**Antrag an die Vollversammlung der AK Wien**

**Die Vollversammlung der AK Wien möge sich daher dafür einsetzen, dass die tageweise Beschäftigung derart definiert wird, dass die Umgehung von durchgängigen Dienstverhältnissen unterbunden wird bzw. insofern überabreitet wird, als tageweise Beschäftigte trotzdem eine soziale Absicherung haben und die Beschäftigung als Erwerbstätigkeit anerkannt wird. Mehrere fallweise Beschäftigungen beim selben Arbeitgeber sollen außerdem nicht als mehrere, sondern als ein einziges Dienstverhältnis gewertet werden, damit in diesen Fällen keine Sperren von Beschäftigungsbewilligungen erfolgen.**

Fallweise Beschäftigte sind Personen, die in unregelmäßiger Folge **tageweise** bei der selben DienstgeberIn beschäftigt werden. Die jeweilige **Beschäftigung** muss für eine kürzere Zeit als eine Woche vereinbart sein.

Das heißt, wenn wiederkehrend bei der selben DienstgeberIn einzelne Tage gearbeitet werden, diese aber am Stück nicht länger als eine Woche dauern und keine Regelmäßigkeit der Tage gegeben ist, können Arbeitnehmer\*innen als „fallweise Beschäftigte“ bei der Sozialverischerung angemeldet werden.

Somit müssen diese Beschäftigten nicht durchgängig versichert werden, sondern unterliegen immer nur der Versicherungspflicht für die einzelnen Tage. Die so Versicherten arbeiten teilweise an mehreren Tagen pro Woche, zumindest jedoch an mehreren Tagen im Monat. Der Unterschied zur normalen Teilzeitbeschäftigung wird damit begründet, dass der Bedarf an der Arbeitskraft nicht absehbar ist und somit keine Regelmäßigkeit vorliegen kann.

Geschaffen wurde diese Variante, um DienstgeberInnen die Möglichkeit zu geben, absolute Spitzen abzudecken. Tatsächlich wird sie oft eingesetzt, um neben der Stammbelegschaft auf billiges Personal zurück greifen zu können. Wöchentlich immer wieder kehrende Spitzen sollten nach unserer Auffassung keine Spitzen im Sinne des Begriffes der fallweisen Beschäftigung sein. Der Zweck dieser Möglichkeit liegt genau darin, dass der Arbeitsanfall nicht vorhersehbar ist. Nur so ist die eindeutige Schlechterstellung im Vergleich zu vollversicherten Beschäftigten zu rechtfertigen.

Jedoch sichern sich viele DienstgeberInnen damit billige Arbeitskräfte, um einen wiederkehrenden Mehrbedarf an Arbeitskräften abzudecken: sei es bei der Müllabfuhr, bei Straßenkehrarbeiten oder bei den Nachtschichten in Druckereien usw.

Dabei ist es unerheblich, wie lange die einzelnen fallweisen Beschäftigungen aneinandergereiht werden. In der Praxis zeigen sich Beispiele von jahrelanger fallweiser Beschäftigung zu einer DienstgeberIn mit zehn bis 30 Arbeitstagen pro Monat. Auch Gemeinden greifen oftmals auf das Instrument der fallweisen Beschäftigung zurück. Für die auf diese Weise Beschäftigten bedeutet dies jedoch, trotz eines regelmäßigen Einkommens, und regelmäßiger Tätigkeit nie zu sozialer Absicherung zu kommen.

Die so beschäftigten Menschen arbeiten unter extrem prekären Verhältnissen. Nicht nur dass sie auch nach vielen Jahren der Tätigkeit bei einem Dienstgeber jedes Mal wieder keinen Anspruch darauf haben, am nächsten Tag beschäftigt zu werden, kommen für sie keine Kündigungsfristen zur Anwendung, kein Urlaubsanspruch, Krankengeld, in weiterer Folge entsteht kein Anspruch auf Arbeitslosengeld, Mindestsicherung und vieles mehr.

Darüber hinaus gibt es auch noch andere Konsequenzen: zb. dürfen drittstaatsangehörige Studierende 20 Wochenstunden neben dem Studium arbeiten. Da die Beschäftigungsbewilligung von der ArbeitgeberIn beantragt werden muss, kommt es immer wieder vor, dass ohne Beschäftigungsbewilligung gearbeitet wird, weil die ArbeitgeberIn ihrer Pflicht nicht nachkommt, die Bewilligung einzuholen. Damit liegt ein Verstoß gegen das AuslBG durch den/die Beschäftigten vor. Normalerweise ist es gesetzlich möglich, auch bei einmaligem Verstoß eine weitere Beschäftigungsbewilligung zu erhalten - wohl aus der Überlegung heraus, dass Beschäftigte in diese Falle tappen können. Bei einer fallweisen Beschäftigung liegen die wiederkehrenden Verstöße gegen das AuslBG schon nach zwei bis drei Tagen vor. Da jede Beschäftigung für sich gewertet wird, liegt auch jedes Mal ein Verstoß vor. Ab dem zweiten Verstoß wird so lange keine Beschäftigungsbewilligung für den/die BeschäftigteN erteilt, bis in einem zwölf-Monats-Zeitraum maximal eine unerlaubte Beschäftigung vorliegt. Bei fallweiser Beschäftigung bedeutet das: Zwei fallweise Beschäftigungen von zwei bis drei Tagen können zu einer zwölf-monatigen Sperre führen. Damit ist die „halbkorrekte“ Vorgehensweise, in der zumindest die sozialversicherungsrechtlichen Vorgaben eingehalten werden stärker sanktioniert, als eine vollkommen unangemeldete Tätigkeit.

Wollen fallweise beschäftigte EU Bürger, die bei mehr als 3-Monatigen Aufenthalt notwendige Anmeldebescheinigung beantragen können sie dies nicht unter der Kategorie Erwerbstätigkeit, sondern nur unter den Kategorien Familienangehörigkeit oder sonstiger Aufenthalt. Nicht nur dass sie damit viel umfangreichere Nachweise über Unterhalt und Krankenversicherung erbringen müssen, erhalten sie nie die Berechtigung zum Daueraufenthalt, weil die Zeiten der tageweisen Beschäftigung, für den Erwerb der notwendigen fünf Jahre Erwerbstätigkeit nicht zusammen gerechnet werden.

Das heißt, Arbeitnehmer\*innen, die sowieso ein größtmöglichstes Maß an Flexibilität zeigen, indem sie immer nur kurzfristig erfahren, wann und wie sie arbeiten können, werden auch noch mit anderen Konsequenzen bestraft.

In einer Arbeitswelt, in der Tätigkeiten immer flexibler werden, es die Möglichkeit von Transitarbeitskräften gibt, Teilzeitbeschäftigung gängig ist, gibt es keine Rechtfertigung für eine Regelung mit derart weitreichenden Folgen für die Beschäftigten. Da die Rechtsdurchsetzung für die Betroffenen oft nur schwer bzw. gar nicht möglich ist, muss von gesetzgeberischer Seite dafür Sorge getragen werden, dass nicht rechtskonforme Anwendungen unterbunden werden bzw. die Konsequenzen abgefedert werden.