

EU-Richtlinien zu prekäre Beschäftigung: was sind die Lücken? (EU directives on precarious work: what are the loopholes?)

DE

0:06

Hallo, ich möchte mich zunächst einmal vorstellen: Ich bin Sophie Robin Olivier, ich bin Professorin an der Sorbonne School of Law an der Universität Paris 1. Ich werde über die EU-Richtlinien zur prekären Beschäftigung sprechen. Dabei geht es um die Fragestellung nach den Schlupflöchern in diesen Richtlinien.

0:33

Die erste Frage, die ich stelle – ich denke, das ist eine sehr klassische Frage im Zusammenhang mit diesem Webinar: Was ist prekäre Beschäftigung? Es handelt sich dabei sozusagen um Beschäftigung ohne Standard-Arbeitsvertrag. Es ist die Art von Beschäftigung, die manchmal als atypisch bezeichnet wird: Eine atypische Beschäftigung, manchmal ist auch die Rede von flexible Beschäftigungsvereinbarungen, die nicht dem Standard entsprechen, auch von unregelmäßigen oder prekären Verträgen.

1:07

Der wesentliche Aspekt ist, dass die Arbeitnehmer nicht so geschützt sind wie in so genannten normalen, gewöhnlichen oder Standard-Arbeitsverträgen. Entweder handelt es sich um einen sehr kurzfristigen Vertrag, oder sie arbeiten nur für eine bestimmte Anzahl von Stunden und nicht in Vollzeit, oder es ist sehr einfach, die Arbeitnehmer aus diesen Beschäftigungen zu entlassen, weil es sehr leicht ist, den Vertrag zu kündigen.

1:42

In letzter Zeit ist eine beträchtliche Zunahme dieser Arten von Verträgen, also nicht standardisierten Arbeitsverträgen zu beobachten. Einige Autoren, u.a. Katherine Stone und Harry Arthurs, sind der Ansicht, dass dies eine sehr ernste Bedrohung für die Regulierung des Arbeitsmarktes und vor allem für den Schutz der Arbeitnehmer darstellt.

2:10

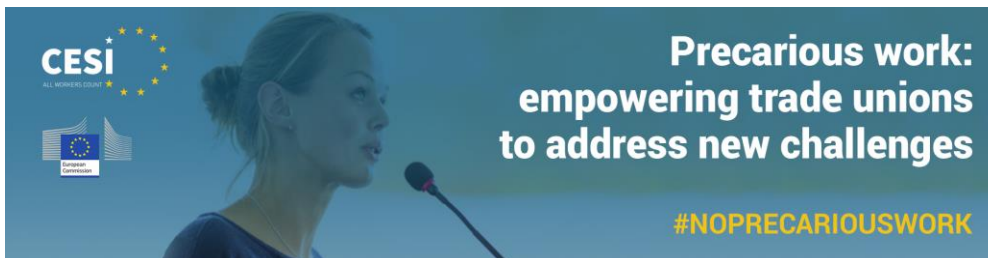
Und das ist weltweit festzustellen. Es ist kein Phänomen, das sich auf einige bestimmte Länder beschränkt, es ist überall anzutreffen. Daher wurde dieses Webinar-Projekt über prekäre Beschäftigung initiiert. Es ist hinzuzufügen, dass diese Situation wahrscheinlich durch die so genannte Digitalisierung der Arbeit noch verschlimmert wurde. Manchmal ist auch von der *Gig Economy* die Rede.

2:39

Also Entwicklungen, die mit den neuen Technologien zusammenhängen, die insbesondere zur Bildung der sogenannten Plattform-Beschäftigten geführt haben. Das sind Beschäftigte in sehr prekären Verhältnissen, deren Anzahl in letzter Zeit stark zunimmt. und die besonders schutzbedürftig sind.

3:05

Prekäre Arbeit war also bereits in den letzten Jahrzehnten ein Problem. Es ist kein neues Phänomen, etwas, das erst in jüngster Zeit aufgetaucht ist. Aber man kann sagen, dass es im Zuge der Digitalisierung noch schlimmer geworden ist. Es handelt sich nicht nur um Teilzeitarbeit ist, oder



befristete Verträge, die in gewisser Weise anständig sein können. Schließlich kann ein Vertrag zwar befristet sein, aber für Monate oder sogar über Jahre. Ebenso gibt es Teilzeitbeschäftigte, die nur halbtags arbeiten und eine anständige Entlohnung erhalten, von dem sie angemessen leben können.

3:53

Aber wenn es sehr stark befristet ist – wenige Stunden und einer entsprechenden äußerst geringen Entlohnung – stellt sich die Situation kritischer und problematischer. Derlei Phänomene sind in letzter Zeit verstärkt zu beobachten. Manchmal ist dabei auch von der Flexibilisierung der Arbeit die Rede.

4:18

Dies ist die Situation, mit der wir es zu tun haben. In den vergangenen Jahren hat sich die EU-Gesetzgebung weiterentwickelt. Ursprünglich wurde sie auf der Grundlage der typischen Beschäftigung in den 1970er-Jahren kurz nach der Wirtschaftskrise, die Europa bereits in den späten 60er Jahren zu bewältigen hatte, konzipiert.

4:58

Die Ursprünge einer EU-Intervention in diesem Bereich gehen also ziemlich weit zurück. Aber es dauerte seine Zeit, bis tatsächlich Richtlinien in diesem Bereich verabschiedet wurden. Die drei Richtlinien, die beschlossen wurden – korrekterweise müsste man sagen, es wurden zunächst zwei, dann eine weitere in zweiter Generation verabschiedet – und mit denen wir nun schon eine ganze Weile leben, ist die Richtlinie 97/81/EG von 1997.

5:37

Die Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit der europäischen Sozialpartner, also der Schutz von Teilzeitbeschäftigten, führten zur Richtlinie von 1997. Obwohl die ersten Grundideen dafür bereits in den 1970er-Jahren vorgelegt wurden, wurde die Richtlinie erst 1997 verabschiedet. Die zweite Richtlinie, die sich mit befristeten Beschäftigungsverträgen befasst, wurde dann – wiederum auf der Grundlage einer Vereinbarung der Sozialpartner – 1999 verabschiedet.

6:09

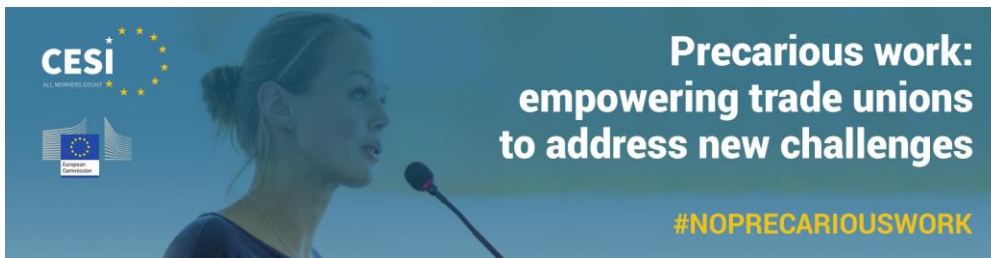
Und die letzte ist die Richtlinie von 2008, sie wurde ganz klassisch von den Institutionen der Europäischen Union, dem EU-Parlament und dem Rat – nicht infolge einer Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern – verabschiedet, weil es den Sozialpartnern nicht gelungen war, eine Vereinbarung über Leiharbeit zu finden.

6:35

Wir haben es also bislang mit diesen drei Richtlinien zu tun, die zeigen, dass das EU-Recht mit einem segmentierten Ansatz in Bezug auf prekäre Beschäftigung begonnen hat, indem es sich auf die Situation einiger typischer Verträge und einiger typischer Arbeitnehmer bezieht. Sie wissen schon: die Teilzeitbeschäftigten, die befristeten Verträge und Beschäftigten über Arbeitsvermittlungsagenturen, die jeweils mit einer separaten Gesetzgebung bedacht wurden.

7:12

Dies führte dazu, dass eine Reihe von Verträgen von der Verordnung gar nicht betroffen waren: Prekäre Arbeitsverträge, einschließlich der auf eine sehr kurze Zeit befristeten Verträge wie etwa eine Beschäftigung für sehr wenige Stunden. Noch weiter außerhalb des Anwendungsbereichs dieser Richtlinien war die die Entwicklung der Selbständigkeit oder die Flexibilisierung von Standard-



Arbeitsverträgen, besonders durch eine erleichterte Vertragskündigung. Das ist eine Entwicklung, die wir gesehen haben und die sich in jüngster Zeit auch durch die Plattform-Beschäftigung weiterverbreitet.

7:58

Was ich damit meine, ist, dass wir einige neue Arten der Flexibilisierung gesehen haben. Durch Selbstständigkeit, die im Allgemeinen auf einer besonders flexiblen Vereinbarung beruht. Oder auch die erleichterte Kündigung bestimmter Verträge. All dies wird durch die Richtlinien nicht abgedeckt, keine der Richtlinien deckt diese Art von Situationen ab. Es gab also Schlupflöcher.

8:33

Bereits bei der Ausarbeitung dieser Gesetzgebung, die eine typische Beschäftigung und darin auftretende Situation von Grund an regelt, wurden aber für einzelne Unterkategorien Lücken gelassen. Aus diesem Grund werden nicht alle Arten von prekären Beschäftigungsverhältnissen erfasst. Mit dieser Situation hatten wir es bislang zu tun.

9:03

Vor kurzem gab es aber eine Entwicklung durch die Richtlinie 2019/1152, die im Juni 2019 verabschiedet wurde. Sie legt das Augenmerk auf transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union. Beim Lesen des Titels sticht nicht unbedingt ins Auge, dass es um prekäre Beschäftigung geht, doch genau das ist der Fall. Das Ziel der Richtlinie liegt klar in der Auseinandersetzung mit prekären Situationen, die mit der fortschreitenden Digitalisierung in Zusammenhang stehen. Darüber hinaus befasst sie sich mit der zunehmenden Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen – insbesondere den extremen Ausprägungen der Flexibilisierung, die unbedingt betrachtet werden mussten.

10:03

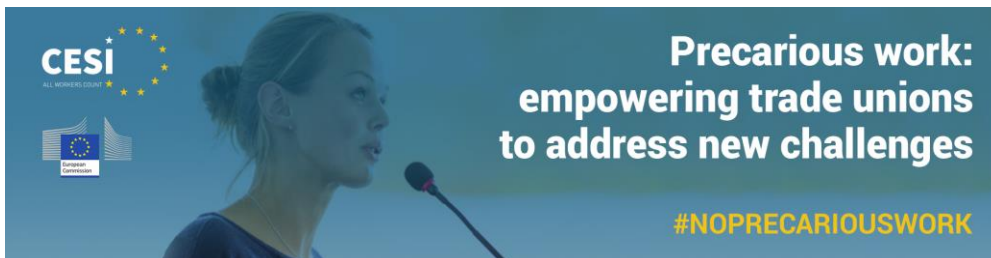
Hierin liegt die Absicht der Richtlinie von 2019: Ihr Hauptaugenmerk liegt bei dieser verstärkten Form der Prekarität. Die Richtlinie deckt also, in der Tat, Beschäftigungsverträge von sehr kurzer Dauer ab und deckt anhand spezifischer Bestimmungen insbesondere Arbeit auf Abruf sowie Null-Stunden-Verträge ab. Das ist also die große Neuerung der letzten Zeit[^].

10:33

Dieser Beitrag befasst sich mit Umfang der EU-Gesetzgebung in Bezug auf prekäre Arbeitnehmer, aber er betrachtet den Umfang des Schutzes durch einen eher negativen Blickwinkel. Die gerade in der letzten Richtlinie enthaltenen, ziemlich beeindruckenden Errungenschaften stehen hier weniger im Vordergrund. Aber wir versuchen hier aufzeigen, was noch fehlt. Insbesondere die Einschränkung, gerade die Einschränkung des Schutzzumfangs, der durch die Richtlinien durch die EU-Gesetzgebung gewährt wird. Hierauf werden wir unser Hauptaugenmerk richten.

11:24

Hierfür werden wir vier verschiedene Aspekte betrachten. Wir beginnen mit dem sehr bemerkenswerten Sachverhalt, dass es auf EU-Ebene keine eigenständige Definition des Begriffs "Arbeitnehmer" gibt. Hierin besteht einer der problematischen Aspekte der europäischen Regelungen. Zweitens werden wir uns mit dem begrenzten Schutzzumfang durch die EU-Gesetzgebung befassen. Damit meine ich die drei Richtlinien zu Teilzeitverträgen, zeitlich befristeten Verträgen und Leiharbeit. Dann werden wir uns die spezifischen Entwicklungen ansehen, die sich aus der Richtlinie 2019/1152



ergeben. Zum Schluss noch einige Gedanken zu möglichen Entwicklungen in der Zukunft, also die Perspektiven.

12:19

Beginnen wir also mit dem Fehlen eines eigenständigen Arbeitnehmerbegriffs. Das ist ein sehr wichtiger Aspekt, den es bei der Betrachtung der EU-Gesetzgebung über prekäre Beschäftigung zu berücksichtigen gilt. Tatsächlich werden die Arbeitnehmer, die betroffenen prekär Beschäftigten, in keiner der vier Richtlinien auf EU-Ebene definiert. Insbesondere, wenn Sie sich die drei Richtlinien ansehen, die 1997, 1999 und 2008 verabschiedet wurden, ist festzustellen, dass sie die Definition des Arbeitnehmerbegriffs auf die nationale Gesetzgebung abwälzen.

13:03

Ebenso verhält es sich mit dem Begriff des Anstellungsvertrags. Sie sehen, dass zum Beispiel in Paragraph 2 der Vereinbarung über Teilzeitarbeit wie auch in der Vereinbarung über befristete Arbeitsverträge, ebenso in Paragraph 2, erwähnt wird, dass die Vereinbarung für Arbeitnehmer gilt, die einen Arbeitsvertrag oder ein Arbeitsverhältnis gemäß den Gesetzen, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten Praktiken des jeweiligen Mitgliedstaates haben. Es ist also Sache der Mitgliedstaaten zu definieren, wer als Arbeitnehmer gilt.

13:37

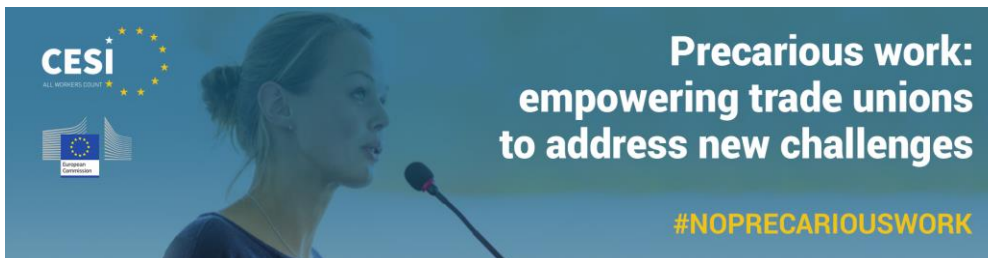
Das bedeutet, dass es nicht nur Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten darüber geben kann, wer abgedeckt ist, sondern auch, dass die Definition restriktiv sein kann, was den Umfang des europäischen Schutzes einschränken kann. Sie können also in den beiden Richtlinien von 1997 und 1999 dieses Fehlen einer eigenständigen Definition des Begriffs "Arbeitnehmer" auf EU-Ebene feststellen. Das Gleiche gilt für die Richtlinie 2008/104, die Leiharbeiter betrifft. Dort heißt es, dass als Arbeitnehmer jede Person gilt, die in dem betreffenden Mitgliedsstaat als Arbeitnehmer im Rahmen der nationalen Gesetzgebung geschützt ist. Das ist bei all diesen Richtlinien der Fall: Es obliegt dem jeweiligen nationalen Recht, den Begriff des „Arbeitnehmers“ zu definieren.

14:49

Nun würde es etwas kurz greifen, die Analyse auf diesen Aspekt und auf den Wortlaut der Richtlinie zu beschränken, da der Gerichtshof in diesem Zusammenhang intervenierte, dass es keine europäische Definition von Arbeitnehmern und keine eigenständige Definition auf EU-Ebene gibt. Und er intervenierte auf eine ihm angemessene Weise, in dem er darauf hinwies, dass es nicht der Fall sein könne, dass der Anwendungsbereich von Richtlinien vollkommen den Mitgliedstaaten überlassen würde.

15:33

Er versuchte somit, die restriktiven Ansätze, die bisweilen von den Mitgliedstaaten verfolgt wurden, zu einzuschränken. Nach Ansicht des Gerichtshofs bestand nämlich die Gefahr besteht, dass der Gebrauch des Ermessensspielraums der Mitgliedstaaten die Zielsetzung der Richtlinien gefährden könnte. Aus diesem Grund griff der Gerichtshof ein wenig in die Kompetenz der Staaten ein, indem er



in gewisser Weise den Wortlaut der Richtlinien verletzte, in etwas, was eigentlich die Mitgliedstaaten definieren sollten: den Arbeitnehmerbegriff.

16:21

Die Kontrolle, die der Gerichtshof angesichts der nationalen „Arbeitnehmer“-Definitionen ausübt, bewog den Gerichtshof zu der Entscheidung, dass die Mitgliedstaaten nicht nach Belieben bestimmte Personenkategorien vom Schutz ausschließen können, der durch die Rahmenvereinbarungen über Teilzeitarbeit oder befristete Arbeit gewährt wird. Das Gericht hatte diese Vorgehensweise in einer Reihe von Fällen beobachtet, hierzu gehört beispielsweise der Fall O’Brien aus dem Jahr 2012, in dem es um eine Teilzeitbeschäftigung ging. Der gleiche Ansatz galt auch für befristete Beschäftigung, wie etwa in der Sache Del Cerro Alonso, die 1997 entschieden wurde. Ich werde nachher noch etwas mehr auf diese beiden Fälle eingehen.

17:21

Auch in Bezug auf die Richtlinie zur Leiharbeit erarbeite der Gerichtshof die gleiche Art Kontrollmechanismus. Er urteilte, dass der Begriff des Arbeitnehmers nach dieser Richtlinie nicht auf Personen beschränkt werden dürfe, die in den Anwendungsbereich dieses Begriffs nach nationalem Recht fallen, und insbesondere nicht auf diejenigen, die einen Arbeitsvertrag mit dem Leiharbeitsunternehmen haben. Dies würde, so das Gericht, die Verwirklichung der Ziele der Richtlinie gefährden und daher die Wirksamkeit dieser Richtlinie untergraben, da es den Anwendungsbereich der Richtlinie unangemessen und in ungerechtfertigter Weise einschränkt.

18:15

Der entsprechende Fall ist recht aktuell, hier geht es um den Fall des Betriebsrats der Hochland-Klinik aus dem Jahr 2016. In diesem Sachverhalt erarbeite der Gerichtshof einen Kompromiss, um die Einhaltung zu erhöhen. Trotz der Tatsache, dass es keine eigenständige Begriffsdefinition für prekär Beschäftigte für deren Schutz auf EU-Ebene gibt, kann die Entscheidung, wer geschützt ist, nicht vollkommen den Mitgliedstaaten überlassen werden.

18:58

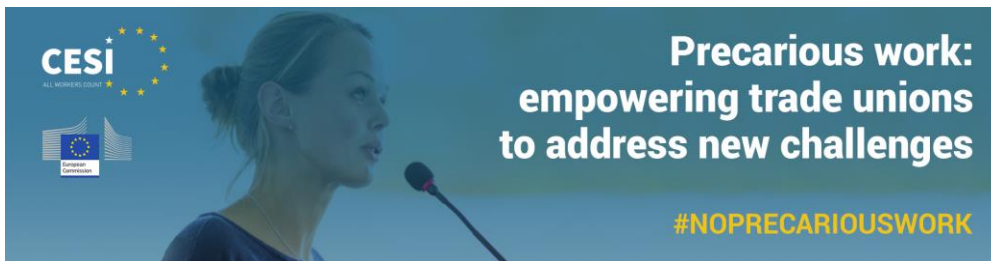
Der Kompromiss besteht in folgendem Ansatz: Für den Gerichtshof besteht keine ausschließliche Zuständigkeit zur Definition des Arbeitgeberbegriffs, das ist klar. Aber um die Wirksamkeit der Richtlinien zu gewährleisten, verlangt der EuGH von den nationalen Gerichten, eine Reihe von Grundsätzen und Kriterien zu berücksichtigen, um über das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses zu entscheiden und die Anwendung der Richtlinien zu ermöglichen.

19:40

Der zentrale Gedanke in der Argumentation des Gerichtshofs ist die Forderung nach Kohärenz in der nationalen Gesetzgebung. Ich werde das anhand der beiden Beispiele näher erläutern: In der Rechtssache O’Brien geht es um einen Teilzeitbeschäftigten, einen Richter auf Teilzeitbasis. Die Frage war, ob Teilzeit-Richter, die auf der Basis eines Tageshonorars beschäftigt werden und nicht vertraglich angestellt sind über kein Arbeitsverhältnis nach nationalem Recht verfügen. Können diese Richter vom Schutz durch die Richtlinie über Teilzeitbeschäftigung ausgenommen werden?

20:27

Theoretisch wäre die Antwort: Ja, sie können davon ausgenommen werden. Denn die Definition, wer darunterfällt, nicht auf EU-Ebene festgelegt ist. Es ist die Definition gemäß nationalem Recht.



Der Europäische Gerichtshof kommt jedoch zu einem anderen Schluss: Seiner Einschätzung zufolge können diese Richter nur dann vom Schutz durch die Richtlinie ausgeschlossen werden, wenn das Verhältnis zwischen ihnen und dem Justizministerium, für das sie tätig sind, sich seiner Natur nach wesentlich von der zwischen Arbeitgebern und ihren Arbeitnehmern, die nach nationalem Recht in die Kategorie der Arbeitnehmer fallen, unterscheidet.

21:08

Hier ist nach Aussage des EuGH Kohärenz innerhalb des nationalen Rechts selbst erforderlich. Und diese Kohärenz begrenzt die Möglichkeit einer restriktiven Auslegung des Anwendungsbereichs der Richtlinien. Wenn also jeder Mitgliedsstaat entscheiden würde, dass in Situationen, wie die dieser Richter, auch andere Personen abgedeckt sind, weil sie unter den gleichen Umständen als Arbeitnehmer gelten, müssen die Richter auch gedeckt sein, weil sie sich gemäß der nationalen Gesetzgebung in einer Beschäftigungssituation befinden.

21:51

Auf diese Weise kann der Gerichtshof darüber Stellung beziehen, wer von der EU-Gesetzgebung gedeckt ist, ohne auf EU-Ebene zu definieren, wer die gedeckten Arbeitnehmer sind. Er stellt jedoch Anforderungen an das nationale Recht, die dessen Konsistenz betreffen. Im Fall O'Brien geht es um Richter. Nun könnte man denken, dieser Fall sei nicht zielführend, da er nicht mit wirklich problematischen Sachverhalten, wie etwa der Situation der Plattform-Beschäftigten verglichen werden kann.

22:44

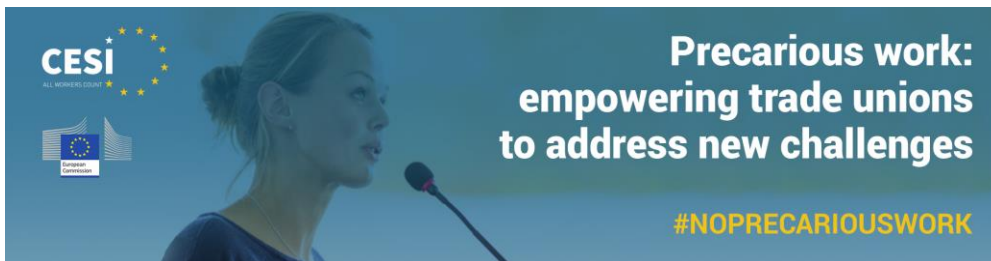
Auch wenn es sich bei diesem Fall um Richter handelt und nicht zu den problematischsten Sachverhalten unserer Zeit gehört, ist die Argumentation des Gerichts, die Analogie zwischen den Richtern, die auf nationaler Ebene ausgeschlossen sind, und anderen Arbeitnehmern durchaus von Bedeutung. Diese Analogie kann meiner Einschätzung nach durchaus auch auf andere Arbeitnehmerkategorien übertragen werden, die vom nationalen Recht ausgeschlossen wären, wenn der Gerichtshof nicht diesen Vergleich und die Forderung nach Kohärenz auferlegt hätte. Soweit der erste Fall zur Veranschaulichung.

23:28

Das zweite, meines Erachtens interessante Fallbeispiel aus dem Jahr 2016 betrifft den Betriebsrat der Hochlandklinik. Hier geht es um eine Krankenschwester, die für einen Verein arbeitete, dessen Mitglied sie war, das Deutsche Rote Kreuz. Dort hatte sie nach nationalem Recht keinen Arbeitnehmerstatus, weil sie über keinen Arbeitsvertrag mit dem Verein verfügte. Die Frage, die sich nun stellte, war: Konnte sie auf Basis der Richtlinie 2008/104 von der Rolle als Arbeitnehmerin ausgeschlossen werden und somit über keinen Schutz durch die Leiharbeitsrichtlinie verfügen?

24:18

Das Urteil des Gerichtshofs lautete wie folgt: Die Mitgliedstaaten oder die Leiharbeitsunternehmen können nicht nach eigenem Ermessen bestimmte Personengruppen von der sozialen Absicherung, insbesondere von der Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes, ausschließen, wenn sich das Arbeitsverhältnis zwischen diesen Personen und dem Leiharbeitsunternehmen nicht wesentlich von dem Beschäftigungsverhältnis zwischen Arbeitnehmern, die über den Status eines Arbeitnehmers gemäß dem nationalen Gesetz verfügen, und ihren Arbeitgebern unterscheidet. Auch hier geht es wieder um die Kohärenz innerhalb der nationalen Gesetzgebung.



25:05

Wann immer sich eine Person in einer ähnlichen Situation befindet, wie eine Person, die nach nationalem Recht geschützt wäre, muss sie abgesichert werden. Weiter fügte der Gerichtshof an, dass die rechtliche Charakterisierung des Beschäftigungsverhältnisses gemäß nationalem Recht bzw. die Art oder Form dieser rechtlichen Beziehung keines formellen Vertrags bedürfe. Alle diese Aspekte sind für die Charakterisierung, ob eine Person auf Basis der Richtlinie als Arbeitnehmer gilt, nicht entscheidend.

25:50

Auf der Grundlage dieses Falls umfasst der Begriff des Arbeitnehmers gemäß der Richtlinie jegliche Person, die Arbeit ausführt und auf dieser Grundlage im entsprechenden Mitgliedstaat abgesichert ist. Gemäß EuGH fallen die beiden Kriterien nicht unter nationales Recht. Sie sehen also, der Gerichtshof hat die Möglichkeit, eine Grenze für die Definition des persönlichen Schutzzumfangs durch die Mitgliedstaaten zu ziehen. Das ist wichtig, denn das war nicht von vorneherein offensichtlich. Zuvor gab es lediglich eine gewisse Kontrolle, die der Gerichtshof über die Definition des über die Richtlinien gewährten Schutzzumfangs ausüben konnte.

26:50

Zudem besteht eine zusätzliche Erweiterungsmöglichkeit, die vom Gerichtshof erarbeitet wurde. Diese betrifft den persönlichen Schutzzumfang, an den Stellen, wo er sich als wichtig erwiesen hat. Es ist die Einbeziehung von Arbeitnehmern, die im öffentlichen Sektor beschäftigt sind. In manchen Mitgliedstaaten wie etwa Frankreich, denkt man beim Begriff „öffentlicher Sektor“ an Beamtinnen und Beamte, die nicht besonders prekär sind, da sie eine lebenslange Beschäftigung haben. Aber in Wirklichkeit gibt es selbst in einem Land wie Frankreich, wo etliche Beschäftigte im öffentlichen Sektor Beamte sind, viele prekär Beschäftigte im öffentlichen Sektor.

27:55

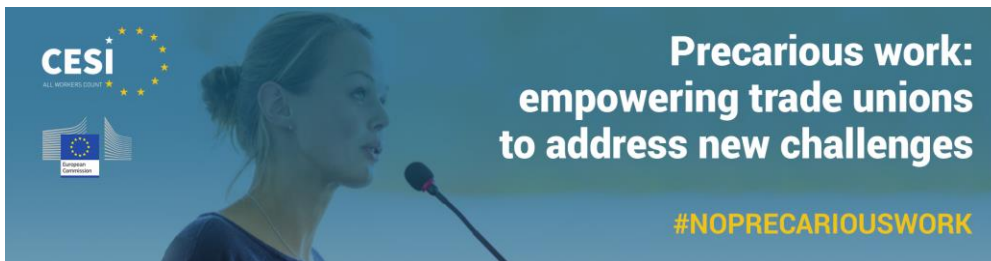
Das trifft in Frankreich, aber auch in vielen anderen Mitgliedstaaten, darunter Spanien und Italien, zu. Die Fragestellung gibt es also bereits und sie ist auch nicht neu, sie bestand bereits in den 1990er- sowie zu Beginn des neuen Jahrtausends. Auf die Frage, ob diese Person durch die Richtlinien bezüglich einer typischen Beschäftigung geschützt war, zögerte der Gerichtshof in keiner Weise. Er kam zu dem Schluss, dass im öffentlichen Sektor beschäftigte Arbeitnehmer den Schutz der EU-Richtlinien genießen und von diesen Richtlinien zu profitieren haben. Dies wird in dem 2006 entschiedenen Fall *Konstantinos Adeneler und andere* sehr deutlich erklärt.

28:58

Die Motive für diese Lösung sind, dass die Bestimmungen in den Regelwerken zur Gleichbehandlung in den beiden Richtlinien von 1997 und 1999 eine zentrale Rolle spielen. Die Bestimmungen zur Sicherstellung der Gleichbehandlung müssen umfassend angewandt werden, da sie nach Ansicht des Gerichtshofs von herausragender Bedeutung sind. Der EuGH unterstreicht, dass dieses Gleichbehandlungsgebot so wichtig sei, dass dieses Gebot für alle Arbeitnehmer eine Mindestanforderung darstellen sollte. Dies wird im Fall *Del Cerro Alonso*, den ich bereits erwähnt habe.

29:55

Es gibt also eine Einbindung all dieser Arbeitnehmer im öffentlichen Sektor, die vielleicht zum Zeitpunkt, als die Richtlinie entworfen wurde, noch nicht so wichtig erschien. Möglicherweise wollten Mitgliedstaaten bestimmte Arbeitnehmer vom Schutzzumfang ausschließen, was dann aber der Rechtsprechung des Gerichtshofs nicht standhielt. Ein weiterer Eingriff des Gerichtshofs zur



Einschränkung dieser Definitionen und der Kontrolle des persönlichen Schutzzumfangs der Richtlinie durch die Mitgliedstaaten bezog sich auf die Begrifflichkeit der objektiven Gründe, die darauf abzielte, bestimmte Kategorien von Arbeitnehmern mit befristeten Verträgen vom Schutz auszuschließen.

30:49

In dieser Richtlinie ist es den Mitgliedstaaten erlaubt – auf der Grundlage sogenannter sachlicher Gründe – Einschränkungen beim Gleichbehandlungsgrundsatz vorzunehmen. Der Gerichtshof bekräftigte, dass diese sachlichen Gründe nicht dem Ermessen der Mitgliedstaaten überlassen werden könnten. Somit übt der EuGH eine Kontrolle über die Verwendung des Begriffs der sachlichen Gründe aus, wenn es um den Ausschluss von der Absicherung geht.

31:29

Insbesondere in einem Fall mit der Bezeichnung *Land Tirol* aus dem Jahr 2010 sagte das Gericht, dass nationales Recht nicht auf der Grundlage einer allgemeinen abstrakten nationalen Norm Arbeitnehmer ausschließen kann, die mit einem befristeten Vertrag von maximal sechs Monaten beschäftigt sind. Hierzu gehören auch Arbeitnehmer, die auf Gelegenheitsbasis mit auf einen Tag begrenzten Verträgen beschäftigt sind, die ebenso wenig vom Anwendungsbereich der Richtlinie zu den befristeten Verträgen ausgeschlossen werden können.

31:58

Es ist also nicht möglich, auf rein nationaler Ebene eine Gesetzgebung zu verabschieden und einfach zu sagen, dass einige kurzfristige Verträge nicht in den Anwendungsbereich der Richtlinie fallen. Es ist nicht möglich, das zu tun und zu sagen, es gebe einen objektiven Grund für den Ausschluss dieser Arbeitnehmer. Das ist im Gesetz verankert. Das wird nicht akzeptiert. Und der Gerichtshof sagt ganz klar, dass eine allgemeine Bestimmung für einen Ausschluss nicht ausreicht. Es sind präzise und konkret Umstände vonnöten, die eine bestimmte Tätigkeit charakterisieren und den Ausschluss rechtfertigen. Es müssen also objektive Gründe vorliegen, die Einschränkungen des Gleichbehandlungsgrundsatzes erlauben.

32:47

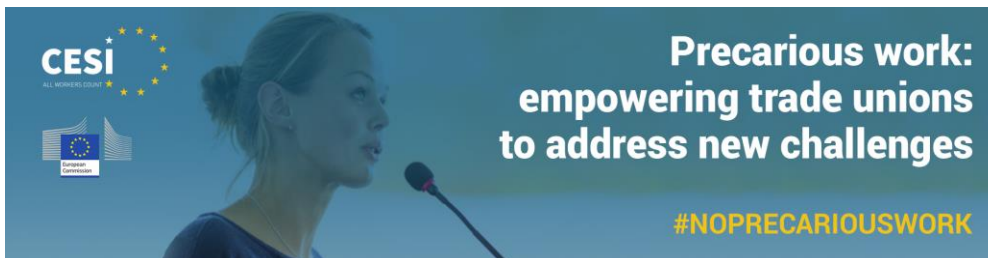
Ein weiterer wichtiger Aspekt ist, dass der Gerichtshof eine Verhältnismäßigkeitsprüfung durchführt, wenn diese objektiven Gründe zur Einschränkung des Schutzes von den Mitgliedstaaten angeführt werden. Diese Verhältnismäßigkeitsprüfung bedeutet, dass die Ungleichbehandlung einem echten Bedürfnis entsprechen muss, sie muss zum Erreichen des verfolgten Ziels geeignet und für den genannten Zweck erforderlich notwendig sein. Dieser Begriff der Erforderlichkeit für den zu erreichenden Zweck ist ein sehr wichtiger Aspekt, da hier die gerichtliche Prüfung – insbesondere durch den EuGH und nationale Gerichte, ansetzt, um zu eruieren, ob der Ausschluss wirklich erforderlich war. Diese Überprüfung kann in der Tat sehr streng und je nach Sachverhalt restriktiv sein.

33:50

Es gibt eine Kontrolle über die Notwendigkeit, bestimmte Arbeiter aus dem Schutzzumfang auszuschließen. Das ist ein weiterer Weg, durch den der Gerichtshof versucht, die Möglichkeit einzuschränken, welche den Mitgliedstaaten durch die Richtlinie eingeräumt wird, den Umfang der Umsetzung der Richtlinie (mitunter ziemlich restriktiv) zu definieren.

34:25

Das war also der erste Punkt, den ich hier ansprechen wollte. Dieser und die erste – wie ich meine – wichtige Anmerkung, dass die Gruppe von Personen, die als Arbeitnehmer gelten, und somit auch die



als „prekäre Beschäftigte“ gelten, im Prinzip von den Mitgliedstaaten definiert wird. Diesen Sachverhalt wollte aufzeigen. Das ist problematisch, aber irgendwie hat der Gerichtshof eingegriffen, um den Ermessensspielraum der einzelnen Staaten jetzt zu begrenzen.

35:00

Ein weiterer wichtiger Punkt besteht darin, dass die Richtlinien selbst, insbesondere die Richtlinie über Leiharbeiter von 2008, Einschränkungen des persönlichen Schutzbereichs enthalten. Das ist eine andere Geschichte, denn die Einschränkung des persönlichen Geltungsbereichs ist nicht darauf zurückzuführen, dass die Mitgliedstaaten dafür zuständig sind, zu definieren, wer abgedeckt ist. Vielmehr ist es die Tatsache, dass in der Richtlinie selbst eine Begrenzung des Schutzbereichs enthalten.

35:40

Die wichtigste Einschränkung betrifft als die Leiharbeiter, ich werde später noch einmal darauf zurückkommen. Es gibt allerdings noch ein anderes Element in den Richtlinien, wenn auch meines Erachtens etwas weniger bedeutend, nämlich die Tatsache, dass nicht standardisierte Verträge mit einem Berufsausbildungs- bzw. öffentlich geförderten Arbeitsanteil ausgeschlossen sind. Wir betrachten das nur kurz, bevor wir dann zu den Leiharbeitern übergehen. Der Ausschluss in Bezug auf nicht standardisierte Verträge mit einem Anteil Berufsausbildung oder öffentlichen Arbeiten befindet sich in Paragraph 2 der Vereinbarung über befristete Verträge, die besagt, dass die Mitgliedstaaten entscheiden können, die Vereinbarung über befristete Verträge nicht auf berufliche Erstausbildungsverhältnisse und Lehrlingsausbildungsprogramme anzuwenden. Dies trifft auch auf Beschäftigungsverträge und -verhältnisse zu, die im Rahmen eines spezifischen öffentlich geförderten Ausbildungs-, Integrations- und beruflichen Umschulungsprogramms abgeschlossen wurden.

36:55

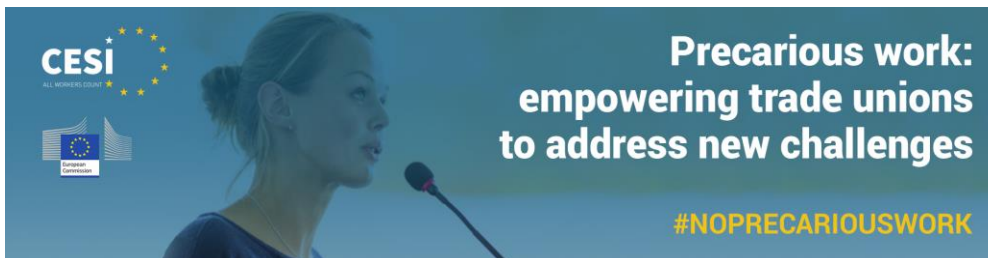
Das bedeutet, dass die Einschränkung eine Möglichkeit darstellt, den Schutz für einige Formen von Arbeitsverhältnissen auszuschließen, weil sie entweder zum Teil der Berufsausbildung zuzurechnen sind oder über einen Anteil verfügen, der öffentlich gefördert wird. Das ist die eine Einschränkung, die für befristete Verträge wie auch für Leiharbeit gilt.

37:25

Jetzt komme ich aber zu dem Aspekt, den ich persönlich wichtiger finde: Der eingeschränkte Schutz von Leiharbeitern Die Richtlinie aus dem Jahr 2008 bietet in der Tat weniger Schutz als die beiden anderen Richtlinien zur Teilzeit- und zur befristeten Beschäftigung. Es gibt eine ganze Liste von Einschränkungen, auf die ich gerne hinweisen möchte. Erstens gibt es keinen Schutz gegen Missbrauch. Ein Schutz, der in der Richtlinie über befristete Arbeitsverträge zu finden ist, aber nicht in der Richtlinie zu den Leiharbeitsunternehmen. Zweitens gibt es einen Ausschluss von Arbeitnehmern, die einem Entleiher auf unbestimmte Zeit überlassen werden. Drittens gibt es eine so genannte schwedische Ausnahmeregelung, die ich später erläutern werde.

38:24

Viertens bestehen Ausnahmen von der Gleichbehandlung, die durch Tarifverträge ermöglicht werden. Und schließlich gibt es Probleme bei der Identifizierung des Arbeitgebers und der Arbeitgeberhaftung im Zusammenhang mit der Leiharbeit. Beginnen wir also mit dem Ausschluss der Leiharbeiter vom Schutz der Richtlinie über die befristeten Verträge. Das bedeutet, dass Missbräuche nicht kontrolliert bzw. eingeschränkt werden. Es gab einen Versuch in einem Fall namens *Della Rocca*, den



Gerichtshof davon zu überzeugen, dass der Schutz der Richtlinie über befristete Verträge auch auf Leiharbeitnehmer ausgeweitet würde.

39:21

Es gab also eine Möglichkeit. Hierbei handelte sich um eine mögliche Interpretation des Anwendungsbereichs unter der Richtlinie über befristete Arbeitsverträge, um jene befristeten Verträge einzuschließen, die von Arbeitnehmern ausgeführt werden, die für Leiharbeitsunternehmen tätig sind. Aber als dem Gericht die Frage gestellt wurde, ob die Erweiterung zur Anwendung kommen könnte, verneinte es dies im Fall *Della Rocca* mit der Begründung, dass der Schutz von Leiharbeitnehmern gegen Missbrauch nicht anhand der Richtlinie über befristete Verträge gewährleistet werden könne. Die Begründung dafür ist, dass der befristete Arbeitnehmer in der Richtlinie über befristete Arbeitsverträge eine Person ist, die über einen Arbeitsvertrag oder ein Arbeitsverhältnis verfügt, das direkt zwischen einem Arbeitgeber und einem Arbeitnehmer geschlossen wurde. Ein solches Verhältnis kann laut Gericht nicht als Leiharbeit gelten.

40:34

Natürlich gibt es den Wortlaut des Gesetzes. Aber die Anwendung der Richtlinie und die Einschränkung des Anwendungsbereichs der Richtlinie auf befristete Verträge hat zur Folge, dass Leiharbeitnehmern der Schutz vor Missbrauchsfällen genommen wird, da dieser Schutz nicht in der Richtlinie von 2008 enthalten ist. Das ist also der erste Punkt. Die zweite Einschränkung für Leiharbeitnehmer ist die Tatsache, dass diejenigen dieser Arbeitnehmer, die einem Entleiher auf unbestimmte Zeit überlassen wurden, nicht abgedeckt sind. Das steht in Artikel 1.1 der Richtlinie von 2008.

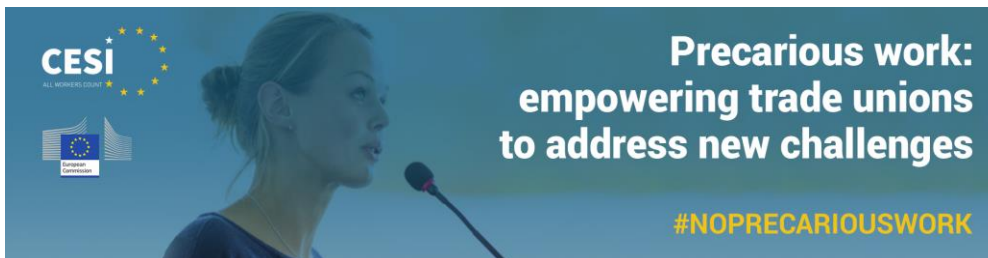
41:20

So sind Arbeitnehmer, wann immer sie einem Entleiher auf unbestimmte Zeit zugewiesen werden, nicht geschützt, da sie als außerhalb des Anwendungsbereichs der Richtlinie betrachtet werden. Die sogenannte „schwedische Ausnahmeregelung“ basiert auf Artikel 5.2 der Richtlinie. Sie besagt, dass die Mitgliedstaaten Leiharbeitnehmer, die dauerhaft bei der Leiharbeitsagentur angestellt sind und zwischen den Einsätzen eine Vergütung erhalten, vom Vorteil der Gleichbehandlung ausschließen können. Das ist verständlich.

42:10

Unter Berücksichtigung der Tatsache, dass der Schutz von prekären Arbeitnehmern auf dem Spiel steht, wenn man Leiharbeitnehmer schützt, wenn man also bedenkt, dass Arbeitnehmer, die dauerhaft bei einer Leiharbeitsfirma beschäftigt sind, nicht prekär sind, weil sie fest angestellt sind, scheint diese Bestimmung, diese sogenannte „schwedische Ausnahmeregelung“ fair. So werden aus dem Schutzbereich, der prekäre Arbeitnehmer schützen soll, diejenigen ausgeschlossen, die nicht als prekär gelten, weil sie eine feste Anstellung bei der Leiharbeitsagentur haben. Das Problem ist aber, dass es in Wirklichkeit nicht den Tatsachen entspricht, dass diejenigen, die dauerhaft bei Leiharbeitsfirmen beschäftigt sind, nicht prekär sind.

43:12



Tatsächlich erlaubt die schwedische Ausnahmeregelung, denjenigen, die von einer Zeitarbeitsfirma zugewiesen werden, weniger zu zahlen als den Arbeitnehmern, die dauerhaft bei den „Endverbrauchern“ tätig sind. Da es in einigen Mitgliedstaaten sehr einfach ist, diese Arbeitnehmer zu entlassen, sind sie sehr prekär – selbst, wenn sie einen unbefristeten Vertrag mit einer Zeitarbeitsfirma haben – weil sie in einigen Mitgliedstaaten beliebig entlassen werden können. Diese Situation führt dazu, dass einige der Arbeitnehmer, die geschützt werden sollten, weil sie tatsächlich prekär sind, nicht abgedeckt sind, wenn dies dem Willen der Mitgliedstaaten entspricht.

44:07

Wie zu beobachten ist, stellt die schwedische Ausnahmeregelung ein Weg dar, der es ermöglicht, die Kosten für die Gleichbehandlung von Leiharbeitnehmern nicht tragen zu müssen. Es ist ein Weg, die europäische Gesetzgebung zum Schutz von Leiharbeitern und zur Vermeidung von Missbrauch zu umgehen. Denn wenn Leiharbeitnehmer die gleiche Entlohnung erhalten wie die fest angestellten Arbeitnehmer des Entleihers, dann ist dies ein Weg, die Inanspruchnahme dieser prekären Arbeitnehmer zu begrenzen. Die schwedische Ausnahmeregelung ist daher ziemlich problematisch.

44:50

Ein weiterer Aspekt, der Leiharbeitnehmer betrifft, ist die Tatsache, dass Artikel 5 der Richtlinie den Mitgliedstaaten wiederum die Möglichkeit gibt, zu beschließen, dass durch Tarifverträge Abweichungen in Bezug auf den Schutz der Leiharbeitnehmer, also Ausnahmen von der Gleichbehandlung, vereinbart werden können. Die Sozialpartner sollten daher als Schutzwall gegen Ausnahmeregelungen fungieren. Ist dies nicht der Fall, besteht die Gefahr, dass Leiharbeitnehmern keine Gleichbehandlung auf Basis der Richtlinie gewährt wird.

45:52

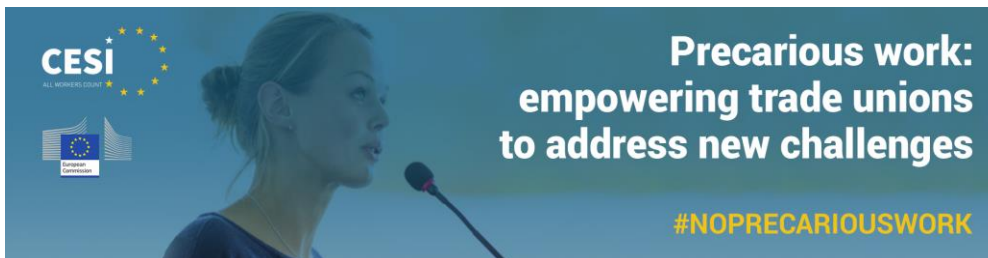
Dies könnte gerade für die Arbeitnehmer in der *Gig Economy* problematisch sein. Dort gibt es sehr kurze Verträge, und wenn die Sozialpartner beschließen, den Schutz über die Gleichbehandlungsregelung auszuschließen, dann bedeutet das, dass dies an der Zielsetzung der Richtlinie vorbei geht und die Richtlinie vollkommen unwirksam ist.

46:30

Die Notwendigkeit von Tarifverträgen sollte ein Hindernis für eine solche Entwicklung darstellen. Artikel 5.3. der Richtlinie ermöglicht es den Sozialpartnern – nach entsprechender Erlaubnis durch die Mitgliedstaaten – nicht nur, zu entscheiden, dass die Gleichbehandlung auf einige bestimmte Kategorien von Arbeitnehmern nicht anwendbar ist. Dies ist auch der Fall, wenn kein System besteht, um Tarifverträge für allgemeinverbindlich zu erklären oder die Schutzbestimmungen auf alle ähnlichen Unternehmen in einem bestimmten Sektor auszuweiten. Hier können die Mitgliedstaaten selbst Regelungen bezüglich der grundlegenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Leiharbeitnehmern treffen, die vom Grundsatz der Gleichbehandlung abweichen. Sie müssen lediglich die Sozialpartner auf nationaler Ebene anhören und sicherstellen, dass eine Vereinbarung vorliegt, die dann auf den gesamten Sektor ausgedehnt werden kann. Das ist sicher ein weiterer problematischer Aspekt bei der Richtlinie zu den Leiharbeitsunternehmen.

48:03

Der letzte Punkt, den ich ansprechen wollte, betrifft die Problematik in derselben Richtlinie im Hinblick auf die Identifizierung des Arbeitgebers und dessen Haftung. Die Richtlinie hat zwar etwas sehr Wichtiges erreicht, nämlich die Anerkennung von Leiharbeitsunternehmen als Arbeitgeber. Aber das



weiterhin existierende Problem ist die Verteilung der Verantwortlichkeiten zwischen dem eigentlichen Arbeitgeber – gemäß der Richtlinie das Leiharbeitsunternehmen – und dem konkreten Arbeitgeber vor Ort, also dem Entleiher. Die Haftungsverteilung zwischen diesen beiden ist nicht festgelegt.

48:56

Hier ist ein Vergleich mit der EG-Richtlinie von 1991 (91/383/EWG) zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes für Leiharbeitnehmer interessant. Denn diese Richtlinie macht deutlich, dass das entleihende Unternehmen für die Dauer des Einsatzes für die Bedingungen der Arbeitsleistung verantwortlich ist. Für diese besonderen Aspekte, die von der Richtlinie von 1991 abgedeckt werden, ist es also klar, dass das entleihende Unternehmen eine gewisse Haftung hat. Aber für den Rest ist dies nicht geklärt, insbesondere wird diese Frage auch von der Richtlinie von 2008 nicht geklärt. Es bestehen also allerlei Probleme in Bezug auf die Richtlinie von 2008. Dies lässt sich meiner Ansicht nach erklären, da bei der Leiharbeit nicht nur der Schutz der prekären Arbeitnehmer auf dem Spiel geht, vielmehr geht es auch um das Fortbestehen und die Weiterentwicklung der Leiharbeit als besonderer Branchensektor.

50:18

Dies ist eine Erklärung dafür, dass es sehr schwer war, einen substanziellen Schutz für die betroffenen Arbeitnehmer auf europäischer Ebene zu erreichen. Es musste ein Kompromiss zwischen dem Schutz der wirtschaftlichen Interessen des Sektors und dem Schutz der betroffenen Arbeitnehmer gefunden werden.

50:43

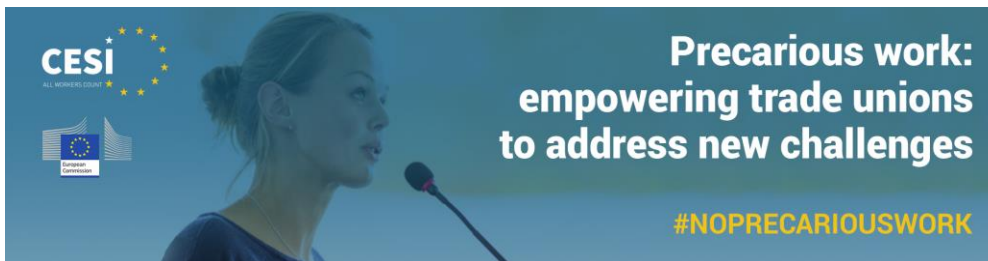
Nun möchte ich damit fortfahren, auf die Entwicklungen hinzuweisen, die sich aus der Richtlinie 2019/1152 ergeben, denn das ist eine sehr aktuelle und sehr interessante Entwicklung. Natürlich kann noch nicht viel darüber gesagt, wie die Bestimmungen dieser Richtlinie interpretiert werden. Soweit ich weiß, gibt es im Moment noch keine Auslegung dazu, was normal ist, denn die Richtlinie wird voraussichtlich erst 2022 in Kraft treten. Momentan ist es daher noch schwer, die Richtlinie vor dem Gerichtshof einsetzen zu können. Sie könnte allenfalls als Referenz verwendet werden, vielleicht als überzeugendes Argument, aber bis es wirklich eine Interpretierung gibt, wird es gewiss noch einige Zeit dauern. Wir haben also nicht viel, was die Auslegung angeht, was genau von dieser Richtlinie abgedeckt wird. Aber wir wissen, was die Richtlinie bereits enthält. Und das ist meines Erachtens ein Schritt nach vorne.

51:58

Ich möchte ein wenig auf die Entstehung dieser Richtlinie eingehen. Es ist erwähnenswert, dass sie vor kurzem verabschiedet wurde, kurz nachdem die Europäische Säule sozialer Rechte im Jahr 2016 verkündet wurde. Es ist also eine der Richtlinien, die, wie die Europäische Kommission sagt, die Europäische Säule sozialer Rechte – als Programm zur Wiederbelebung des sozialen Europas – umsetzen soll. Das Ziel dieser Richtlinie ist es, den unzureichenden Schutz für Arbeitnehmer in den prekärsten Arbeitsverhältnissen anzugehen. Die Errungenschaft der Richtlinie ist in der Tat ziemlich beeindruckend, denn sie enthält eine Reihe von wichtigen neuen Rechten für prekäre Arbeitnehmer. Und ich werde gleich noch ein bisschen mehr dazu sagen.

53:00

Die Grenze ist wiederum der individuelle Geltungsbereich der Richtlinie, der Begriff der Beschäftigung. Aber lassen Sie uns zunächst mit dem Recht auf Unterrichtung beginnen. Hierin – der Stärkung des Rechts der Arbeitnehmer auf Unterrichtung – lag von Anfang an ein zentrales Anliegen der Richtlinie.



Dieses Recht besteht bereits seit 1991, damals wurde eine Richtlinie dazu verabschiedet, aber dieses Recht musste aktualisiert werden, insbesondere um die Situation der prekär Beschäftigten zu berücksichtigen. Das Recht auf Unterrichtung wurde weiterentwickelt, die Arbeitnehmer haben ein Recht auf umfassendere Informationen über den wesentlichen Aspekt der Arbeit.

53:51

Und sie haben auch ein Recht darauf, diese Informationen frühzeitig zu Beginn der Beschäftigung zu erhalten. Der größte Teil dieser Informationen muss dem Arbeitnehmer in den ersten sieben Tagen seiner Anstellung gegeben werden, was in der Tat eine Verbesserung zu dem darstellt, was in der Richtlinie von 1991 gefordert wurde. Für prekär Beschäftigte besonders wichtig ist meiner Ansicht nach Artikel 4 Abs. Bst. m der neuen Richtlinie. Dort heißt es „falls die Arbeitsmuster völlig oder größtenteils unvorhersehbar sind, teilt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Folgendes mit: Erstens den Grundsatz, dass der Arbeitsplan variabel ist, die Anzahl der garantierten Stunden und die Vergütung für zusätzlich zu diesen Stunden erbrachte Arbeiten. Zweitens die Referenzstunden und die Referenztage, innerhalb derer der Arbeitnehmer aufgefordert werden kann zu arbeiten und drittens die Mindestankündigungsfrist, auf die der Arbeitnehmer vor Beginn eines Arbeitsauftrags Anspruch hat, sowie, falls zutreffend, die Frist für einen Widerruf“.

55:04

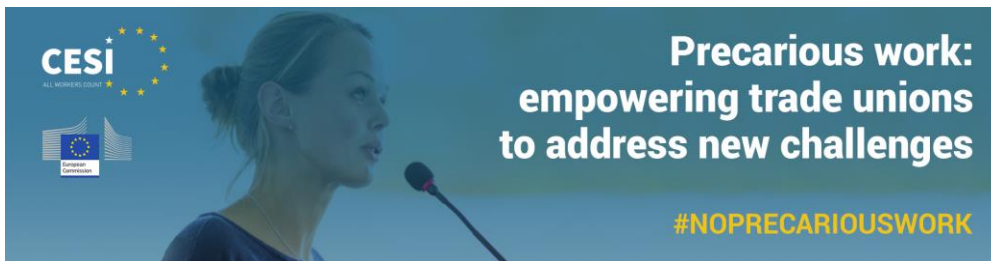
Also wichtige Informationen für prekär Beschäftigte. Das ist interessant, denn es beruht auf der Idee des Schutzes durch Information. Ein bisschen wie bei Verbrauchern und Verbraucherverträgen ist der Schutz nicht notwendigerweise substanziell, sondern basiert auf Informationen zu Beginn des Vertrages. Diese ermöglichen es den Arbeitnehmern, den Vertrag abzulehnen oder zumindest zu wissen, worauf sie sich einlassen, wenn sie einen Vertrag für diese prekären Jobs abschließen. Es ist also eine sehr wichtige Entwicklung.

55:38

Ein weiterer sehr wichtiger Artikel in der Richtlinie ist Artikel 10. Hier geht es um die so genannte Mindestvorhersehbarkeit der Arbeit. Und das sieht auf den ersten Blick ein wenig technisch aus, aber die Idee ist, Bedingungen für Arbeitnehmer einzuführen, deren Arbeitsmuster ganz oder größtenteils unvorhersehbar ist, und Bedingungen, unter denen sie für einen Arbeitgeber arbeiten müssen. Dabei geht es um die beiden folgenden Bedingungen: Erstens, die Arbeit findet innerhalb vorbestimmter Referenzstunden und Referenztage statt. Zweitens wird der Arbeitnehmer durch seinen Arbeitgeber über einen Arbeitseinsatz innerhalb einer angemessenen Ankündigungsfrist gemäß den nationalen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten informiert.

56:43

Auch hier geht es also wieder um Unterrichtung, um Informationen über das Arbeitsmuster für diejenigen, die in einer Situation sein werden, in der sie nicht wirklich wissen, wie ihre Arbeit im Rahmen der Vereinbarung konkret aussehen wird. Werden diese Anforderungen nicht erfüllt und werden diese Informationen nicht gegeben, hat der Arbeitnehmer gemäß der Richtlinie das Recht, den Arbeitseinsatz abzulehnen. Dies muss gemäß Artikel 10, Abs. 2 ohne nachteilige Konsequenzen möglich sein. Zudem besagt Absatz 3 von Artikel 10, dass der Arbeitnehmer Anspruch auf



Entschädigung hat, wenn der Arbeitgeber nach einer konkreten angemessenen Frist widerruft, sofern eine Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer über einen Auftrag bestand. Also Schutz im Falle einer Stornierung, wenn diese nicht innerhalb einer angemessenen Frist erfolgt.

58:13

Ein weiterer wichtiger Artikel der neuen Richtlinie ist die Prävention, der Artikel zur Verhinderung von Missbräuchen. Das betrifft Verträge auf Abruf. Ich habe ja bereits erwähnt, dass ein wichtiger Aspekt der neuen Richtlinie darin liegt, besonders die prekärsten der prekären Verträge betrifft. Hierzu gehören die sogenannten Abrufverträge. Artikel 11 der Richtlinie befasst sich mit ebendiesen Verträgen und versucht, die Gefahr des Missbrauchs dieser Verträge in den Griff zu bekommen. So besagt der Artikel, dass die Mitgliedstaaten Maßnahmen einführen müssen, um missbräuchliche Praktiken zu unterbinden. Hierfür ist mindestens eine der folgenden Maßnahmen zu ergreifen: Beschränkungen der Anwendung und Dauer von Abrufverträgen oder die widerlegbare Vermutung, dass ein Arbeitsvertrag mit einem garantierten Mindestumfang bezahlter Stunden ausgehend von den in einem bestimmten Zeitraum durchschnittlich geleisteten Stunden vorliegt. Das ist ein Weg, um Missbrauch zu begrenzen.

59:29

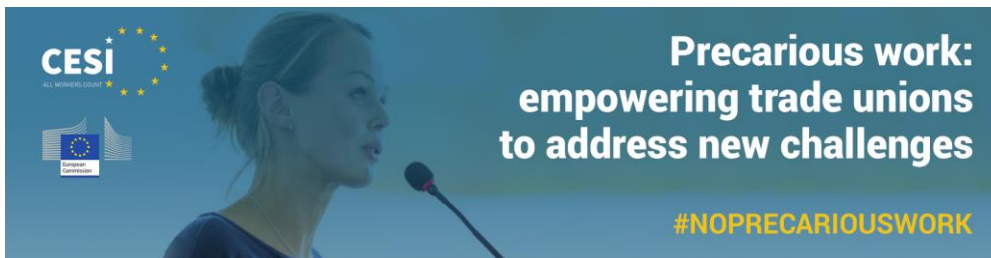
Und die letzte Möglichkeit besteht darin, andere gleichwertige Maßnahmen zu finden, mit denen missbräuchliche Praktiken wirksam verhindert werden. Diese Bestimmung ist sehr nahe an dem, was bereits in der Richtlinie über befristete Verträge stand. Die Arten und Weisen, mit denen der Missbrauch von befristeten Verträgen zu vermeiden ist. Hier haben wir es nun mit einer kleineren Anpassung für Verträge auf Abruf zu tun, was eine andere Situation darstellt. Meiner Ansicht nach ist dieser Artikel 11 ist besonders wichtig und wird auch in Zukunft besonders wichtig sein. Es wird natürlich stark von der Auslegung dieser Bestimmungen abhängen, das werden wir dann in der Rechtsprechung der Gerichte sehen.

1:00:26

Die Richtlinie führt auch etwas ein, das meiner Meinung nach sehr ernst zu nehmen ist. Das sind die Maßnahmen zur Durchsetzung der neuen Rechte. Und es gibt zwei Arten von Maßnahmen in der Richtlinie, die so genannten Rechtsvermutungen und der Mechanismus der frühzeitigen Beilegung. Die erste Methode ist, eine Vermutung einzuführen. Wenn der Arbeitnehmer die Informationen, die ihm zustehen, nicht erhalten hat, muss er von günstigeren Vermutungen ausgehen können. Diese werden vom Mitgliedstaat jeweils definiert. Dies ist ein Weg, um sicherzustellen, dass das Recht auf Unterrichtung, was für prekär Beschäftigte als sehr wichtig angesehen wird, zur Anwendung kommt und vom Arbeitgeber respektiert wird. Wenn es keine Informationen gibt, gilt eine günstigere Vermutung.

1:01:36

Und die zweite Art und Weise, um die Durchsetzung dieser neuen Rechte zu gewährleisten, insbesondere das Recht auf Unterrichtung, ist der Mechanismus der frühzeitigen Beilegung. Arbeitnehmer müssen die Möglichkeit haben, eine Beschwerde bei einer Behörde oder einer bestimmten Stelle einzureichen und zeitnah und effizient eine angemessene Abhilfe zu erhalten. Die hier zugrundeliegende Idee ist nicht das klassische Gerichtssystem mit einem Verfahren, das Geld kostet, lange dauert und schwierig ist. Gerade für die prekärsten Arbeitnehmer ist der Zugang hier schwierig. Arbeitnehmer. Hier sollte es also etwas Effizienteres, Zugänglicheres für Arbeitnehmer geben, damit diese effektive Rechtshilfe erhalten.



1:02:31

Ich denke, dass es sich lohnt, dies im Auge zu behalten, denn auf diese Art und Weise werden die formellen Rechte konkret greifbar. Dies ist ein Aspekt, der von europäischer Seite aktiv kontrolliert werden muss, um sicherzustellen, dass die Mitgliedstaaten diese Bestimmungen auch tatsächlich umsetzen. Es gibt auch einen Artikel 16 „Anspruch auf Abhilfe“. Das bedeutet, dass das klassische System der Streitbeilegung bestehen sollte, worauf die prekären Beschäftigten Zugang haben sollten, falls ihre Rechte nicht respektiert werden. Und damit die Klagen vor Gericht effizient sind, gibt es auch einen Mechanismus in der Richtlinie, um sicherzustellen, dass es eine Verlagerung in Sachen Beweislast gibt.

1:03:09

Auch das ist eine sehr interessante Regelung in der Richtlinie. Wir kennen das insbesondere aus der Richtlinie über Diskriminierung. Das ist die Verlagerung der Beweislast. Kann der Arbeitnehmer einen Sachverhalt vorlegen, aus dem geschlossen werden kann, dass es eine Kündigung erfolgt ist, die auf der Tatsache beruht, dass der Arbeitnehmer seine Rechte wahrgenommen hat, ist es gemäß Richtlinie Sache des Arbeitgebers zu beweisen, dass die Kündigung auf anderen als den verbotenen Gründen beruht. Dies ist also ein Weg, um sicherzustellen, dass der Arbeitnehmer nur einen glaubhaften Sachverhalt für eine Entlassung vorlegen muss, weil er versucht hat, seine Rechte nach der Richtlinie auszuüben. Und sobald es genügend Fakten gibt, genügend Elemente, dann geht die Beweislast auf den Arbeitgeber über. Das ist ein Mechanismus, den wir kennen. Hier müssen wir nicht lange auf eine Auslegung dieser Bestimmung durch den Gerichtshof warten, da dieser Mechanismus, wie gesagt, bereits im Rahmen der Richtlinien zur Diskriminierung existiert.

1:04:53

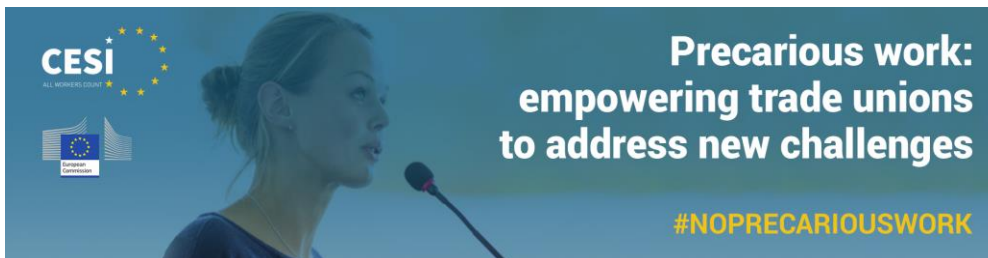
Die Sanktionen lasse ich beiseite, weil das ganz klassisch ist. Nur noch ein paar Worte über das verbleibende Problem in dieser neuen Richtlinie, obwohl sie, wie ich denke, eine Quelle vieler interessanter Errungenschaften ist. Es gibt immer noch dieses Problem mit dem begrenzten individuellen Anwendungsbereich, das bringt uns zurück zu Artikel 1 dieser Richtlinie von 2019. Sie gilt in der Tat für alle Arbeitnehmer, in allen Beschäftigungsformen, einschließlich derjenigen in den flexibelsten und nicht standardisierten Vereinbarungen wie etwa Null-Stunden-Verträge, Gelegenheitsarbeit, Hausarbeit, usw. Das ist es, was die EU-Kommission auf ihrer Website kommuniziert.

1:05:42

Aber: die Definition des Arbeitnehmerbegriffs ist eine nationale Definition. Wir finden daher die gleiche Sprache, die wir in der bisherigen Richtlinie finden, nämlich dass Arbeitnehmer durch nationales Recht oder Tarifverträge oder nationalen Gepflogenheiten definiert sind. Eine Ausnahme ist ein Teil der Bestimmung der Richtlinie von 2019. Dort steht: „Unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs“ – das ist neu. In der nationalen Definition sollte daher die Rechtsprechung des Gerichtshofs berücksichtigt werden, die Arbeitnehmer definiert. Und wahrscheinlich bezieht sich das auf die Rechtsprechung, die im Rahmen der anderen Richtlinien über die typische Beschäftigung entwickelt wurde.

1:06:35

Also vielleicht kann auf diese Weise gesagt werden – das werden wir sehen –, dass die Mitgliedstaaten einen begrenzten Ermessensspielraum haben, obwohl es ihnen obliegt, den Begriff des Arbeitnehmers zu definieren, der durch die nationale Gesetzgebung geschützt ist. Es gibt einen begrenzten Ermessensspielraum, weil die Rechtsprechung des Gerichtshofs berücksichtigt werden muss, in Bezug auf den Begriff der Arbeit. Aber zusätzlich dazu erlaubt die Richtlinie den Ausschluss der sehr prekären



Arbeitnehmer. Sie besagt, es gibt eine Möglichkeit für die Mitgliedstaaten, Arbeitnehmer auszuschließen, deren Arbeitszeit gleich oder weniger als durchschnittlich drei Stunden pro Woche ist, in einem Bezugszeitraum von vier aufeinanderfolgenden Wochen. Wenn es sich also um eine extrem kurze Beschäftigungsdauer handelt, können Arbeitnehmer durch die Mitgliedstaaten ausgeschlossen werden.

1:07:37

Nun ist dies nicht uneingeschränkt möglich, denn die Richtlinie besagt, dass dieser Ausschluss nicht möglich ist, wenn das Beschäftigungsverhältnis so beschaffen ist, dass es nicht eine bestimmte Menge entlohnter Arbeit garantiert. Dies wird vor Beginn der Beschäftigung abgestimmt. Die Formulierung dieser zwei Paragraphen besagt also, dass der Ausschluss von Arbeitnehmern, die für einen extrem kurzen Zeitraum beschäftigt werden, nur dann möglich ist, wenn in ihrem Vertrag vorab eine garantierte Menge an entlohnter Arbeit festgelegt wurde. Und wenn das nicht der Fall ist, dann gibt es keine Ausnahmeregelung. Also alles in allem ist diese Richtlinie für die am prekärsten Beschäftigten gar nicht so exklusiv.

1:08:30

Ein weiterer Ausschluss besteht bei Hausangestellten. Es besteht die Möglichkeit, Arbeitnehmer, die von natürlichen Personen in Haushalten beschäftigt werden, von einigen – nicht allen – Rechten auszuschließen, wenn diese Personen für diese Haushalte tätig sind. Einige der prekären Arbeitnehmer, die in Haushalten beschäftigt sind, können sich einer sehr prekären Situation befinden, wie wir aus der umfangreichen Auseinandersetzung mit der Hausangestellten-Problematik wissen. Allerdings geht es in dieser Richtlinie von 2019 nicht um Hausangestellte, sie sind an anderer Stelle näher zu betrachten.

1:09:28

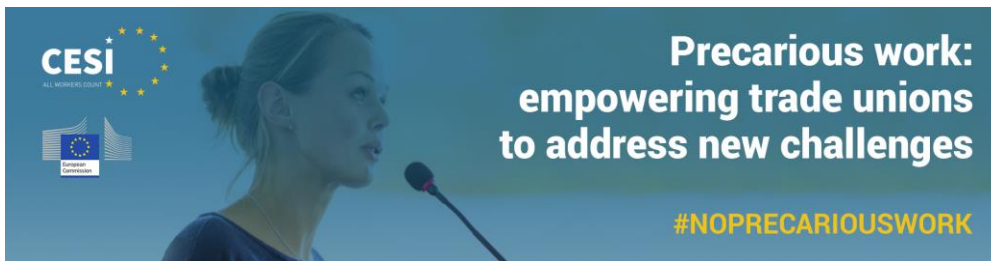
Abschließend möchte ich betonen, dass diese Richtlinie eine große Errungenschaft darstellt, im Hinblick auf die neuen Rechte, insbesondere das auf Informationen. Und die Tatsache, dass es sich um eine horizontale Richtlinie handelt, die Arbeitnehmerkategorien in Bezug auf ihren Schutz nicht auswählt oder segmentiert. Aber auch in dieser Richtlinie wird die Definition des Arbeitnehmerbegriffs den nationalen Gesetzen überlassen, was die Eingrenzung des persönlichen Geltungsbereichs der Richtlinie möglich macht. Außerdem befasst sich die Richtlinie nur mit Angestellten, Arbeitnehmern. Sie deckt keine Selbstständigen und keine unabhängigen Arbeiter ab. Und das ist auch problematisch, denn unter den prekären Arbeitnehmern sind in der Tat immer mehr unabhängige oder selbständige Arbeitnehmer, das ist in der Gig-Economy immer mehr der Fall. Die Tatsache, dass die Richtlinie nur Angestellte Arbeitnehmer abdeckt, bedeutet, dass sie nur wie diejenigen relevant ist, die Arbeitsvertrag haben. Das ist auch eine wichtige Abgrenzung.

1:10:38

Nun der letzte Abschnitt zu den Perspektiven, in einer gewissen Weise eine Schlussfolgerung. Wenn man über verschiedene Arten von Perspektiven nachdenkt, ist eine davon – möglicherweise steht sie momentan nicht ganz so im Zentrum, weil die COVID-Krise die Dinge in Bezug auf das soziale Europa verändert hat – die Flexibilisierung. Vor ein paar Jahren herrschte das Gefühl vor, die Weichen seien auf immer mehr Flexibilisierung gestellt. Das lag daran, dass die Wirtschafts- und Währungsunion und ihre Instrumente immer mehr in die Richtung von immer flexibleren Verträgen wiesen. Und dass die Staaten in der Wirtschafts- und Währungsunion ermutigt wurden, flexiblere Modelle zu entwickeln, anstatt sie einzuschränken.

1:11:37

Es bestand ein gewisser Konflikt zwischen dem sozialen Europa auf der einen Seite, und auf der anderen Seite die nachhaltigen Forderungen nach Flexibilisierung der Arbeitsmärkte an die



Mitgliedstaaten. Es war sehr schwierig, dies umzusetzen, ohne soziale Richtlinien zu verletzen oder sie in Frage zu stellen. Hierdurch ergab sich eine gewisse Spannung und stellte sich die Frage, ob die Wirtschafts- und Währungsunion die Oberhand über die Anforderungen an die Richtlinien in Bezug auf atypische Beschäftigungsverhältnisse gewinnen würde, was eine ziemliche Besorgnis hervorrief.

1:12:25

Dieses Thema hat mittlerweile an Brisanz verloren und steht nicht mehr so im Zentrum wie früher. Schätzungsweise hat auch die COVID-Krise dazu beigetragen, wie wahrscheinlich auch die Tatsache, dass es eine neue Europäische Kommission gibt. Diese ist etwas anders ausgerichtet als die frühere Kommission und ist sehr darauf bedacht, dass das soziale Europa ernster genommen wird. Eine andere, und zwar die völlig entgegengesetzte, Perspektive besteht darin, dass wir vielleicht hoffen können, dass in Zukunft die Grundrechte, insbesondere die sozialen Grundrechte, die sich aus der Charta der Grundrechte ergeben, ganz besonders die sozialen Bestimmungen der Charta an Gewicht gewinnen, wie etwa Artikel 31 der Charta über faire und gerechte Arbeitsbedingungen. Diese Bestimmungen der Charta und ganz allgemein die sozialen Grundrechte könnten dazu beitragen, prekären Arbeitnehmern durch eine weitergehende Auslegung der Richtlinien mehr Schutz zu gewähren.

1:13:41

Vielleicht wird auch die Interpretation der Richtlinie von 2019 eine Rolle spielen. Wenn sie im Zusammenhang mit sozialen Grundrechten interpretiert wird, kann sie vielleicht umfassender sein und prekäre Arbeitnehmer besser schützen. Und dann können wir natürlich über neue Gesetze in diesem Bereich nachdenken. Seit wir die Richtlinie von 2019 haben, ist es allerdings schwer vorstellbar, dass es in naher Zukunft weitere Entwicklungen und mehr Gesetzgebung geben wird. Aber es gibt Möglichkeiten, und ich denke dabei insbesondere an die Tatsache, dass die Kommission gerade eine Reihe von Studien über Plattformbeschäftigte in Auftrag gibt.

1:14:24

Dies lässt die Möglichkeit einer neuen Gesetzgebung speziell für Plattform-Beschäftigte offen. Ich könnte mir vorstellen, dass eine Gesetzgebung hinsichtlich der Plattform-Arbeit entsteht. Wenn das eintritt, kämen wir in Sachen soziale Absicherung wieder auf eine Segmentierung zurück, da eine besondere Kategorie prekärer Beschäftigter mit spezifischen Instrumenten behandelt würde. Somit haben wir nichts Horizontales mehr, das alle Arten von prekären Arbeitnehmern abdeckt. Ich möchte jetzt nicht darüber diskutieren, ob das eine gute Lösung ist oder nicht. Aber ich denke, das ist etwas, worüber man für die Zukunft nachdenken sollte.

Ich lasse das also für den Moment erstmal offen und bin am Ende meines Vortrags angelangt.

Herzlichen Dank Ihnen allen fürs Zuhören.

1:15:30