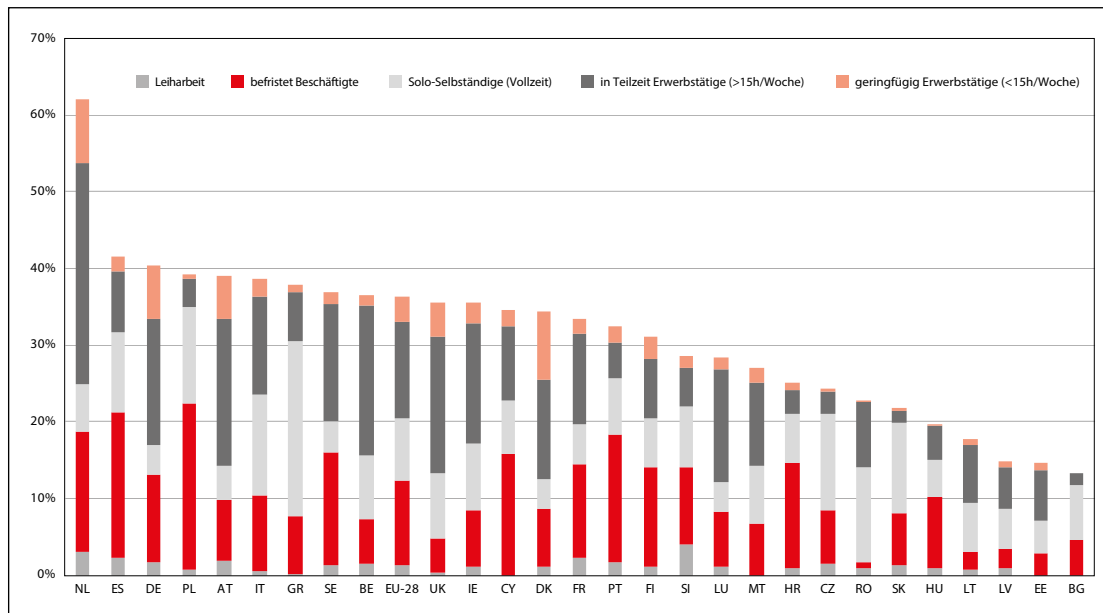


Zahl der Befristungen zurückzuführen, in Griechenland sind es in erster Linie die Solo-Selbstständigen (Anteil von 23 %) (vgl. ebd., 13 f.). Erklärt werden können diese Länderunterschiede vorwiegend über arbeitsmarkt- und sozialpolitische Maßnahmen, die meist auf nationaler Ebene gesetzt werden. Auch frauenpolitische Maßnahmen wie etwa das Angebot von Kinderbetreuungseinrichtungen dürfen nicht außer Acht gelassen werden. Die Verbreitung von Teilzeitarbeit hängt meist eng mit der Partizipation von Frauen am Arbeitsmarkt zusammen, spiegelt zugleich aber auch die ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern wider (vgl. Knittler 2016, 419).

Abbildung 1: Anteil atypisch Erwerbstätiger an allen Erwerbstätigen (Alter 15–64), differenziert nach einzelnen Formen* 2014



Quelle: EUROSTAT, Labour Force Survey. Berechnungen: Schulze Bischoff 2016, 53

* Der Tabelle liegt ein zusammenfassender Indikator zugrunde, der die Mehrfachzählung von Personen, auf die mehrere Merkmale atypischer Beschäftigung zutreffen, ausschließt.

Es lässt sich somit festhalten, dass atypische Beschäftigungsformen in allen EU-Mitgliedstaaten eine gewisse, bisweilen sogar eine signifikante Rolle spielen, wobei die Verbreitung jedoch sehr unterschiedlich ist.

3 WAS MACHT DIE EU?

3.1 Vom Grünbuch zur europäischen Säule sozialer Rechte

Vor dem dargestellten Hintergrund überrascht es nicht, dass nicht nur die Mitgliedstaaten, sondern auch die EU diese Veränderungen in der Arbeitswelt und das Aufkommen neuer Formen der Arbeitserbringung registriert hat und den damit verbundenen negativen Auswirkungen in einem gewissen Umfang gegensteuert.

Nachdem die europäischen Sozialpartner in den 1990er-Jahren auf die atypischen Beschäftigungsformen der Teilzeitbeschäftigung und der befristeten Beschäftigung reagiert hatten, dauerte es dann doch sehr lange, bis endlich 2008 die Leiharbeitsrichtlinie (vgl. Europäisches Parlament/Rat der Europäischen Union 2008) verabschiedet wurde. Schon zwei Jahre davor, nämlich 2006, legte die Europäische Kommission ein Grünbuch mit dem Titel „Ein moderneres Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts“ (vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2006) vor. Dieses sollte eine öffentliche Debatte darüber einleiten, „wie durch Weiterentwicklung des Arbeitsrechts positive Wirkungen im Hinblick auf das Ziel der Lissabon-Strategie erzielt werden können, nachhaltiges Wachstum und gleichzeitig mehr und bessere Arbeitsplätze zu schaffen. Die Modernisierung des Arbeitsrechts ist von zentraler Bedeutung für eine bessere Anpassungsfähigkeit von Arbeitnehmern und Unternehmen“ (ebd., 3). Schon damals wurde – noch ohne Bezugnahme auf die Digitalisierung – auf die raschen Veränderungen der Arbeitsorganisation und der Gesellschaft hingewiesen, die zu einer starken Vermehrung unterschiedlichster Arbeitsvertragsformen geführt haben. Durch die Nutzung atypischer Beschäftigung „versuchen die Unternehmen, in einer globalisierten Wirtschaft wettbewerbsfähig zu bleiben, indem sie u. a. die Kosten der Einhaltung von Beschäftigungsschutzbestimmungen und Kündigungsfristen sowie die Zahlung der entsprechenden Sozialbeiträge vermeiden“ (ebd., 8). Zudem wurde ausdrücklich darauf hingewiesen, dass es „auch Hinweise auf einige nachteilige Auswirkungen der zunehmenden Vielfalt von Beschäftigungsverhältnissen [gibt]. Es besteht die Gefahr, dass ein Teil der Arbeitskräfte in einer Abfolge kurzfristiger Arbeitsverträge und geringwertiger Arbeitsplätze mit unzureichendem sozialem Schutz gefangen ist und so in einer prekären Situation verbleibt“ (ebd., 9).

Diese wenig klare Auswirkungen zeitigende Diskussion hat nunmehr im Zuge der Proklamation der europäischen Säule sozialer Rechte (vgl. Europäisches Parlament et al. 2017) wieder an Fahrt zugenommen, die Europäische Kommission hat in diesem Zusammenhang zuletzt auch sichtbare Aktivitäten im Bereich der atypischen Beschäftigung entfaltet. Die Grundsätze der europäischen Säule sozialer Rechte sprechen nämlich auch ausdrücklich die Herausforderungen an, die sich im Hinblick auf neue Beschäftigungsformen und angemessene Arbeitsbedingungen in atypischen Beschäftigungsformen ergeben – so insbesondere Grundsatz 5: „Sichere und anpassungsfähige Beschäftigung“ (ebd., 14). Der soziale Besitzstand der EU soll nämlich auch auf den Arbeitsmärkten des 21. Jahrhunderts, auf denen sich die bestehenden Beschäftigungsformen durch die Globalisierung und die Digitalisierung verändern, seine Relevanz und Wirksamkeit behalten. Die Kommission zielt dabei darauf ab, sichere und anpassungsfähige Arbeitsverhältnisse zu fördern, die vor prekären Arbeitsbedingungen geschützt sind, ohne die Schaffung von Arbeitsplätzen und Innovationen auf dem Arbeitsmarkt zu behindern. Das gilt nicht nur für neue und atypische, sondern auch für herkömmliche Beschäftigungsformen (vgl. Europäische Kommission 2017b, 2).

Wie schon rund zehn Jahre zuvor wird bei der Begründung des aktuellen Entwurfes für eine Richtlinie über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen (vgl. Europäische Kommission 2017a, 1 – zu deren Inhalt siehe Abschnitt 3.2) darauf hingewiesen, dass sich die Arbeitswelt seit den 1990er-Jahren erheblich verändert habe und dass in den letzten 25 Jahren der Arbeitsmarkt Gegenstand einer zunehmenden Flexibilisierung war. Im Jahr 2016 betraf demnach ein Viertel aller Arbeitsverträge atypische Formen der Beschäftigung, und mehr als die Hälfte der in den letzten zehn Jahren neu geschaffenen Arbeitsplätze seien atypisch. Außerdem habe die Digitalisierung darüber hinaus die Schaffung neuer Formen der Beschäftigung begünstigt, und auch die Erwerbsbevölkerung habe sich durch den demografischen Wandel diversifiziert.

Diese Zunahme von neuen Beschäftigungsmöglichkeiten und Erwerbstätigen hat jedoch ihre Schattenseiten, die auch von der Europäischen Kommission erkannt wurden (vgl. Europäische Kommission 2017a, 1). Sie haben Instabilität und eine abnehmende Planbarkeit zur Folge, vor allem für ArbeitnehmerInnen in besonders prekären Verhältnissen. Durch ungeeignete Rechtsvorschriften können diese in atypischen Beschäftigungsverhältnissen undurchsichtigen oder unlauteren Praktiken ausgesetzt sein, wodurch sie ihre Rechte nur schwer geltend machen können.

Dieser aus meiner Sicht zutreffende Befund hat vor allem zu zwei Aktivitäten der Europäischen Kommission geführt. In Bezug auf den Sozialschutz für atypisch Beschäftigte und Selbstständige hat die Kommission am 13. 3. 2018 einen Vorschlag für eine Empfehlung des Rates zum Zugang zum Sozialschutz für Arbeitnehmer und Selbstständige vorgelegt (vgl. Europäische Kommission 2018). Darauf kann aus Platzgründen in diesem Beitrag jedoch nicht weiter eingegangen werden. Betreffend das Arbeitsrecht ist das geplante Vorgehen der Europäischen Kommission nunmehr schon sehr konkret, da ein Vorschlag für eine Richtlinie über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen (vgl. Europäische Kommission 2017a) vorliegt, auf den sogleich einzugehen ist.

3.2 Zum Vorschlag für eine Richtlinie über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen

Am 21. 12. 2017 hat die Europäische Kommission, nachdem eine zweiphasige Konsultation mit den europäischen Sozialpartnern (vgl. Europäische Kommission 2017b) zu keinen Verhandlungen zwischen diesen geführt hatte, einen Vorschlag für eine Richtlinie über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen (vgl. Europäische Kommission 2017a) samt einer umfangreichen begleitenden Folgenabschätzung (vgl. European Commission 2017) vorgelegt. Dieser Vorschlag stellt formell eine Überarbeitung der Nachweisrichtlinie 91/533/EWG (vgl. Rat der Europäischen Gemeinschaften 1991) hinsichtlich ihres Geltungsbereiches dar; sie geht dann aber inhaltlich weit über den bloßen Nachweis des Arbeitsvertragsinhaltes hinaus und sieht auch materielle Rechte der Arbeitenden vor. Dies ist auch auf die Entschließung des Europäischen Parlaments vom 4. Juli 2017 zu Arbeitsbedingungen und prekären Beschäftigungsverhältnissen (vgl. Europäisches Parlament 2017) zurückzuführen. Dieses forderte darin die Europäische Kommission auf, die Nachweisrichtlinie 91/533/EWG zu überarbeiten und dabei neuen Beschäftigungsformen Rechnung zu tragen.

Inhaltlich sind mehrere Aspekte bemerkenswert, die aus arbeitsrechtlicher Sicht allesamt zu begrüßen sind, wenngleich sie zur Erreichung der damit intendierten Ziele weiter gehen könnten. Es geht dabei einerseits um die Definition des Anwendungsbereiches und andererseits neben der Erweiterung der Bereitstellungspflicht von Informationen über die wesentlichen Arbeitsvertragsinhalte durch die ArbeitgeberInnen um die Eindämmung bestimmter für ArbeitnehmerInnen nachteiliger Praktiken. Die diesbezüglich vorgeschlagenen Mindestanforderungen zu den Arbeitsbedingungen behandeln die Höchstdauer einer Probezeit, Nebenbeschäftigungsverbote (Ausschließlichkeits- oder Unvereinbarkeitsklauseln), eine Mindestplanbarkeit der Arbeit bei variablen Arbeitszeiten und Maßnahmen für den Wechsel in eine Beschäftigungsform mit verlässlicheren und sichereren Arbeitsbedingungen sowie die Fortbildung. Auf die einzelnen Bestimmungen wird nunmehr unter Abschnitt 4 näher eingegangen (vgl. auch AK Europa 2018, 4–11).