

Bringt die Digitalisierung das Arbeitsrecht an seine Grenzen?

Abstract zum TRACK #3: ZUKUNFT DER ARBEIT: ZWISCHEN DYSTOPIE & UTOPIE

Florentin Döllner / Michael Gogola

Die Digitalisierung erfasst mittlerweile sämtliche Lebensbereiche und macht auch vor der Arbeitswelt nicht halt. Neue technologische Entwicklungen gehen in der gesellschaftlichen Wahrnehmung häufig mit großen Versprechungen einher: Anstrengende und monotone Tätigkeiten könnten den Arbeitenden durch technische Innovationen erleichtert, Arbeitsprozesse vereinfacht und beschleunigt werden. Infolge der flächendeckenden Ausstattung von Arbeitenden mit digitalen Tools und dem Einsatz von Algorithmen bzw. Systemen künstlicher Intelligenz werden auch neue Formen der Arbeitsorganisation ermöglicht. Diese Entwicklung hat durch die COVID-19-Pandemie zuletzt eine wesentliche Beschleunigung erfahren. Mit der fortschreitenden Digitalisierung ergeben sich jedoch Tendenzen in Richtung einer Entgrenzung in zeitlicher, örtlicher und vertragsrechtlicher Hinsicht sowie verstärkte Möglichkeiten, eine arbeitnehmerInnenbezogene Leistungs- und Verhaltenskontrolle auch auf Distanz durchzuführen.

Dies findet zunächst Ausdruck im Zusammenhang mit der inzwischen breiter diskutierten Arbeitserbringung für bzw. über Internetplattformen (Crowdwork)¹, die sich aufgrund ihrer typischerweise mehrpersonalen Dimension deutlich vom zweipersonalen Arbeitsverhältnis nach traditionellem Verständnis unterscheidet. Diese Form der Arbeitserbringung ist mittlerweile durchaus verbreitet.² Der arbeitsrechtliche Status der für Plattformen tätigen Personen und daher auch die Anwendbarkeit der arbeitsrechtlichen Schutznormen ist jedoch weiterhin strittig.

Zudem haben die COVID-19-Pandemie und die damit verbundenen Aufrufe der Bundesregierung an die Unternehmen, die Beschäftigten möglichst im Homeoffice arbeiten zu lassen³, zu einer raschen Verlagerung der Arbeitstätigkeit in die Wohnungen vieler ArbeitnehmerInnen und zu einem sprunghaften Anstieg des Phänomens Homeoffice geführt. Gemäß einer Erhebung des Markt- und Meinungsforschungsinstituts OGM im Auftrag des Arbeitsministeriums arbeiteten zwischen März und November 2020 39% aller unselbstständig Erwerbstätigen in Österreich, also 1,5 Mio. ArbeitnehmerInnen, für zumindest vier Wochen in der eigenen Wohnung.⁴ Zuletzt wurden für die Arbeit im Homeoffice gesetzliche Neuregelungen (BGBl I 2021/52 sowie BGBl I 2021/61) geschaffen, dennoch bleibt eine Reihe von Herausforderungen bestehen. Dies betrifft insbesondere Fragen der zeitlichen Entgrenzung

¹ Siehe *Leimeister/Zogaj*, Neue Arbeitsorganisation durch Crowdwork (2013); *Lutz/Risak* (Hrsg), Arbeit in der Gig-Economy – Rechtsfragen neuer Arbeitsformen in der Crowd und Cloud (2017); *Warter*, Crowdwork (2016).

² *Gruber-Risak/Warter/Berger*, Plattformarbeit – was tun? Grundlagenpapier der AK Wien (2020) 6 f.

³ Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport, Home Office und Telearbeit weiter notwendig zur Eindämmung der Corona-Krise, APA-OTS 06.04.2020, verfügbar unter: https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20200406_OTSO166/kogler-home-office-und-telearbeit-weiter-notwendig-zur-eindaemmung-der-corona-krise [15.04.2020].

⁴ Bundesministerium für Arbeit, Homeoffice: Verbreitung, Gestaltung, Meinungsbild und Zukunft (2021) 14, verfügbar unter: <https://www.bma.gv.at/Services/News/Homeoffice-Studie.html> [15.04.2021].

bei der gleichzeitigen Gefahr der „Vereinzelung“, der betrieblichen Mitbestimmung sowie der Privatsphäre der Beschäftigten.⁵

Auch in arbeitszeitrechtlicher Hinsicht existieren Möglichkeiten zur flexiblen Gestaltung. In diesem Zusammenhang ist insbesondere die Gleitzeit zu nennen, welche – unter bestimmten Bedingungen – die zeitliche Souveränität der Beschäftigten erhöhen kann, in der betrieblichen Realität eine solche Möglichkeit zur selbstbestimmten Einteilung der Arbeitszeit jedoch schon aufgrund des im Arbeitsverhältnis bestehenden Machtungleichgewichts häufig nicht zum Tragen kommt.⁶

Im vollständigen, gesellschaftspolitisch-juristischen Beitrag wird der Frage nachgegangen, inwiefern die bestehenden (arbeits-)rechtlichen Regelungen vor dem Hintergrund der Auswirkungen und Herausforderungen, die mit der zügig voranschreitenden Digitalisierung und den sich daraus ergebenden modernen Arbeitsformen einhergehen, eine ausreichende Absicherung für die Beschäftigten bieten. Dabei stehen insbesondere die folgenden Aspekte im Vordergrund:

- Wie sieht der bestehende arbeitsrechtliche Rahmen im Zusammenhang mit modernen Formen der Arbeitsorganisation aus und in welcher Weise werden besondere Problemstellungen adressiert?
- Reicht der traditionelle Begriff des/der ArbeitnehmerIn zur umfassenden Absicherung der Beschäftigten noch aus?
- In welcher Weise müsste das österreichische Arbeitsrecht weiterentwickelt werden, um modernen Arbeitsformen gerecht werden zu können?

Mag. Florentin Döller ist Jurist und arbeitet in der Grundlagenabteilung der Gewerkschaft GPA. Er beschäftigt sich vorrangig mit den Themen Steuern, Arbeitszeit, Sozialpolitik sowie betriebliche Altersvorsorge; florentin.doeller@gpa.at.

Dr. Michael Gogola ist Jurist und arbeitet in der Grundlagenabteilung sowie der Abteilung Arbeit & Technik der Gewerkschaft GPA. Er hat an der Universität Wien zu arbeitsrechtlichen Fragestellungen der ortsgebundenen Plattformarbeit dissertiert und beschäftigt sich unter anderem mit den Themen Arbeitszeit, Digitalisierung und Datenschutz sowie mit Rechtsfragen der modernen Arbeitswelt; michael.gogola@gpa.at.

⁵ Gogola, Plötzlich im Homeoffice: Chancen, Risiken und Regelungsbedarf, Arbeit & Wirtschaft-Blog, 08.06.2020, verfügbar unter: <https://awblog.at/ploetzlich-im-homeoffice/> [15.04.2021].

⁶ Siehe Csoka, Kurze Vollzeit für alle, A&W-Blog, 19.06.2019, verfügbar unter: <https://awblog.at/kurze-vollzeit-fuer-alle/> [15.04.2020].