

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).

## 4 WIE GEHT ES WEITER?

### 4.1 Teilzeitbeschäftigung

Die bisher bestehende Teilzeitrichtlinie 97/81/EG (vgl. Rat der Europäischen Union 1997) enthält neben dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung (§ 4) und der dort vorgesehenen Anwendung des Pro-rata-temporis-Prinzips (Anspruch auf Leistungen im Verhältnis zum Arbeitszeit- ausmaß) auch die Förderung des Wechsels von Teilzeit zu Vollzeit und umgekehrt (§ 5). Im Fall der ungewollten Teilzeit, die typischerweise mit einem niedrigen Entgelt einhergeht und zu Prekarität führen kann, spielt die Möglichkeit der Aufstockung der Stundenanzahl eine wesentliche Rolle. Die bestehende Teilzeitrichtlinie enthält dazu lediglich eine sehr weiche Formulierung und sieht insbesondere kein Recht auf Ausweitung der Arbeitsstunden vor, wenn zusätzliche einschlägige Stellen zu besetzen sind. Auch in die andere Richtung, nämlich auf Reduktion der Arbeitsstunden, besteht kein Rechtsanspruch.

Auch Art. 10 des Vorschlages für eine Richtlinie über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen (vgl. Europäische Kommission 2017a) (in der Folge kurz „RL-Vorschlag“) sieht kein allgemeines Recht auf Aufstockung bzw. Reduktion der vereinbarten Wochenstunden vor, sondern nur den „Übergang zu einer anderen Beschäftigungsform“. Damit ist, wie sich aus dem Wortlaut von Art. 10 ergibt, eine „Beschäftigungsform mit verlässlicheren und sichereren Arbeitsbedingungen“ gemeint (vgl. auch die Begründung des Artikels in Europäische Kommission 2017a, 16). Es geht dabei vor allem um einen Wechsel weg von einem Vertrag mit einer variablen Arbeitszeit bzw. auf eine Vollzeitstelle, was sich auch aus den in der Begründung genannten Beispielen ergibt, die unter anderem einen Wechsel in „eine Vollzeitstelle oder ein Arbeitsverhältnis mit mehr garantierten bezahlten Arbeitsstunden oder einen weniger variablen Arbeitszeitplan“ (ebd.) enthalten. Diese Problematik ist sicherlich die dringlichste, wobei dann aber die vorgesehene Maßnahme einer bloßen schriftlichen Antwort wohl schon eine geradezu maximale Berücksichtigung der ArbeitgeberInnen-Interessen darstellt und nicht gerade weit geht.

Weiterhin offen ist ohnehin die grundsätzliche Frage des Einflusses der ArbeitnehmerInnen auf eine von ihnen gewünschte Änderung des Ausmaßes der Arbeitsstunden, die am besten bei einer Überarbeitung der Teilzeitrichtlinie 97/81/EG (vgl. Rat der Europäischen Union 1997) aufgehoben wäre.

### 4.2 Befristete Beschäftigung

Die Befristungsrichtlinie 1999/70/EG (vgl. Rat der Europäischen Union 1999) enthält ebenfalls den Grundsatz der Nichtdiskriminierung und eine Verpflichtung der Mitgliedstaaten, Maßnahmen zur Vermeidung von Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge und -verhältnisse vorzusehen. Auch enthalten ist eine Verpflichtung der ArbeitgeberInnen, befristet Beschäftigte über freie unbefristete Stellen in ihrem Unternehmen/Betrieb zu informieren.

Dass schon allein die Befristung eines Arbeitsverhältnisses als gewisse Unsicherheit angesehen wird, spiegelt auch der Grundsatz 5 Abs. a der europäischen Säule sozialer Rechte wider, wonach der Übergang in eine unbefristete Beschäftigungsform gefördert wird (vgl. Europäisches Parlament et al. 2017, 14). Die Erwähnung befristeter Arbeitsverhältnisse in der

Begründung von Art. 10 des RL-Vorschlags (vgl. Europäische Kommission 2017a, 16) spricht dafür, dass auch das Begehren der Arbeitenden betreffend einen Wechsel von einem befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis von deren ArbeitgeberInnen schriftlich zu beantworten ist. Dies komplettiert die Informationspflicht in § 6 Befristungsrichtlinie 1999/70/EG (vgl. Rat der Europäischen Union 1999), wobei hier meines Erachtens weiter gegangen und ein Recht auf Entfristung hätte vorgesehen werden können, das ArbeitgeberInnen bei offenen geeigneten unbefristeten Stellen eine Ablehnung der Übernahme nur aus sachlichen Gründen erlauben würde.

### **4.3 Plattformarbeit**

Derzeit ist die Plattformarbeit – anders als schon länger praktizierte Formen atypischer Beschäftigung – noch gar nicht speziell reguliert. Es zeigt sich dabei, dass zwar in vielen Fällen unter Heranziehung herkömmlicher Kriterien eines Arbeitsverhältnisses das Vorliegen eines solchen gut zu argumentieren ist, das den vollen Schutz des Arbeitsrechts zur Folge hätte. Dies ist übrigens auch in der Begründung betreffend die Einführung einer Definition des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin in Art. 2 des RL-Vorschlags (vgl. Europäische Kommission 2017a, 13) angesprochen. Auf Online-Plattformen Beschäftigte sollen dann vom Schutz erfasst sein, wenn die Kriterien erfüllt sind.

Nachweisbar ist dies in der Praxis freilich sehr schwer, da dafür viele detaillierte Informationen über die internen Arbeitsabläufe der konkreten Plattform notwendig sind und sich deshalb Plattformbeschäftigte, die sich auf ihren ArbeitnehmerInnen-Status berufen wollen, oft in Beweisnotstand befinden. Dem könnte durch eine (widerlegliche) Vermutung eines Arbeitsverhältnisses zur Plattform begegnet werden. Letztlich hat nämlich nur die Plattform als jene Vertragspartnerin, die die Leistungsabwicklung organisiert und bei der alle Fäden zusammenlaufen, die faktischen Möglichkeiten, sowohl die konkreten Vertragsgefüge hinsichtlich der VertragspartnerInnen und der Vertragsinhalte als auch die gelebte Vertragspraxis nachzuweisen (vgl. Risak 2017; Risak 2018, 14).

Eine solche gesetzliche Vermutung könnte die Kernbestimmung einer „Richtlinie zur Sicherstellung fairer Wettbewerbs- und Arbeitsbedingungen in der Plattformökonomie (Plattformarbeitsrichtlinie)“ sein. Eine derartige Richtlinie könnte dann noch weitere Regelungen enthalten, die sich auf die besondere Ausgestaltung der Plattformarbeit beziehen, wie insbesondere die Frage der Bezahlung von Standby-Zeiten und Suchkosten, das Verbot bestimmter Vertragsklauseln und die Verpflichtung zur Offenlegung, wie Ratings zustande kommen, sowie die Möglichkeit von deren Richtigstellung und der Portabilität zu anderen Plattformen (vgl. ausführlich dazu Risak 2018, 14 f.).

### **4.4 Blinder Fleck: Selbstständige**

Grundsatz 5 der europäischen Säule sozialer Rechte führt ausdrücklich an, dass „Beschäftigungsverhältnisse, die zu prekären Arbeitsbedingungen führen, [...] unterbunden [werden], unter anderem durch das Verbot des Missbrauchs atypischer Verträge“ (Europäisches Parlament et al. 2017, 14). Zu diesen atypischen Verträgen zählen demnach auch Formen der Selbstständigkeit, wie Werkverträge und freie Dienstverträge, die ja bekanntlich nicht dem Arbeitsrecht unterliegen und insbesondere keine Mindestentgelte vorsehen (vgl. Eichhorst et al. 2010). Die adäquateste Maßnahme zur Eindämmung dieser zur „Flucht aus dem Arbeits-

recht“ (vgl. Firlei 1987) genutzten Vertragstypen wäre eine Ausweitung des Schutzbereiches arbeitsrechtlicher Bestimmungen auch auf die Gruppe von Selbstständigen, die besonders von Prekarität bedroht sind. Diese Gefährdung ist vor allem darauf zurückzuführen, dass sich diese Personengruppe beim Aushandeln insbesondere des Entgelts in einer arbeitnehmerInnenähnlichen Situation befinden. Sie kontrahieren nicht wirklich mit einer größeren Zahl von wechselnden VertragspartnerInnen und treten somit nicht wirklich auf dem Markt auf, was ihr Verhandlungsgewicht gering macht.

In dieser Hinsicht ist die erstmalige Einführung einer europarechtlichen Definition der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers in Art. 2 des RL-Vorschlags zwar grundsätzlich zu begrüßen. Zu kritisieren ist jedoch, dass diese am herkömmlichen Verständnis des Schutzbereiches des Arbeitsrechts ansetzt und die wachsende Gruppe von Prekarität bedrohter Selbstständiger außer Acht lässt. Als ArbeitnehmerIn wird dort „eine natürliche Person [definiert], die während einer bestimmten Zeit für eine andere Person nach deren Weisung Leistungen erbringt, für die sie als Gegenleistung eine Vergütung erhält“ (Europäische Kommission 2017a, Art. 2 Abs. 1 lit. a)<sup>2</sup>. Diese Definition schreibt die nunmehr gefestigte Rechtsprechung des Gerichtshofs der EU (EuGH) im Sinne der sogenannten Lawrie-Blum-Formel (entwickelt vom EuGH in der Rechtssache C-66/85, Lawrie-Blum) fest und schränkt somit, was grundsätzlich begrüßenswert ist, den Spielraum der Mitgliedstaaten ein, den Anwendungsbereich autonom national festzulegen. Es wurde aber die Chance verabsäumt, den ArbeitnehmerInnenbegriff weiterzuentwickeln (vgl. dazu Risak/Dullinger 2018, 45–48). Auf die Reaktion der EU auf die Schutzbedürftigkeit Selbstständiger in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht wurde oben bereits kurz hingewiesen.

## 5 ERGEBNIS

Als Ergebnis der hier angestellten Überlegungen lässt sich festhalten, dass das erhöhte Potenzial zur Prekarisierung, das atypischen Beschäftigungsverhältnissen und neuen Beschäftigungsformen innewohnt, von der EU sehr wohl als Problem wahrgenommen wird. Freilich sind die verwendeten Begrifflichkeiten nicht immer einheitlich, und daher sind die Datenlagen auch nicht immer vergleichbar. Nichtsdestotrotz wurde darauf im Rahmen der europäischen Säule sozialer Rechte auch reagiert, wobei der Vorschlag für eine Richtlinie über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen besondere Beachtung verdient. Dieser ist definitiv ein Schritt in Richtung Absicherung der Arbeitenden gegen besondere Ausformungen atypischer Beschäftigung. Freilich könnten die vorgeschlagenen Maßnahmen weiter gehen, und es sind insbesondere die der Plattformarbeit innewohnenden Probleme nicht angesprochen, geschweige denn gelöst. Auch wurde bei der erstmaligen gesetzlichen Definition des ArbeitnehmerInnenbegriffs auf europäischer Ebene die Chance nicht genutzt, diesen weiter zu fassen und auch schutzbedürftigen Selbstständigen den (zumindest teilweisen) Schutz des Arbeitsrechts angedeihen zu lassen.

---

<sup>2</sup> Die hier angeführte Absatz- und Buchstabenummer entspricht der korrekten Form. In der deutschen Fassung des Vorschlags der Richtlinie sind die Nummerierung der Absätze und Buchstaben teils falsch angegeben.