügig Beschäftigte und freie Dienstnehmer_innen. Sie alle können das Beratungsangebot der AK in Anspruch nehmen.

Arbeiter_innenkammern:

Auf der Website der Bundesarbeitskammer (www.arbeiterkammer.at) befinden sich Links zu den Bundesländer-Arbeiterkammer und deren Abteilungen sowie Beratungs- und Serviceangeboten.

Gewerkschaften:

GPA-djp	Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier *www.gpa-djp.at*
PRO GE	Produktionsgewerkschaft *www.proge.at*
vida	Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft *www.vida.at*
GÖD	Gewerkschaft öffentlicher Dienst *www.goed.at*
Younion	Gewerkschaft der Gemeindebediensteten, Kunst, Medien, Sport und freie Berufe *www.younion.at*
GBH	Gewerkschaft Bau Holz *www.gbh.at*
GPF	Gewerkschaft der Post und Fernmeldebediensteten *www.gpf.at*
ÖGB	Österreichischer Gewerkschaftsbund, das gemeinsame Dach der österreichischen Gewerkschaften *www.oegb.at*

Gewerkschaften sind Organisationen mit freiwilliger Mitgliedschaft. Hier bekommt Unterstützung, Beratung und ggf. Rechtsvertretung vor dem Arbeits- und Sozialgericht, wer Gewerkschaftsmitglied ist. In einigen Gewerkschaften ist eine Erstberatung frei, in allen Gewerkschaften gibt es

Jugendorganisationen, die sich auch arbeitenden Student_innen engagieren und entsprechend beraten (Ferialjobs, Praktika). Klassischerweise arbeiten die meisten Studierenden in Angestelltenverhältnissen – daher ist die GPA-djp, die Gewerkschaft der Privatangestellten, Journalismus, Papier die Ansprechpartnerin. Die Zuständigkeit der Gewerkschaften richtet sich nach dem Kollektivvertrag – wer etwa als Arbeiter_in in der Elektroindustrie arbeitet, wird von der Gewerkschaft PRO GE vertreten, wer einen Job bei der Gemeinde hat, von der Gewerkschaft Younion.

Es gibt innerhalb der **GPA-djp** eine **Studierenden-Gruppe,** bei der du auch selber aktiv werden kannst und die bei spezifischen Problemen berufstätiger Student_innen weiterhelfen kann:

http://unity.gpa-djp.at/?tag=studierende

Plattform Generation Praktikum

Die Aktivitäten der Plattform umfassen die Erforschung des Phänomens Praktikum, die Initiierung von und Mitarbeit an diversen Projekten, sowie die Durchführung von Vernetzungsgesprächen und Veranstaltungen.

https://plattformgenerationpraktikum.wordpress.com/

Watchlist Praktikum

Diese Plattform dient dazu, die Rechte von jungen Menschen in der Arbeitswelt durchzusetzen. Aktuelle, aber auch ehemalige Praktikant_innen können ihre Praktikumserfahrung anonym melden.
Ausschreibungen lassen oft Rückschlüsse auf die tatsächlichen Arbeitsbedingungen zu und sind ein erster Indikator dafür, ob Praktikant_innen und Berufseinsteiger_innen angemessen und rechtskonform behandelt werden.

https://www.watchlist-praktikum.at/

Sozialreferat der ÖH Bundesvertretung:

Das **Sozialreferat der ÖH-Bundesvertretung** versucht mittels Information, Beratung und Intervention, die soziale Situation von Studierenden zu verbessern. Neben der sozialrechtlichen Beratung zu Praktika und Stipendien, bietet die ÖH auch Wohnrechtsberatung an. Ebenso gibt es den Sozialfond der ÖH Bundesvertretung (*https://www.oeh.ac.at/sozialfonds*), wo um finanzielle Unterstützung angesucht werden kann. Seit neuestem kann der Arbeitsvertrag durch die ÖH in Kooperation mit der GPA-djp überprüft werden *(https://www.oeh.ac.at/service/vertragscheck)*.
https://www.oeh.ac.at/soziales

Frauen und Arbeit(swelt):

In **Arbeiter_innenkammern** und **Gewerkschaften** gibt es eigene **Frauenabteilungen bzw. Frauenorganisationen,** die sich mit frauenspezifischen Problem- und Interessenslagen in Arbeitswelt und Gesellschaft auseinandersetzen. Links zu den Frauenabteilungen/-organisationen in Gewerkschaften und AK finden sich auf den entsprechenden Websites.

Auf der Website des **Netzwerks für Frauen- und Mädchenberatungsstellen** *(http://www.netzwerk-frauenberatung.at/)* finden sich Links zu arbeitsmarktpolitischen Beratungsstellen für Frauen in allen Bundesländern sowie frauenspezifische Informationen und Beiträge rund um das Thema Arbeit und Arbeitsmarkt.

Auch auf der Website des **AMS** (*http://www.ams.at/service-arbeitsuchende/angebote-frauen*) findet sich eine umfangreiche Auflistung an rechtlichen Informationen, frauenspezifischen Angeboten sowie Leistungen des AMS. Das AMS verfügt außerdem über eine **Frauengrundsatzabteilung,** die sich mit frauenspezifischen Problemlagen sowie Gleichstellungs- und frauenfördernden Maßnahmen am Arbeitsmarkt praktisch und wissenschaftlich auseinandersetzt.

Barrierefreiheit:

Zahlreiche Initiativen und Einrichtungen unterstützen Menschen mit Behinderung in Gesellschaft und Arbeitswelt und helfen auch bei der Durchsetzung ihrer Interessen.

Unmittelbar im Betrieb sind - wo vorhanden - die gewählten **Behindertenvertrauenspersonen** erste Ansprechpersonen, wenn es um Fragen rund um Arbeitsvertrag, Entlohnung, Rechte etc. geht.

Die Behindertenanwaltschaft (*http://www.behindertenanwalt.gv.at*) unterstützt Menschen, die wegen ihrer Behinderung diskriminiert werden.

Das **ÖGB - Chancen Nutzen Büro – eine Sozialpartneralternative** (erreichbar über die Website des ÖGB) berät und unterstützt ältere Arbeitnehmer_innen und Arbeitnehmer_innen mit Behinderung bzw. chronischen und/oder psychischen Erkrankungen, mit dem Ziel, die Beschäftigungssituation für die betroffenen Gruppen zu verbessern.

Das **ÖH Referat für Barrierefreiheit** ist eine bundesweite Interessenvertretung von Studierenden mit Behinderung und/oder Krankheit gegenüber den Hochschulen. Es bietet außerdem Beratung zu verschiedenen Themen an und steht in gutem Kontakt zu anderen Betroffenengruppen.
(https://www.oeh.ac.at/referate/referat-fuer-barrierefreiheit)

Auf **help.gv.at** („Vereine und Behindertenorganisationen") findet sich eine Liste von Vereinen, Organisationen und Einrichtungen, die Menschen mit Behinderung vertreten oder für diese (Service-)Leistungen anbieten.

Arbeit und Migration:

Arbeitsmarktpolitische Beratungsstellen für Migrant_innen, Asylwerber_innen und Asylberechtigte gibt es über das ganze Bundesgebiet verteilt inzwischen recht viele. Nur einige sollen hier exemplarisch hervorgehoben werden, auf **help.gv.at** („Beratung und Betreuung für Asylwerber, anerkannte Flüchtlinge sowie Migranten") findet sich eine umfangreiche Liste an Einrichtungen, die beraten und unterstützen.

In Zusammenarbeit von ÖGB, Gewerkschaften, Sozialministerium und NGO ist vor mehreren Jahren die **Undok-Beratungsstelle** *(www.undok.at)* gegründet worden, die hier „papierlos" Lebende und Arbeitende bei der Durchsetzung ihrer Rechte berät und unterstützt.

Die **Asylkoordination Österreich** *(asyl.at)* unterstützt die Tätigkeit von Organisationen und Einzelpersonen bei der Beratung und Unterstützung von Migrant_innen und Flüchtlingen.

Kostenlose Beratungsstellen, die insbesondere bei Fragen der Anrechnung von im Ausland erworbenen Qualifikationen und Fertigkeiten und anderen Problemen am Arbeitsmarkt helfen (nach Bundesländern):

›Wien, Niederösterreich und Nordburgendland
Migrant - Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen *(www.migrant.at)*

›Oberösterreich
migrare – Zentrum für MigrantInnen OÖ *(www.migrare.at)*

›Salzburg
VEBBAS - Die Salzburger arbeitsmarktpolitische Einrichtung zur Integration von ZuwandererInnen in den österreichischen Arbeitsmarkt *(www.vebbas.at)*

›Kärnten
IAM - Institut für Arbeitsmigration *(www.iam.co.at)*

›Tirol und Vorarlberg
ZEMIT - Zentrum für MigrantInnen in Tirol *(www.zemit.at)*

›Steiermark, Südburgenland
ZEBRA – Interkulturelles Beratungs- und Therapiezentrum *(www.zebra.or.at)*

Das **ÖH-Referat für ausländische Studierende** berät Studierende aus den Nicht-EWR Ländern bei Problemen mit dem Visum, der Zulassung zum Studium, dem Erwerb von Deutschkenntnissen, Fragen zu Studiengebühren und bei anderen Schwierigkeiten und Unklarheiten.

https://www.oeh.ac.at/ar

ARBEIT UND DEMOKRATIE

Demokratie in die Betriebe? Demokratie in die Betriebe!

Der Kampf um mehr Demokratie in der Arbeitswelt ist mindestens so alt, wie der Kapitalismus selbst. Denn: Das Lohnarbeitsverhältnis unterwirft die Beschäftigten einem System von Weisung und Kontrolle, das durch die jederzeit mögliche Kündigung sanktioniert werden kann. „Arbeitnehmer_innen“ können ihre Existenz nur durch den Verkauf ihrer Arbeitskraft an die Besitzer_innen von Kapital und Produktionsmitteln sichern. Ein Abhängigkeitsverhältnis, das Arbeitnehmer_innen – insbesondere in der „dunklen“ frühkapitalistischen Vergangenheit - immer wieder hemmungsloser Ausbeutung, Unterdrückung und der Willkür ihrer „Fabriksherren“ auslieferte.

Um dieser Machtasymmetrie zwischen Arbeit und Kapital etwas entgegenzusetzen, schlossen sich die Arbeiter_innen zu Gewerkschaften zusammen, um über Betriebsgrenzen hinweg solidarisch gegen Ausbeutung und Unterdrückung sowie für bessere Lebens- und Arbeitsbedingungen zu kämpfen. Durchaus erfolgreich: Zumindest in unseren Breiten konnten politische und unternehmerische Willkür sowie exzessive Ausbeutungspraktiken dank arbeitsrechtlicher und demokratiepolitischer Errungenschaften eingedämmt werden.

Selbstverwaltung und industrielle Demokratie

Neben der Verbesserung unmittelbarer Arbeits- und Lebensbedingungen (8-Stunden-Arbeitstag, höhere Löhne) stand auch der Kampf um die wirtschaftliche Mitbestimmung von Anbeginn auf der politischen Agenda der Gewerkschaften. Gefordert wurden gewählte betriebliche Vertrauenspersonen, das Recht auf Kollektivverträge, aber auch die Vergesellschaftung großer Industrien. Am weitesten gingen die Syndikalist_innen: Die Arbeitnehmer_innen selbst sollten in einer „sozialen Revolution" die „Herren" enteignen und die Betriebe in Arbeiter_innen-Selbstverwaltung weiterführen, auf überbetrieblicher Ebene sollten die Gewerkschaften die Organisation der Produktion und Verteilung übernehmen. Dieser „Sozialismus von unten" wurde in der Geschichte nur einmal – von 1936 bis 1939 in Spanien – umgesetzt. Angesichts widrigster Umstände (Bürgerkrieg, Widerstände im eigenen, antifaschistischen Lager) allerdings überraschend erfolgreich.

Die Forderungen nach einer umfassenden Demokratisierung der Wirtschaft blieben nicht auf die Syndikalist_innen beschränkt. In Großbritannien verfolgten die Gilden-Sozialist_innen mit ihrem Konzept der „industriellen Demokratie" ähnliche Ansätze wie die Syndikalist_innen, allerdings ohne deren explizit anti-staatlicher Ausrichtung. Die Ideen der Gildensozialist_innen fielen auch in Österreich auf fruchtbaren Boden – hier v. a. bei Otto Bauer, einem der führenden Sozialdemokrat_innen der 1910er und 1920er Jahre, einem der Väter des österreichischen Betriebsrätegesetzes.

Betriebsräte in Österreich: „Dem Absolutismus in Betrieb ein Ende bereitet"

Die Institution Betriebsrat geht in Österreich auf das am 15. Mai 1919 verabschiedete Betriebsrätegesetz zurück. Mit diesem wurde erstmals eine gesetzlich verankerte Interessenvertretung der Arbeitnehmer_innen in den Betrieben geschaffen – ein Meilenstein in Richtung betrieblicher Demokratie.
Damit war – wie es Käthe Leichter, Pionierin und Wissenschafterin der österreichischen Arbeiter_innenbewegung ausdrückte – , *„dem Absolutismus in Betrieb und dem ‚Herrn-im-Hause'-Standpunkt der Unternehmer"* ein Ende bereitet. Der Betriebsrat hatte umfassende Mitbestimmungs- und Informationsrechte in wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Angelegenheiten – von der Überprüfung der Einhaltung und Verhandlung von Kollektivverträgen und der Überwachung des Arbeitsschutzes bis hin zu wirtschaftlichen Informationsrechten.

Betriebsräte und Vergesellschaftung

Hinter dem Betriebsrätegesetz steckte ein weiterer Gedanke: Betriebsrät_innen sollten im Rahmen ihrer Tätigkeit Einblicke in Betriebsführung und Verwaltung der Unternehmen bekommen und befähigt werden, Betriebe zu übernehmen und in Selbstverwaltung weiterführen zu können. Bauers Vorstellungen einer „sozialisierten Wirtschaft“ muten ausgesprochen modern an: Die Leitung vergesellschafteter Unternehmen sollte kollegial organisiert sein, die Führungsgremien drittelparitätisch von Eigentümervertreter_innen (z. B. Kommune), Betriebsrat und Kund_innen besetzt, um einen Interessensausgleich zu gewährleisten. An Stelle autoritär geführter, kapitalistischer Unternehmen sollten demokratische, gemeinnützig orientierte Betriebe treten. Bauers Sozialisierungsideen wurden allerdings nie umgesetzt: Die revolutionäre Stimmung unmittelbar nach dem Ersten Weltkrieg hielt nicht an, schnell erholten sich die konservativen Kräfte. Das Betriebsrätegesetz und die Betriebsräte als Institutionen der Arbeiter_innenschaft in den Unternehmen blieben aber bestehen. Erst mit der Machtübernahme der Austrofaschisten 1933 und dem NS-Terrorregime ab 1938 wurden nicht nur freie Gewerkschaften und Arbeiterkammern, sondern auch die Betriebsräte verboten.

Vom Betriebsrätegesetz zur Arbeitsverfassung

Eine Wiedergeburt erlebten die Betriebsräte mit dem Ende der NS-Herrschaft. 1947 wurde das Betriebsrätegesetz wieder eingesetzt, gleichzeitig Befugnisse und Kompetenzen erweitert. Zusätzlich wurden die Arbeiterkammern wieder eingerichtet und über die betriebliche und überbetriebliche Sozialpartnerschaft eine bislang nie dagewesene institutionalisierte Mitbestimmung der Gewerkschaften geschaffen. Allerdings um den Preis der Aufgabe des grundsätzlichen Anspruchs auf Systemüberwindung und eklatanter Demokratiedefizite innerhalb der Arbeitnehmer_innenvertretungen (hoher Zentralisierungsgrad, schwach ausgebildete Mitgliederdemokratie, weitgehender Ausschluss von Frauen aus Leitungsgremien, Konsensorientierung, mangelnde Konfliktbereitschaft …).

Mit der Durchlüftung der Gesellschaft mit mehr Demokratie in den 70er Jahren wurde auch die betriebliche Mitbestimmung ausgebaut. Das Betriebsrätegesetz ging in das neu geschaffene Arbeitsverfassungsgesetz über und sah u.a. den Ausbau wirtschaftlicher Informations- und Mitbestimmungsrechte (z. B. Sitze im Aufsichtsrat), sowie die Ausweitung der

Mitsprache in personellen Angelegenheiten vor. Gleichzeitig wurden mit dem Jugendvertrauensrat ein betriebliches Vertretungsorgan für Jugendliche (Lehrlinge) geschaffen. Einmal mehr wurde aber die Eigentumsfrage und die unmittelbare Mitwirkung der Betriebsräte bei grundlegenden Unternehmensentscheidungen außen vor gelassen.

Mitbestimmung unter Druck

Ein Fehler, wie sich zeigen sollte. Denn krisenhafte Entwicklungen führten zu schwächeren Wachstumsraten, verschärfte Verteilungskämpfe führten zu steigender Erwerbsarbeitslosigkeit und zu einem Erstarken neoliberaler und gewerkschaftsfeindlicher Kräfte seit Beginn der 1980er Jahre (Ära Thatcher, Reagan). Gewerkschaften sind im permanenten Abwehrkampf: Kollektivverträge, Arbeitsrechte und Arbeitszeiten stehen als angebliche Hemmnisse im globalen Wettbewerb unter Dauerdruck. Umstrukturierungen und Ausgliederungen zeigen Betriebsrät_innen immer wieder schmerzhaft Grenzen der Mitbestimmung auf. Weitreichende Unternehmensentscheidungen werden über die Köpfe der unmittelbar Betroffenen hinweg getroffen. Für Gewerkschaften wird es immer schwerer, derartige Entwicklungen zu stoppen. Diese real erlebten Demokratiedefizite bergen große politische Sprengkraft: Der Aufstieg rechtsextremer und -populistischer Parteien ist nicht zuletzt auf den immer größer werdenden Arbeitsdruck, mangelnde Wertschätzung und die rasanten Veränderungen in der Arbeitswelt zurückzuführen, unter denen immer mehr Arbeitnehmer_innen leiden.

Von der „halben“ zur „ganzen“ Demokratie

Untersuchungen belegen, dass der Demokratisierungsgrad von Unternehmen mit demokratischen Wertehaltungen korrespondiert. Je stärker Mitsprache und Mitbestimmung ausgebaut sind, je demokratischer ein Betrieb organisiert ist, desto weniger sind die Beschäftigten für autoritäres, antidemokratisches Gedankengut anfällig, desto stärker engagieren sie sich in gesellschaftspolitischen Fragen. Mit der Demokratisierung der Betriebe würde ein wesentlicher Schritt von der „halben“ zur „ganzen“ Demokratie vollzogen und die Demokratie als Ganzes gestärkt.

Elemente einer Demokratisierung der Arbeitswelt und der Betriebe wären dabei u. a.:

Ausbau betriebsrätlicher Mitbestimmung, z.B. bei Ausgliederungen, Umstrukturierungen oder der Arbeitsplatzgestaltung. Etwa über ein zeitlich befristetes Veto, das Managementmaßnahmen aussetzt und zu einer verpflichtenden Beratung genutzt werden muss.
Mehr Einfluss der Belegschaft auf Unternehmensentscheidungen, insbesondere auf solche, welche die Interessen von Arbeitnehmer_innen berühren bzw. die Jobsicherheit betreffen (z. B. Verteilung/Verwendung der Gewinne oder Investitionsentscheidungen).
Demokratisierung öffentlicher Betriebe und Leistungserbringer_innen durch Beiräte – beschickt von Beschäftigten, Eigentümer_innen und Kund_innen –, die ein Recht auf Information, Anhörung und Mitbestimmung bei der Gestaltung des öffentlichen Versorgungsauftrags haben.
Förderung von selbstverwalteten Betrieben in Arbeitnehmer_innenhand, etwa durch ein Vorkaufsrecht der Belegschaft an ihrem Unternehmen im Insolvenzfall oder Unterstützung von Arbeitnehmer_innen bei Betriebsübernahmen mangels Erben.

Die Frage der Durchsetzung betrieblicher Demokratie war und ist eine Frage der Machtverhältnisse. Um Demokratie in der Wirtschaft durchzusetzen, braucht es nicht nur Bewusstseinsarbeit, sondern v. a. auch eine breite Mobilisierung der Betroffenen – insbesondere seitens der Gewerkschaften. Genug zu tun also für alternative, grüne und linke Gruppierungen. In den Gewerkschaften und anderswo.

FRAUEN, SEXISMUS

It's discrimination, stupid!

Im folgenden Beitrag soll ein Überblick über Benachteiligungen für Frauen in der Arbeitswelt gegeben werden, die auch vor Studentinnen, Akademikerinnen und Bildungsaufsteigerinnen keinen Halt machen. Dabei ist zu beachten, dass diese Gruppe der Frauen keine homogene Gruppe ist, denn der soziale Status der Familie gibt oft den Weg vor, ob eine Frau überhaupt ein Studium beginnt oder nicht. Grundsätzlich gilt zwar das Prinzip „Je höher der Bildungsgrad, desto weniger Risiko der Erwerbsarbeitslosigkeit und Armut", trotzdem sind Frauen, auch wenn sie verschiedene sozioökonomische Backgrounds haben, mit ähnlichen Problemlagen konfrontiert. So studieren zwar beispielsweise laut Angaben des BMWFW Frauen häufiger (53,8%) und absolvieren auch häufiger ein Studium (56,7%), aber steigen deswegen trotzdem nicht häufiger auf, verdienen im Schnitt weniger als ihre männlichen Kollegen und sind häufiger atypisch prekär beschäftigt.

Bevor auf die geschlechtsspezifischen Benachteiligungen in der Arbeitswelt eingegangen wird, soll hier auf die aktuelle Debatte zur sogenannten flächendeckenden „Studienplatzfinanzierung" eingegangen werden, da Zugangsbeschränkungen Ausschlüsse (re)produzieren und es diesbezüglich, neben den sozialen, zu geschlechtsspezifischen Auswirkungen kommt.

Soziale und geschlechtsspezifische Auswirkungen von Zugangsbeschränkungen

Betrachtet man Studienfelder, in denen es bereits Zugangsbeschränkungen gibt, fällt auf, dass hier nicht nur Ausschlüsse aufgrund des sozialökonomischen Hintergrunds (re)produziert werden, sondern auch aufgrund des Geschlechts. Laut der AK Studie zu „Zugangsbeschränkungen und Chancen(un)gleichheit im österreichischen Hochschulsystem" (2014) kehrte sich 2006/07 mit der Einführung der Studienplatzbeschränkung in Humanmedizin der Anteil der Studierenden aufgeschlüsselt nach Geschlecht um: Im Studienjahr 2002/2003 waren noch knapp zwei Drittel (65,7 %) der StudienanfängerInnen Frauen, 2006/2007 verringerte sich der Prozentsatz im Jahr 2007/2008 auf 48 % und 2011/12 nochmals auf 41 %. Mittlerweile erfolgt die Auswertung des EMS-Tests geschlechterquotiert,

wodurch ein ausgeglichenes Verhältnis weiblicher und männlicher Studierender erreicht werden soll. Die Quote ist im bestehenden System ein guter Behelf, löst aber an sich nicht das Problem des Ausschlusses von Personen aus dem Medizinstudium. Dort wo es Zugangsbeschränkungen gibt, erhöhen sie also fast durchgängig die Männerquote im Studium (z.B. auch in der Veterinär- und Zahnmedizin und in Psychologie). Man kann also davon ausgehen, dass sich flächendeckende Zugangsbeschränkungen generell auf den Frauenanteil der Student_innen auswirken werden.

Geschlechterverhältnisse an den österreichischen Hochschulen

Laut Statistik Austria lag der Frauenanteil an Maturant_innen 2015 bei 58 %. Im Wintersemester 2015 waren mehr Frauen an österreichischen Hochschulen inskribiert als Männer (53,8 %). An öffentlichen Universitäten sowie an Fachhochschulen stellen Frauen in den Bachelorstudiengängen die Mehrheit. Bei den Masterstudiengängen setzt sich das an den öffentlichen Universitäten fort, bei den Masterstudiengängen an den Fachhochschulen stellen die Studenten knapp die Mehrheit. Bei den Doktoratsstudien überwiegt der Männeranteil (53,9 %). Auch an der Hochschule wird die gläserne Decke nicht durchbrochen: Während es 2014/2015 mehr Studienabsolventinnen gibt, beträgt der Frauenanteil am wissenschaftlichen/künstlerischen Personal 42 % und bei den Professor_innen nur knapp 23 %. Auch an der Spitze der öffentlichen Universitäten sind mehrheitlich Männer in repräsentativen Ämtern, der Rektorinnenanteil liegt bei 36,4 %. Ein Lichtblick stellen hier die Vizerektorinnen dar, die sich in der Mehrheit befinden (51,3 %).

Erwerbstätigkeit von Studentinnen

Laut Studierenden-Sozialerhebung von 2015 sind 61 % der befragten Studierenden im Sommersemester 2015 regelmäßig oder gelegentlich erwerbstätig. Durchschnittlich arbeiten Student_innen knapp 20 Stunden pro Woche im Semester. Die Frauenerwerbsquote ist in dieser Gruppe um 2 % höher als die der Männer (60 %). Dies ist jedoch auf das höhere Erwerbsausmaß bei der gelegentlichen Erwerbstätigkeit bei Frauen zurückzuführen. Während der Anteil der durchgehend beschäftigten Student_innen bei 47 % (bei Männern und bei Frauen) liegt, gehen 15 % der Studentinnen und 13% der Studenten gelegentlich einer Erwerbstätigkeit nach. Der Geschlechterunterschied bezieht sich demnach auf das durchschnittliche Ausmaß der Erwerbstätigkeit (bei Frauen 18,2 Stunden; bei Männern 22,0 Stunden). Bis zu einem Alter von 28 Jahren sind Frauen häufiger erwerbstätig als Männer, mit zunehmendem Alter sind es aber Männer, die häufiger erwerbstätig sind. Das könnte unter Umständen mit zwei Faktoren zusammenhängen:

Erstens gehen noch immer fast ausschließlich Frauen in Karenz. Im Dezember 2015 waren von den insgesamt 127.476 Kinderbetreuungsgeldbezieher_innen laut Bundesministerium für Familien und Jugend lediglich 4 % Männer. Zweitens arbeiten Frauen weitaus häufiger als Männer in Teilzeitbeschäftigung, da sie noch immer die unbezahlte Reproduktionsarbeit aufgrund von Kinder- und Familienbetreuungspflichten übernehmen. 47,4 % der unselbstständig beschäftigten Frauen arbeiteten im Jahresdurchschnitt 2015 Teilzeit. Demgegenüber lag der Anteil der erwerbstätigen Männer, die eine Teilzeitbeschäftigung ausüben, bei nur 11,2 %. Auch die erhobenen Zahlen der Student_innen mit Kind(ern) zeichnen dahingehend ein klares Bild: Unter studierenden Eltern mit Kindern mit erhöhtem Betreuungsbedarf verbringen Väter im Schnitt 33 Stunden pro Woche mit Erwerbstätigkeit, Mütter dagegen 22 Stunden. Mütter haben dafür einen deutlich höheren Zeitaufwand für Kinderbetreuung (Ø Mütter: 58 Stunden/Woche vs. Väter: 31Stunden/Woche). Der größte Geschlechterunterschied im Zeitaufwand für Kinderbetreuung besteht bei Kindern unter drei Jahren (Ø Mütter: 67 Stunden/Woche vs. Väter: 33 Stunden/Woche).

Die Erhebung zeigt auch, dass Frauen häufiger in geringeren Einkommensklassen vertreten sind als Männer. Dieses Phänomen ist übrigens keines, das sich nur auf erwerbstätige Studentinnen beschränkt, sondern ein generelles Problem: Frauen sind laut dem Einkommensbericht 2016 des Rechnungshofs in niedrigeren Einkommensklassen über- und in hohen Einkommensklassen unterdurchschnittlich vertreten. Das Viertel mit den niedrigsten Einkommen der unselbstständig Erwerbstätigen besteht zu 58 % aus Frauen. Der Frauenanteil bei den unselbstständig Erwerbstätigen mit den zweitniedrigsten Einkommen liegt dort bei 63 %. Genau umgekehrt verhält sich die Situation bei den unselbstständig Erwerbstätigen mit den zweithöchsten bzw. höchsten Einkommen. Dort ist der Frauenanteil jeweils unter dem Durchschnitt. Unter den unselbstständig Erwerbstätigen mit den höchsten Einkommen beträgt der Anteil der Frauen nur 28 %.
Eine weitere Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zeigt sich auch an der unterschiedlichen Bezahlung von Studentinnen und Studenten. Während die Hälfte der Studenten bis zu 600 Euro (Median) verdient, verdient die Hälfte der Studentinnen nur bis zu 450 Euro monatlich. Der Gender Pay Gap beträgt also hier 25 %. Dass Frauen in Österreich insgesamt weniger verdienen als Männer zeigt der Einkommensbericht 2016 des Rechnungshofs:

Frauen verdienen im Durchschnitt 38,4 % weniger als Männer.

Resümee:

Maßnahmen zur ökonomischen und gesellschaftlichen Gleichstellung kommen allen Frauen – unabhängig vom sozialen Status - zugute. Dazu zählen: Frauenquoten (mit schrittweiser Anpassung auf 50 % Frauenanteil) in Führungspositionen von Privatwirtschaft, Politik und Hochschulen, flächendeckender Ausbau der ganztägigen Kinderbetreuungsplätze v. a. in den ländlichen Gegenden und insbesondere für Kinder unter drei Jahren, eine generelle Neubewertung von Arbeit und geschlechtstypischen Frauenberufsbildern, klare gesetzliche Maßnahmen in Bezug auf die Väterkarenz und zur geschlechtergerechten Verteilung von Arbeitszeit beispielsweise durch das Modell der **Arbeitszeitverkürzung** auf 30 Stunden pro Woche (bei vollem Lohnausgleich) und das im **Gleichbehandlungsgesetz** schon formulierte Schließen der Gehaltseinkommensschere zwischen Männern und Frauen durch klare gesetzliche Regelungen.

ARBEITEN UND BEHINDERUNG

Der Zugang oder das Festhalten an einer Erwerbstätigkeit ist für Menschen mit Behinderungen/Krankheiten durch zahlreiche Hürden gekennzeichnet: Sie werden an einer adäquaten Teilhabe am Erwerbsarbeitsmarkt gehindert. Das bedeutet, dass viele länger und häufiger arbeitslos sind und die Höhen ihrer Erwerbseinkommen und Sozialleistungen im Schnitt geringer ausfallen.

Besonders schwer ist die **Situation für Frauen* mit Behinderung** am Erwerbsarbeitsmarkt. Frauen* mit Behinderungen/Krankheiten gehen öfter einer atypischen Beschäftigung nach und haben schlechte Aufstiegschancen. Häufig arbeiten sie an einem „zweiten", geschützten und gering entlohnten Arbeitsmarkt. Ihre Einkommenssituation gestaltet sich schlechter als die von Männern* mit Behinderung, das Nettoeinkommen ist niedriger und damit auch alle einkommensabhängigen Sozialleistungen. In der Gruppe der Menschen mit Behinderungen/Krankheiten liegen demnach Ungleichheiten nach Geschlecht vor. Aber auch soziale und ethnische Herkunft oder Alter sind bestimmend für die Beteiligung am Erwerbsarbeitsmarkt. Die Bedeutung dieser Beteiligung ist sehr weitreichend. Ein Ausschluss aus der Erwerbsarbeit bedeutet nicht nur finanzielle Probleme, sondern auch Ausschluss aus dem gesellschaftlichen Leben. Ein selbstbestimmtes, autonomes Leben wird so erschwert.

Es bestehen daher einige **gesetzliche Regelungen,** um barrierefreies Arbeiten zu ermöglichen und zu verbessern.

› Die Einstellung von Menschen mit Behinderung regelt das **Behindertenneinstellungsgesetz** (BEinstG). Es schafft Rahmenbedingungen für barrierefreie Arbeitsplätze und sieht besondere Beschäftigungsquoten von Menschen mit Behinderung vor, die Unternehmen erfüllen müssen, um eine zweckgewidmete Strafzahlung zu vermeiden. Unternehmen mit min. 25 Mitarbeiter_innen müssen min. eine_n Beschäftigten mit „begünstigter" Behinderung einstellen, dann je 25 Mitarbeiter_innen ein_e weitere Per-

son. Eine „begünstigte“ Behinderung liegt vor, wenn ein Bescheid des Bundessozialamts dies bei einem ärztlich zuerkannten Behinderungsgrad von min. 50% anerkennt. In der Praxis ist es meist so, dass die Festlegung des Behinderungsgrades von Willkür geprägt ist, gerade wenn es um nicht sicht- und klar messbare Beeinträchtigungen geht, wie etwa psychische. Unternehmen können außerdem Zuschüsse beantragen, die behinderungsbedingte Leistungseinschränkungen oder die Kosten für die Adaptierung des Arbeitsplatzes auffangen.

› Zugang zu einer Erwerbsarbeit allein reicht jedoch nicht, darum wird gesetzlich eine **Antidiskriminierung** vorgeschrieben. Seit 2000 gibt es dazu eine EU-Richtlinie (2000/78/EG) zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, die seit 2005 verspätet auch in Österreich gilt. Dieses **Antidiskriminierungsgesetz des BEinstG** gilt für alle Menschen mit Behinderung, nicht nur „günstig Behinderte“, und verbietet eine mittelbare oder unmittelbare Diskriminierung. Für den Erwerbsbereich heißt das vor allem, dass keine Diskriminierung im Hinblick auf Bezahlung, andere freiwillige Sozialleistungen und den Zugang zu Beratung, Aus- und Weiterbildung, Umschulung, etc. erfolgen darf. Auch ein verwehrter Zugang zu öffentlichen Gütern oder Service- und Dienstleistungen stellt eine Diskriminierung dar. Bei Diskriminierung kann Schadenersatz gefordert werden.

› Mit „begünstigter“ Behinderung liegt ein erhöhter **Kündigungs- und Entlassungsschutz** vor. Entlassung oder Kündigung sind nur mit einer dezidierten Begründung möglich, etwa bei Wegfall des Tätigkeitsbereichs ohne andere Beschäftigungsmöglichkeit. Aber auch bei einer Arbeitsunfähigkeit, was bedeutet, dass eine Person gekündigt werden kann, wenn sich ihr Gesundheitszustand verschlechtert. Das **ArbeitnehmerInnenschutzgesetz** besagt, dass Rücksicht auf die Behinderung/Krankheit einer Person genommen werden und dementsprechend eine Zuweisung zu einer passenderen Arbeit erfolgen muss. Gesetze zum Schutz von Arbeitnehmer_innen mit Behinderung erzeugen leicht das stereotype und paternalistische Bild der „schutzbedürftigen“ Person mit Behinderung/Krankheit.

› **Gesetze zur betrieblichen Mitbestimmung und Vertretung der eigenen Interessen** besagen, dass in Unternehmen mit mindestens fünf Personen mit „begünstigter“ Behinderung die Wahl einer Behindertenvertrauensperson und Stellvertretung vorgesehen sind (§22a BEinstG). Diese Personen werden auf vier Jahre gewählt und verpflichten sich zum Einsatz für die wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und gesundheitlichen Anliegen von Mitarbeiter_innen mit Behinderung. Diese gewählten Vertreter_innen

genießen dann einen stärkeren Kündigungs- und Entlassungsschutz.
Die Bedeutung all dieser gesetzlichen Regelungen auf einer politischen Ebene ist kontrovers zu bewerten. Eine etwaige positive **Wirkung der vorhandenen Gesetze** auf die Anzahl der Beschäftigten mit Behinderung, lässt sich empirisch schwer nachprüfen. Nur ein Viertel der Unternehmen erfüllt ihre gesetzliche Verpflichtung zur Einstellung von Menschen mit Behinderung/Krankheit, die Strafzahlungen sind niedrig und wiegen die Ängste und Vorurteile vieler Arbeitgeber_innen nicht auf.
Mehr als gesetzliche Bestimmungen sind **sozio-ökonomische Strukturen** für die Möglichkeit und die Qualität barrierefreien Arbeitens entscheidend:

Unsere Umgebung ist nicht barrierefrei

Viele öffentlich zugängliche Gebäude (wie etwa auch Cafés) sind nicht zugänglich für Menschen mit Behinderung/Krankheit. In diesem Fall besteht nach dem Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG) die Möglichkeit einer Klage.

› **Barrierefreiheit bedeutet aber nicht nur bauliche Hindernisse** wie Stufen oder schwer zu öffnende Türen zu beseitigen. Auch fehlende Leitsysteme oder Braillebeschriftung für Menschen mit Sehbeeinträchtigung, fehlende Induktionsschleifen oder Gebärdendolmetsch für Menschen mit Hörbeeinträchtigung sind Hürden. Ebenso bestehen strukturelle Barrieren: Im Erwerbsleben z.B. ein Arbeitsalltag, der darauf ausgerichtet ist, dass Menschen 100 Prozent leistungsfähig sind und das mindestens 40 Stunden die Woche. Behinderung und Krankheit passen nicht zum Idealbild der perfekten Arbeitnehmer_innen. Dieses Bild gilt es zu verändern! Rücksicht auf unterschiedliche Bedürfnisse und unterschiedliche Belastungsgrenzen muss möglich sein.

› Für einen fairen, barrierefreien Zugang zum Erwerbsarbeitsmarkt ist ein **barrierefreier (Hoch-)Schulzugang** unabdinglich. Das österreichische Bildungssystem selektiert u. a. nach Behinderung, sozialer und ethnischer Herkunft und Geschlecht. Denn auch wenn es einige Bemühungen um Barrierefreiheit an den Universitäten gibt, sehen es (Hoch-)Schulen als ihre Funktion, Selektion zu betreiben. Daher machen nur sehr wenige Menschen mit Behinderung/Krankheit einen akademischen Abschluss, eine wissenschaftliche Karriere ist noch seltener. Für eine barrierefreie (Hoch-)Schule müssen Forschung und Lehre anders verstanden und gelebt werden. Die Utopie einer pluralistischen, offenen (Hoch-)Schule muss entworfen werden.

Quellen:

Deuchert, E./Liebert, H., *Unterschiedliche Politikansätze zur Arbeitsmarkt-Integration von Menschen mit Behinderung. Eine volkswirtschaftliche Perspektive*. In: Böhm et al. (Hrsg.), Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung. Springer, Berlin 2013, S. 23-43.

Fasching, H., *Drinnen oder Draußen? Junge Frauen mit Behinderungen in Ausbildung und Erwerbstätigkeit*. In: Behinderte Menschen, Zeitschrift für gemeinsames Leben, Lernen und Arbeiten, Nr. 5/2008, S. 44-51.

Ferrares, H., *Was die Lebensbedingungen behinderter Menschen bestimmt – Gesetze und sozialpolitische Rahmenbedingungen in Österreich*. In: Prettenthaler-Ziegerhofer, A. (Hg.), Menschen mit Behinderung. Leben wie andere auch? Leykam, Graz 2006, S. 281-288.

Reissner, G.-P., *Die arbeitsrechtliche Situation von Menschen mit Behinderung*. In: Prettenthaler-Ziegerhofer, A. (Hg.), Menschen mit Behinderung. Leben wie andere auch? Leykam, Graz 2006, S. 299-308.

Seiler, E.-C., *Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt*. In: Prettenthaler-Ziegerhofer, A. (Hg.), Menschen mit Behinderung. Leben wie andere auch? Leykam, Graz 2006, S. 309-320.

Steingruber, B., be gender süd. Expertinnen in eigener Sache. Frauen – Behinderung – gender mainstreaming. In: Prettenthaler-Ziegerhofer, A. (Hg.), Menschen mit Behinderung. Leben wie andere auch? Leykam, Graz 2006, S. 181-188.

ARBEIT UND MIGRATION

Nur ein geringer Teil jener Menschen, die Angehörige eines anderen Staates sind, haben einen gleichberechtigten Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt.

Die Diskriminierung „ausländischer“ Beschäftigter hat hierzulande eine lange Tradition und reicht zurück zum „Inländerschutzgesetz“ (1925-1961) und zur Beschäftigung – besser Ausbeutung – sogenannter „Fremdarbeiter_innen“ in der Zeit des Nationalsozialismus.

Die Diskriminierung bestimmter Gruppen von Beschäftigten schwächt die Einheit und Solidarität der Arbeiter_innenbewegung sowie die Schlagkraft der Gewerkschaften. Im Gegensatz zu ihren Kolleg_innen in den meisten anderen Ländern haben die österreichischen Gewerkschaften diesen Zusammenhang stets nur teilweise verstanden und die Diskriminierung ihrer Kolleg_innen mit einem anderen Pass unterstützt, ja oft auch gefordert und vorangetrieben.

Im Zuge der „Anwerbeabkommen“ in den frühen 60er Jahren wurde von den Gewerkschaften zwar durchgesetzt, dass die Beschäftigung von „Gastarbeiter_innen“ ebenso den Kollektivverträgen und anderen wesentlichen arbeitsrechtlichen Bestimmungen unterliegt, wie jene von Inländer_innen. Dennoch wurden etwa über das Ausländerbeschäftigungsgesetz für eine diskriminierte Stellung für Beschäftigte ohne österreichische Staatsbürger_innenschaft gesorgt.

Heute können die folgenden Sonderbestimmungen für die „Ausländerbeschäftigung“ unterschieden werden:

Festzuhalten ist, dass die Möglichkeiten der Partizipation am Arbeitsmarkt grundsätzlich jeweils vom Status des Aufenthalts abhängen. Ist der Aufenthaltsstatus bedroht, sind auch die Arbeitsmöglichkeiten gefährdet und umgekehrt. Betroffene geraten immer wieder in die Zwickmühlen zwischen aufenthalts- und arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen, beispielsweise

Familienangehörige, die nach einer Familienzusammenführung in Österreich sind, sich dann aber scheiden lassen wollen.

› Asylwerber_innen haben nur in wenigen Ausnahmefällen einen Zugang zum Arbeitsmarkt (Lehrlinge in bestimmten Mangelberufen, Saisonarbeit).

› Saisonarbeiter_innen dürfen nur für maximal ein halbes Jahr an einem bestimmten Arbeitsplatz in ausgewählten Branchen (z. B. Tourismus) arbeiten und müssen Österreich danach wieder verlassen. Die Anzahl der Saisonarbeiter_innen ist kontingentiert. Sie zahlen zwar in die Arbeitslosenversicherung ein, erhalten daraus aber keine Leistungen.

› Drittstaatsangehörige, die in Österreich länger arbeiten möchten, erhalten grundsätzlich nur dann eine befristete Beschäftigungsbewilligung für einen bestimmten Arbeitsplatz, wenn sie spezielle Qualifikationen nachweisen können und sie eine Job- und Gehaltszusage in der Höhe von monatlich mindestens € 2.490,-- brutto nachweisen können.

› Nach fünf Jahren durchgehendem Aufenthalt können Drittstaatsangehörige eine Daueraufenthaltsbewilligung beantragen, mit der sie sich frei am österreichischen Arbeitsmarkt bewegen, also beliebig den Arbeitsplatz wechseln können.

› Angehörige eines Staates des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR = EU + Liechtenstein, Norwegen, Island) oder der Schweiz und anerkannte Flüchtlinge sind österreichischen Staatsbürger_innen auf dem Arbeitsmarkt formalrechtlich gleichgestellt.

AUGE/UG und GRAS fordern:

› Wer sich in Österreich aufhält, soll auch gleichberechtigt am Arbeitsmarkt teilnehmen dürfen.

› Für alle Neuangekommenen braucht es niederschwellige Deutsch-, Alphabetisierungs- und Orientierungskurse in ausreichender Zahl, damit eine gleichberechtigte Teilhabe an der Gesellschaft möglich wird.

› Im Ausland erworbene Qualifikationen sind rasch und unbürokratisch zu prüfen und anzuerkennen. Möglichkeiten ergänzende Qualifikationen zu erwerben bzw. überhaupt der Zugang zur Bildung sind zu verbessern.

› Der Zugang zum Arbeitsmarkt ist auch für Asylwerber_innen für die Dauer des Asylverfahrens zu gewährleisten.

Drittstaatsstudierende am Arbeitsmarkt

Schüler_innen und Studierende aus Drittstaaten dürfen einer unselbständigen Erwerbstätigkeit nachgehen. Dies beinhaltet bis zu maximal 20 Stunden pro Woche, unabhängig vom Stand des Studiums. Der_die Arbeitgeber_in muss aber stets beim Arbeitsmarktservice eine Beschäftigungsbewilligung beantragen.

Für eine Beschäftigung in diesem Umfang wird keine Arbeitsmarktprüfung durchgeführt. Für ein höheres, wöchentliches Beschäftigungsausmaß prüft das Arbeitsmarktservice vor der Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung, ob für den Arbeitsplatz arbeitsuchende Personen mit Anspruch auf Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung zur Verfügung stehen. Ist das der Fall, wird keine Beschäftigungsbewilligung erteilt.

Neben diesen diskriminierenden Bestimmungen im Arbeitsrecht gelten für Nicht-EU-Bürger_innen auch zahlreiche Benachteiligungen im Sozialbereich.

Mitbestimmung

Für lange Zeit waren Kolleg_innen aus Drittstaaten von der aktiven Mitbestimmung im Betrieb und in der Arbeiter_innenkammer ausgeschlossen, d.h. sie konnten nicht als Betriebs- oder Arbeiterkammerrät_innen gewählt werden.

1999 hat die AUGE/UG-Landesorganisation Vorarlberg, GEMEINSAM-UG, die Arbeiter_innenkammerwahlen angefochten, da Kandidat_innen ohne österreichische Staatsbürger_innenschaft gestrichen worden waren. Damit konnte letztlich durchgesetzt werden, dass nun auch ausländische Arbeitnehmer_innen ihre Kolleg_innen im Betriebsrat und in der Arbeiter_innenkammer vertreten können.

ARBEIT(SLOSIGKEIT) UND STUDIUM

Der vorliegende Text beschäftigt sich mit der Möglichkeit, Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung oder der Mindestsicherung bei aufrechter Inskription an einer Hochschule zu beziehen.

Voraussetzung für einen Leistungsbezug nach Arbeitslosenversicherungsgesetz (AlVG) bzw. Mindestsicherungsrecht ist die Vermittelbarkeit am Arbeitsmarkt. Es stellt sich die Frage, ob die derzeitigen Regelungen für Student_innen im AlVG und Mindestsicherungsrecht noch den geänderten Lebensrealitäten von Student_innen entsprechen. Dabei sticht insbesondere die Schlechterstellung von Student_innen im Vergleich zu nicht-studierenden Arbeitslosen im Sinne des AlVG ins Auge. Obwohl die bestmögliche Fortbildung der Arbeitskräfte sowohl im Regierungsprogramm gefordert als auch im Leitbild des Arbeitsmarktservice (AMS) erwähnt wird, sind Studierende im Bereich der Arbeitsmarktförderung nach wie vor diskriminiert.

Studium und Erwerbstätigkeit

Arbeitslosenversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit ist Voraussetzung für den Bezug von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung. Dabei sind Erwerbstätigkeit und eventuell daran anschließende Zeiträume der Arbeitslosigkeit unter Student_innen längst keine Seltenheit mehr. Laut der Studierenden-Sozialerhebung 2015 sind 38 Prozent aller Student_innen neben ihrem Studium mehr als zehn Stunden pro Woche erwerbstätig. Damit sind österreichische Student_innen auch im internationalen Vergleich überdurchschnittlich oft erwerbstätig. In einem Vergleich mit 27 OECD-Staaten liegt Österreich an achter Stelle.

Dennoch geht das österreichische Rechtssystem von der grundsätzlichen Unvereinbarkeit von Arbeitslosigkeit und Hochschulbildung aus. Da mit arbeitslosenversicherungspflichtiger Erwerbstätigkeit Ansprüche in der Arbeitslosenversicherung erworben werden, scheint der teilweise Ausschluss von Student_innen aus dem System der Arbeitslosenunterstützung ungerechtfertigt. Tatsächlich hat der Gesetzgeber für Student_innen mit Anspruch auf Arbeitslosengeld eine weitreichende Ausnahmeregelung

geschaffen, die jedoch die Diskriminierung von Student_innen im Vergleich zu nicht-studierenden Arbeitslosen nicht gänzlich beseitigt.

Leistungen nach dem AlVG

Arbeitslosengeld und Notstandshilfe

Student_innen gelten nur dann als „arbeitslos“ im Sinne des AlVG, wenn sie die Anwartschaft auf Arbeitslosengeld durch entsprechende Versicherungszeiten erfüllt haben. Das bedeutet, dass Student_innen, wenn sie in den 24 Monaten vor dem Erstantrag auf Arbeitslosengeld 52 Wochen arbeitslosenversicherungspflichtig gearbeitet haben, grundsätzlich als arbeitslos gelten, und sohin Anspruch auf Arbeitslosengeld haben. Dasselbe gilt bei einer weiteren Inanspruchnahme, wenn also bereits einmal Arbeitslosengeld bezogen wurde, wenn innerhalb der letzten 52 Wochen zumindest 28 Wochen arbeitslosenversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit liegen. Hier sind Student_innen unter 25 Jahren gegenüber nicht-studierenden Arbeitslosen diskriminiert, da nicht-studierende Arbeitslose unter 25 Jahren für einen Erstanspruch auf Arbeitslosengeld nur 26 Wochen arbeitslosenversicherungspflichtiger Tätigkeit innerhalb des letzten Jahres benötigen.

Die Regierungsvorlage zur Novelle, mit der eine deutliche Verbesserung der Lage arbeitsloser Student_innen im Vergleich zur Vorgängerregelung erzielt wurde, gibt über die dahinterliegende Motivation des Gesetzgebers Auskunft. Insbesondere war es Ziel des Gesetzgebers, die Vereinbarkeit von Leistungsbezug nach AlVG und einer weiteren Qualifizierung von Arbeitnehmer_innen voranzutreiben: „Die Erleichterung der Bildungskarenz und die Ermöglichung der Ausbildung in einer Schule oder einem geregelten Lehrgang während des Bezuges von Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe wird die dringend notwendige Qualifizierung der Arbeitnehmer fördern und damit positive Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort haben“.

Die derzeitige Rechtslage enthebt Student_innen jedoch nicht davon, die allgemeinen Voraussetzungen für einen Bezug von Arbeitslosengeld zu erfüllen. Insbesondere die Verfügbarkeit für die Arbeitsvermittlung kann durch das Studium verhindert werden. § 7 Abs 7 AlVG fordert eine Vermittelbarkeit auf einen Arbeitsplatz mit einer Normalarbeitszeit von zumindest 20 Stunden. Für Personen mit Betreuungspflichten für Kinder, die unter zehn Jahre alt oder erheblich behindert sind, wird diese Mindestvermittelbarkeit auf 16 Stunden herabgesetzt. Die Begünstigung für

Personen mit Betreuungspflichten soll aber nunmehr, nach den Plänen der Bundesregierung, entfallen. Diese Mindestvermittelbarkeit muss jedoch grundsätzlich nicht zu bestimmten Zeiten während der Woche vorliegen, was gerade bei Student_innen auf Grund der unregelmäßigen Zeiten des Besuchs von Lehrveranstaltungen oft für Unklarheit sorgt.

Der Verwaltungsgerichtshof hat hervorgehoben, dass die Vermittelbarkeit nicht an bestimmten Stunden während des Tages gegeben sein muss: „Entgegen den Ausführungen der belangten Behörde ist aber nicht - ohne weiteres - entscheidend, ob ein derartiges Stundenausmaß im Zeitraum zwischen 7 Uhr bis 19 Uhr erzielbar ist. Sofern auch Beschäftigungen zu anderen Tageszeiten auf dem Arbeitsmarkt üblicherweise angeboten werden, sind auch diese zu berücksichtige."

Für ordentliche Hörer_innen ist ein Bezug von Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe innerhalb der Grenzen des § 12 Abs 4 AlVG (Anwartschaft) daher jedenfalls zulässig.

Mindestsicherung

Die Mindestsicherung ist in neun Landesgesetzen unterschiedlich geregelt. Hier wird nur das Wiener Mindestsicherungsgesetz (WMG) besprochen, da etwa zwei Drittel der Studierenden in Österreich in Wien studieren. Die zentrale Bestimmung zur Möglichkeit einer Fortbildung während des Bezugs der Bedarfsorientierten Mindestsicherung im Wiener Mindestschutzgesetz (WMG) findet sich in § 4 Abs 3 WMG. Dort wird der Bezug einer Leistung aus der BMS für jene Menschen ausgeschlossen, die eine Schulausbildung auf Maturaniveau abgeschlossen haben, „und ihre Arbeitskraft allein deshalb nicht voll einsetzen können, weil sie eine weiterführende Ausbildung absolvieren".

Das Landesverwaltungsgericht Wien (LvwG) hat in mehreren Fällen festgestellt, dass der Anspruch auf Mindestsicherung für Student_innen von der Magistratsabteilung 40 zu Unrecht verwehrt wurde. Für den Bezug ist aber, im Unterschied zum AlVG, eine Vermittelbarkeit auf eine Vollzeitstelle erforderlich.
Wenn während des Studiums „nur" eine Teilzeitbeschäftigung vorlag, bzw. bei Antragstellung erkennbar „nur" eine Teilzeitbeschäftigung neben dem Studium gesucht wird, verneint das LvwG den Anspruch auf Mindestsicherung. Warum für Student_innen ein strengerer Maßstab als jener des AlVG gelten soll, ist zumindest fraglich.

Schlussfolgerungen

Das derzeitige Arbeitslosenversicherungs- und Mindestsicherungsrecht wurde den Entwicklungen des Arbeitsmarkts der letzten Jahrzehnte nicht ausreichend angepasst. Während Erwerbstätigkeit unter Student_innen Normalität ist, werden diese nach wie vor beim Bezug von Arbeitslosengeld, Notstandshilfe und Mindestsicherung gegenüber Nicht-Studierenden diskriminiert.

Die Entwicklung der Studienfinanzierung der letzten Jahrzehnte reihen sich insgesamt in eine Entwicklung der Überwälzung von Verantwortung auf die Individuen ein. Während früher das Ziel einer staatlichen Finanzierung von Student_innen durch Beihilfen während der Ausbildung im Vordergrund stand, wird die Finanzierung des Studiums nunmehr durch die gesetzlichen Regelungen den Einzelnen durch möglichst umfassende Erwerbstätigkeit aufgebürdet, wobei teilweise nach wie vor ein Ausschluss aus dem System der Arbeitslosenversicherung besteht.

Die Diskriminierung von Studierenden im Arbeitslosenversicherungs- und Mindestsicherungsrecht ist gemessen an den selbst gesteckten Zielen dieser Systeme fraglich. Dass eine selbstverantwortliche Weiterbildung, die ja in der Regel zu einer besseren Qualifikation und damit einhergehend einer besseren Vermittelbarkeit am Arbeitsmarkt führt, durch unflexible Regelungen in den jeweiligen gesetzlichen Grundlagen verhindert wird, dient keinesfalls dem Zweck der erwähnten Systeme der sozialen Absicherung.

Wenngleich es in den letzten Jahren, insbesonders im Bereich des AlVG, zu einer Verbesserung der Situation der Student_innen gekommen ist, bleibt hier noch viel zu tun. Insgesamt wäre eine Streichung jener Regelungen, die eine selbstorganisierte Fortbildung zum Ausschlusskriterium aus den Systemen der sozialen Absicherung machen, wünschenswert.