Martin Risak[1]

ATYPISCHE UND PREKÄRE BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE IN DER EU: PROBLEMLAGEN UND ARBEITSRECHTLICHE HANDLUNGSOPTIONEN

1 PROBLEMAUFRISS

1.1 Einleitung

Dieser Beitrag beschäftigt sich mit den arbeitsrechtlichen Strategien auf EU-Ebene zur Eindämmung der negativen Folgen atypischer Beschäftigung, die insbesondere Prekarität nach sich ziehen kann. Dafür wird in einem ersten Schritt die Entwicklung weg vom Normalarbeitsverhältnis hin zu atypischer Beschäftigung, die zuletzt unter der Bezeichnung „neue Beschäftigungsformen" behandelt wurde (vgl. Europäische Kommission 2017a, 1), skizziert, worauf dann ein kurzer Überblick über die zahlenmäßige Dimension und das Wechselspiel von Atypizität und Prekarität gegeben wird. Im darauffolgenden Teil wird auf die rechtlichen Strategien der EU eingegangen, wobei der Schwerpunkt auf einer kritischen Beleuchtung des Vorschlages der Europäischen Kommission für eine Richtlinie über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen (vgl. Europäische Kommission 2017a) gelegt wird und weiter gehende Lösungsvorschläge aufgezeigt werden.

1.2 Die Ausgangsbasis: das Normalarbeitsverhältnis

Die derzeit bestehenden Institutionen des Arbeitslebens (wie Gewerkschaften, Betriebsräte, Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen) ebenso wie das Arbeitsrecht selbst sind Antworten auf die Industrialisierung und das sich dabei herausbildende sogenannte Normal- oder Standardarbeitsverhältnis: ein unbefristetes Vollzeitarbeitsverhältnis zwischen zwei Personen, das mit einer gewissen Sicherheit verbunden ist und ein ausreichendes (Familien-) Einkommen sichert. Durch die starke Regulierung dieses Normalarbeitsverhältnisses in Gesetz und Kollektivvertrag sollte vor allem dem Machtungleichgewicht beim Aushandeln der individuellen Arbeitsverträge begegnet werden (vgl. dazu z. B. Risak 2014, 129). Dieser Schutz für die ArbeitnehmerInnen ist freilich mit Kosten für die ArbeitgeberInnen verbunden. Besonders infolge der Globalisierung der Wirtschaft und des verstärkten internationalen Wettbewerbs wurden daher Forderungen nach Senkung der Arbeitskosten und Flexibilisierung von Beschäftigungsbedingungen laut.

[1] Ich danke Stud.-Ass. Ulrich Grossinger für die Unterstützung bei der Literaturrecherche.

Sozialpolitik in Diskussion, Band 20/2019: Seiten 73–86

1.3 Atypische Beschäftigung und gesetzliche Regulierungsbemühungen

Vor allem seit den 1980er-Jahren nahmen die sogenannten „atypischen Arbeitsverhältnisse“ stark zu, was auf unterschiedliche Faktoren zurückzuführen ist, die sich zum Teil gegenseitig bedingen und verstärken: globalisierte Märkte und verstärkter Wettbewerbsdruck, Finanzialisierung der Wirtschaft und die Erwartung schneller Renditen, Flexibilisierung und Deregulierung des Arbeits- und Sozialrechts sowie „aktivierende“ Arbeitsmarktpolitiken. Atypisch sind diese Verhältnisse deshalb, weil sie von dem oben beschriebenen Normalarbeitsverhältnis abweichen: Teilzeitarbeit, befristete Arbeitsverhältnisse und Arbeitskräfteüberlassung (Leiharbeit) sind die am weitesten verbreiteten Formen (vgl. European Parliament 2000, 30 f.; Schulze Buschoff 2016, 5).

ArbeitgeberInnen wählten diese Formen der Beschäftigung vor allem wegen der damit verbundenen stärkeren Flexibilität und der dadurch erwarteten Senkung der Arbeitskosten. Sie ermöglichen nämlich eine teilweise Überwälzung von Risiken (vgl. Beck 2007, 28 f.) und Kosten, die beim Standardarbeitsverhältnis die ArbeitgeberInnen trafen: Vor allem ging es darum, das Risiko, auch in unproduktiven Zeiten Entgelt bezahlen zu müssen, genauso gering zu halten wie die aus dem Kündigungsschutz resultierenden Kosten. ArbeitnehmerInnen wurden diese atypischen Arbeitsverhältnisse mit dem Versprechen schmackhaft gemacht, dass deren flexible Gestaltung die bessere Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit mit anderen Aktivitäten (Kinderbetreuung, Haushaltsarbeit, Ausbildung und selbstständige Tätigkeit) ermögliche. Außerdem würden damit neue Arbeitsplätze geschaffen und Personen in Beschäftigung gebracht, die für Standardarbeitsverhältnisse nicht zur Verfügung stehen.

Das verstärkte Auftreten atypischer Beschäftigungsverhältnisse (vgl. ILO 2016, 47–102) brachte die Gesetzgebung sowohl auf nationaler als auch auf EU-Ebene auf den Plan, was zur Schließung einiger, aber nicht aller Schutzdefizite führte. Die Europäische Union entfaltete im Rahmen ihrer sozialen Dimension auch Aktivitäten im Bereich der atypischen Beschäftigung. Zu erwähnen sind in diesem Zusammenhang die Teilzeitrichtlinie 97/81/EG (vgl. Rat der Europäischen Union 1997), die Befristungsrichtlinie 99/70/EG (vgl. Rat der Europäischen Union 1999) und die Leiharbeitsrichtlinie 2008/104/EG (vgl. Europäisches Parlament/Rat der Europäischen Union 2008). Die Richtlinien zu Teilzeitarbeit und befristeten Arbeitsverhältnissen beruhen auf Rahmenvereinbarungen der europäischen Sozialpartner.

1.4 Neue Beschäftigungsformen („new forms of employment“)

Die Entwicklung ist damit freilich nicht abgeschlossen. Der Durst nach mehr Flexibilität – insbesondere im Gefolge moderner Informations- und Kommunikationstechnologie – führt im Rahmen der auch im Arbeitsrecht grundsätzlich gegebenen Vertragsfreiheit zu zahlreichen neuen Phänomenen in der Arbeitswelt. Derzeit bilden sich sehr unterschiedliche neue Beschäftigungsformen („new forms of employment“) heraus, die von den bisher geläufigen abweichen (vgl. Europäische Kommission 2017a, 1 f.). Der diesen Begriff prägende Bericht der European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (vgl. Eurofound 2015) hat diese erstmals zusammengefasst sowie strukturiert dargestellt und gibt auch eine erste Einschätzung ihrer Auswirkungen ab (vgl. auch Waas 2016; OECD 2016). Die neuen Arbeitsformen unterscheiden sich vom Normalarbeitsverhältnis sowie der „herkömmlichen“ atypischen Beschäftigung in mehrfacher Weise: Einige von ihnen verändern die Beziehung zwischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen, andere die Arbeitsorganisation, und einige tun beides. Der Bericht arbeitet neun verschiedene Typen heraus, die seit

2000 verstärkt auftreten; manche davon sind gänzlich neu, andere waren schon bekannt, haben aber nun an Bedeutung gewonnen. Es geht dabei um die sehr unterschiedlichen Phänomene des ArbeitnehmerInnen-Sharing, Jobsharing, Interim-Management, Gelegenheitsarbeit, IKT(Informations- und Kommunikationstechnologie)-gestützte mobile Arbeit, Arbeit auf der Grundlage von Gutscheinen, kombinierte Teilzeitbeschäftigung, Crowdwork und kollaborative Arbeitsformen (vgl. auch Europäische Kommission 2017a, 13). Bei allen Unterschieden haben sie einen gemeinsamen Nenner, nämlich das Ziel, zusätzliche Flexibilität für ArbeitgeberInnen und/oder ArbeitnehmerInnen zu schaffen. Während einige Formen potenziell für beide Vertragsparteien nutzbringend sein können, bieten andere Grund zur Sorge hinsichtlich ihres negativen Einflusses sowohl auf die Arbeitsbedingungen als auch auf den Arbeitsmarkt. Interessanterweise entwickeln sich viele dieser neuen Formen der Arbeitserbringung häufig im Graubereich und oft im Neuland zwischen Arbeitsverträgen und freier Mitarbeit (vgl. Eurofound 2015, 107). Eine eindeutige Einordnung als Arbeitsvertrag ist oft nicht einfach möglich, andererseits entsprechen die derart Arbeitenden aber auch nicht dem typischen Verständnis von Selbstständigen, die in eigener unternehmerischer Struktur auf dem Markt ihre Leistung einer größeren und zumeist auch wechselnden Anzahl von Kundinnen und Kunden anbieten. Dies legt es nahe, die Einbeziehung dieser Gruppen in den Schutzbereich des Arbeitsrechts zu erwägen.

1.5 Sonderphänomen: Plattformarbeit (Crowdwork)

Die politisch und medial am ausführlichsten diskutierte neue Arbeitsform ist wohl die Plattformarbeit, die auch Crowdwork genannt wird (vgl. dazu Warter 2016). Dabei erfolgt die Organisation von Arbeit unter Einsatz moderner Informations- und Kommunikationstechnologien über Internetplattformen wie z. B. Uber, Deliveroo und Amazon Mechanical Turk. Über diese Plattformen werden zumeist kurzfristige Tätigkeiten (z. B. der Personentransport, Essenszustellung oder Büroarbeiten) einer größeren Anzahl von registrierten DienstleisterInnen (der „crowd“) angeboten und von diesen dann einzeln abgearbeitet. Damit ist eine Just-in-Time-Organisation von Arbeit beabsichtigt, die dann bezahlt werden soll, wenn sie tatsächlich geleistet wird (vgl. Risak 2017, 18). In der Plattformökonomie können also ArbeitgeberInnen das Risiko von Unterauslastung und unproduktiven Zeiten auf die Arbeitenden verlagern, während sie gleichzeitig die volle Kontrolle über den Arbeitsprozess behalten. Damit halten sie die Transaktionskosten und die Entgelte niedrig, stellen aber eine zeitnahe Erledigung ohne Qualitätsprobleme sicher (zur Funktionsweise vgl. Risak 2017, 22–26). Diese Art der Arbeitsorganisation und die damit bewirkte Zersplitterung der Arbeitsverhältnisse sowie die einseitigen Arbeitsbedingungen führen zu unsicheren Beschäftigungsbedingungen mit zumeist sehr geringen Entgelten. Crowdwork birgt somit aufgrund dieser Faktoren ein starkes Risiko der Prekarität in sich.

1.6 Der Zusammenhang von Atypizität und Prekarität

Die soeben dargestellten Trends in der Arbeitswelt werden gemeinhin unter den Gesichtspunkten der zunehmenden „Polarisierung“, „Flexibilisierung“, „Prekarisierung“ oder „Atypisierung“ beschrieben. Dabei lassen sich durchaus Überschneidungen der damit beschriebenen Phänomene identifizieren. Gleichzeitig bestehen zwischen den Begriffen auch inhaltliche Unterschiede (vgl. Knittler/Stadler 2012, 477).

Als „atypisch Beschäftigte“ werden, wie bereits dargelegt, meist jene Beschäftigten bezeichnet, die nicht einem „Normalarbeitsverhältnis“ unterliegen – die also nicht unbefristet und in Vollzeit arbeiten. Als prekär sind solche Beschäftigungsverhältnisse dann einzustufen, wenn sich aufgrund der Abweichungen vom gesicherten Normalarbeitsverhältnis für die Arbeitenden negative Auswirkungen (wie etwa ein geringes Einkommen, mangelnde soziale Absicherung und Beschäftigungsstabilität sowie geringe Aufstiegschancen) ergeben (vgl. Keller et al. 2011, 2). Nicht jede Form der atypischen Beschäftigung ist damit prekär, da die Definition von atypischer Beschäftigung die persönlichen Lebensumstände, die aus der Art der Beschäftigung folgen, unbeachtet lässt (vgl. Wagner 2013, 72 f.). ArbeitnehmerInnen mit „Nicht-Standard-Verträgen“ befinden sich zwar oft in der Situation schlechter Entlohnung, unzureichender sozialer Absicherung und fehlender Entwicklungsperspektiven, das muss aber nicht zwangsläufig so sein. Dieser Umstand verdeutlicht gleichzeitig den subjektiven und individuellen Charakter des Prekaritätsbegriffs. Eine präzise Definition und ein einheitliches Set an Indikatoren fehlt in der Literatur daher weitgehend und erschwert eine einheitliche und vergleichbare Messbarkeit des Status „prekär“ (vgl. Zeh 2012, 10 f.). Die empirische Erfassung von „prekärer Beschäftigung“ beschränkt sich daher meist auf „atypische Beschäftigungsformen“. Atypische Beschäftigung ist zwar, wie bereits erwähnt, nicht per se prekär, allerdings birgt sie ein höheres Risiko der Prekarität als das Normalarbeitsverhältnis und wird daher gerne als Proxy-Variable verwendet. Sie hilft, gewisse Trends auf dem Arbeitsmarkt zu identifizieren, gibt aber wenig Aufschluss über die Gruppe, für die Probleme bzw. negative Auswirkungen daraus erwachsen.

Zur Messung atypischer Beschäftigungsverhältnisse wird auf europäischer Ebene meist die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung herangezogen. Diese erfasst bei unselbstständig Beschäftigten folgende Formen, die als atypisch gewertet werden können: Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung bzw. Arbeit im Ausmaß von unter zwölf Stunden in der Woche, Befristungen, Leih- und Zeitarbeit (Arbeitskräfteüberlassung) sowie freie Dienstverträge. Letztere Beschäftigungsform ist insoweit interessant, als hier eine besondere, dem Arbeitsvertrag ähnliche, aber doch selbstständige Tätigkeit ausgeübt wird. Es erfolgt somit eine Weitung der Betrachtung in Richtung Selbstständige, wobei – wie dies vor allem die neuen Beschäftigungsformen zeigen – die Abgrenzung zwischen unselbstständig und selbstständig Beschäftigten zunehmend verschwimmt. Allen Hinweisen zufolge ist aber gerade diese Gruppe mit einem erhöhten Risiko der Prekarität konfrontiert, da sie sich außerhalb wichtiger Regulierungsbereiche wie Kündigungsschutz, Kollektivverträge oder Mindestlohnregelungen befinden. Anders als in Österreich sind Selbstständige in vielen anderen Staaten der EU auch nicht flächendeckend vom allgemeinen Sozialversicherungssystem erfasst (vgl. Eichhorst et al. 2010, 23 f.; Eichhorst et al. 2013).

Da gerade die Gruppe der „atypischen Selbstständigen“ statistisch schwer abzugrenzen ist, wird sie in der Literatur unterschiedlich gefasst und in manchen empirischen Analysen berücksichtigt, in anderen hingegen gänzlich ignoriert. So befasst sich die Österreich betreffende Studie von Knittler (2016) ausschließlich mit unselbstständig Beschäftigten, was im Vergleich zu anderen Studien zu Niveauunterschieden bei der Gesamtzahl der als atypisch eingeordneten Beschäftigten führt und wesentliche Dynamiken auf dem Arbeitsmarkt unbeachtet lässt. Schulze Buschoff (2016) berücksichtigt hingegen auch sogenannte „Solo-Selbstständige“. Sie wertet damit all jene Selbstständigen als atypisch, „[...] die ihr eigenes Unternehmen führen bzw. ihre Profession selbstständig ausüben ohne weitere Personen regulär zu beschäftigen“ (Schulze Buschoff/Schmidt 2007, 20 f.).

2 VERBREITUNG UND DYNAMIK ATYPISCHER BESCHÄFTIGUNGSFORMEN

Ungeachtet der soeben dargelegten unterschiedlichen Definitionen, Datensätze und Methoden lassen sich europaweit in der Literatur zweifelsohne Umbrüche auf dem Arbeitsmarkt erkennen. In einigen EU-Ländern steigt der Anteil der atypisch Beschäftigten kontinuierlich an, in anderen Ländern ist zumindest in manchen Segmenten ein Anstieg der atypisch Beschäftigten bzw. eine Änderung in der Struktur der Gruppe der atypisch Beschäftigten zu erkennen. Allerdings gibt es starke Unterschiede in den Verbreitungsgraden der unterschiedlichen Beschäftigungsformen. Allmendinger et al. (2012) bestätigen in ihrer umfangreichen Analyse zur Verbreitung und Struktur atypischer Beschäftigungsformen für die Länder der EU diese immensen Unterschiede. Diese sind freilich nicht neu, da die Arbeitsmärkte in Europa schon immer unterschiedlich waren, was auf das Zusammenspiel zahlreicher Faktoren wie insbesondere die Intensität der arbeitsrechtlichen Regulierung, die Rolle der Gewerkschaften und die Bedeutung von Kollektivverträgen, die Wirtschaftsstruktur, die Geschlechterverhältnisse und das Familienbild zurückzuführen ist.

Zwischen 1996 und 2009 finden sie allerdings wider Erwarten keinen allgemeinen Trend hin zu einer generellen Flexibilisierung:

> „In allen untersuchten Ländern kam es – mit Ausnahme von Polen, Rumänien und Tschechien – zwischen 1996 und 2009 zu einem Anstieg der Erwerbstätigkeit. Der ist aber nicht überall auf eine Ausbreitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse zurückzuführen. In Ländern wie Deutschland, Österreich, den Niederlanden und Italien stieg die atypische Beschäftigung im Betrachtungszeitraum zwischen 8 und 15 Prozentpunkte. Dagegen änderte sich der Anteil an Nichtstandardarbeitsverhältnissen in den skandinavischen Ländern wie auch in Belgien, Frankreich, Großbritannien, Tschechien, Spanien, Griechenland und Ungarn im Vergleich zum Ausgangsniveau Mitte der 1990er Jahre nur unwesentlich.“ (Allmendinger et al. 2012, 2 f.)

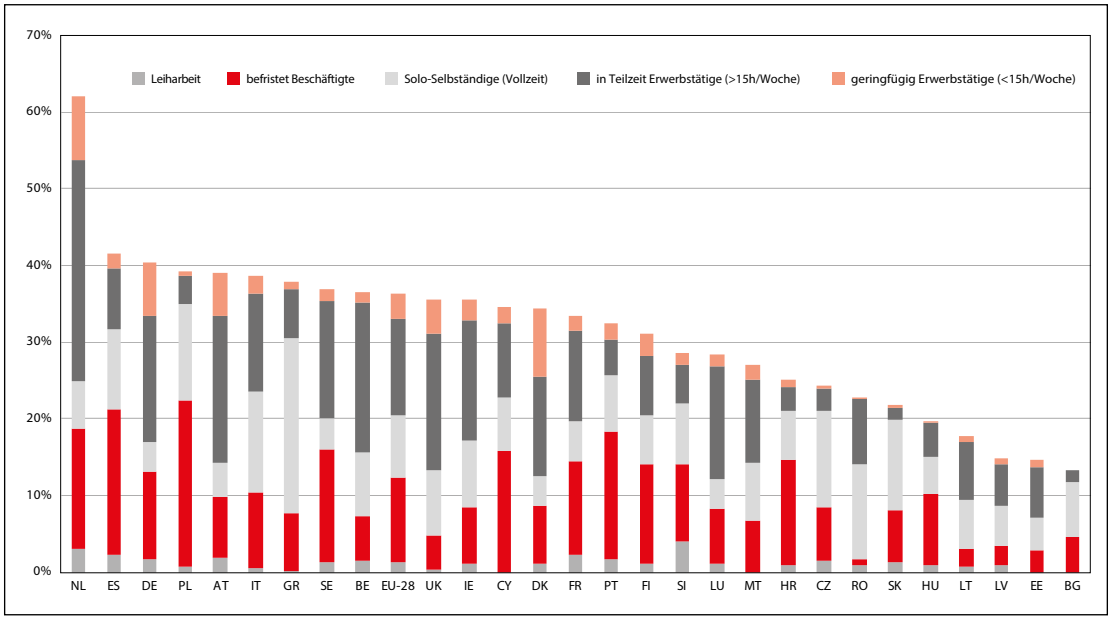
Jüngere Studien verdeutlichen, dass sich in einigen Ländern der Anteil der atypisch Beschäftigten seit der Finanz- und Wirtschaftskrise auf hohem Niveau verfestigt hat – etwa in Deutschland, Polen oder Schweden –, in anderen Ländern ist der Anstieg hingegen immens. Laut Schulze Buschoff (2016, 10) zeigt sich im Zeitraum zwischen 2006 und 2014 in 20 der 28 EU-Mitgliedstaaten eine Zunahme der atypisch Beschäftigten. Im krisengebeutelten Griechenland ist der Anteil der atypisch Beschäftigten um 7 Prozentpunkte von rund 31 auf 38 % gewachsen. Insgesamt arbeiteten im EU-28-Durchschnitt 2014 bereits 36,4 % der Erwerbstätigen atypisch. Im Vergleich zu 2006 ist das ein leichter Anstieg um 1,4 Prozentpunkte (vgl. ebd.).

Während in den Niederlanden der Anteil der Personen in atypischer Beschäftigung über 60 % beträgt, liegt er beim Schlusslicht Bulgarien bei nicht einmal 14 %.

Ein Blick in die Struktur der Gruppe der atypisch Beschäftigten hilft zum Teil, unterschiedliche Ausprägungen in der Zusammensetzung atypischer Beschäftigung in den einzelnen Ländern zu erkennen. Länder mit einem hohen Anteil an atypisch Beschäftigten weisen bisweilen zugleich auch einen hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten auf. In den Niederlanden ist Teilzeitarbeit mittlerweile eher die Regel als die Ausnahme (vgl. Schulze Buschoff 2016, 12). In Spanien sowie in Polen ist der hohe Anteil an atypisch Beschäftigten vor allem auf die

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).

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 Arbeitszeitausmaß) 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)[2]. 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 genützt, diesen weiter zu fassen und auch schutzbedürftigen Selbstständigen den (zumindest teilweisen) Schutz des Arbeitsrechts angedeihen zu lassen.

[2] Die hier angeführte Absatz- und Buchstabennummer entspricht der korrekten Form. In der deutschen Fassung des Vorschlags der Richtlinie sind die Nummerierung der Absätze und Buchstaben teils falsch angegeben.

BIBLIOGRAFIE

AK Europa (2018), Transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union, Positionspapier März 2018; https://www.akeuropa.eu/sites/default/files/2018-10/Transparente%20und%20verl%C3%A4ssliche%20Arbeitsbedingungen%20in%20der%20Europ%C3%A4ischen%20Union.pdf.

Allmendinger, Jutta, Johannes *Giesecke,* Lena *Hipp,* Kathrin *Leuze* und Stefan *Stuth* (2012), Mehr Jobs oder nur mehr schlechte Jobs? Die Entwicklung atypischer Beschäftigung in Europa (= WZBrief Arbeit 13/August 2012); https://bibliothek.wzb.eu/wzbrief-arbeit/WZBriefArbeit132012_allmendinger_giesecke_hipp_leuze_stuth.pdf.

Beck, Ulrich (2007), Schöne neue Arbeitswelt, Frankfurt/Main.

Benner, Christiane (2015), Crowdwork – zurück in die Zukunft?, Frankfurt/Main.

Eichhorst, Werner, Paul *Marx* und Eric *Thode* (2010), Atypische Beschäftigung und Niedriglohnarbeit. Benchmarking Deutschland: Befristete und geringfügige Tätigkeiten, Zeitarbeit und Niedriglohnbeschäftigung (= IZA Research Report No. 25); http://ftp.iza.org/report_pdfs/iza_report_25.pdf.

Eichhorst, Werner, Michela *Braga*, Ulrike *Famira-Mühlberger*, Maarten *Gerard*, Thomas *Horvath*, Martin *Kahanec*, Marta *Kahancová*, Michael *Kendzia*, Monika *Martišková*, Paola *Monti*, Jakob Louis *Pedersen*, Julian *Stanley*, Barbara *Vandeweghe*, Caroline *Wehner* and Caroline *White* (2013), Social Protection Rights of Economically Dependent Self-employed Workers (= IZA Research Report No. 54); http://ftp.iza.org/report_pdfs/iza_report_54.pdf.

Eurofound (2015), New forms of employment, Dublin; https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf.

Europäische Kommission (2017a), Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union, COM(2017) 797 final, Brüssel; https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2017/DE/COM-2017-797-F1-DE-MAIN-PART-1.PDF.

Europäische Kommission (2017b), Zweite Phase der Konsultation der Sozialpartner gemäß Artikel 154 AEUV zu einer eventuellen Überarbeitung der Richtlinie über schriftliche Erklärungen (Richtlinie 91/533/EWG) im Rahmen der europäischen Säule sozialer Rechte, C(2017) 6121 final; http://www.google.de/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=2ahUKEwiTtdnBvO3fAhXL_qQKHRAVDCcQFjAAegQIABAB&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsocial%2FBlobServlet%3FdocId%3D18309%26langId%3Dde&usg=AOvVaw1nSBRDAMN3GEBwT_ykDcY9.

Europäische Kommission (2018), Vorschlag für eine Empfehlung des Rates zum Zugang zum Sozialschutz für Arbeitnehmer und Selbstständige, COM(2018) 132 final, Straßburg; https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018DC0132&from=EN.

Europäisches Parlament (2017), Arbeitsbedingungen und prekäre Beschäftigungsverhältnisse. Entschließung des Europäischen Parlaments vom 4. Juli 2017 zu Arbeitsbedingungen und prekären Beschäftigungsverhältnissen (2016/2221(INI)); http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+TA+P8-TA-2017-0290+0+DOC+PDF+V0//DE.

Europäisches Parlament und Rat der Europäischen Union (2008), Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit; https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A32008L0104.

Europäisches Parlament, Rat der Europäischen Union und Europäische Kommission (2017), Europäische Säule sozialer Rechte; https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_de.pdf.

European Commission (2017), Commission Staff Working Document. Impact Assessment Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union, SWD(2017) 478 final, Brussels; https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017SC0478&from=EN.

European Parliament (2000), Atypical Work in the European Union, Social Affairs Series, SOCI 106 EN, Luxembourg; https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0ahUKEwiKuvrgtsvbAhXIbZoKHZIVDlkQFggxMAE&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsocial%2FBlobServlet%3FdocId%3D2440%26langId%3Den&usg=AOvVaw0NmI9s88-AfHigYtbASKpr.

Firlei, Klaus (1987), Flucht aus dem Arbeitsrecht, in: Das Recht der Arbeit 1987, 271–289.

ILO (2016), Non Standard Employment around the World, Genf; http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_534326.pdf.

Keller, Berndt, Susanne *Schulz* und Hartmut *Seifert* (2011), Atypische Beschäftigung und soziale Risiken: Entwicklung, Strukturen, Regulierung (= WISO Diskurs 10/2011); http://library.fes.de/pdf-files/wiso/08527.pdf.

Knittler, Käthe (2016), Atypische Beschäftigung im Jahr 2015 und im Verlauf der Wirtschaftskrise, in: Statistische Nachrichten 6/2016, 416–422.

Knittler, Käthe und Bettina *Stadler* (2012), Atypische Beschäftigung während der Krise nach soziodemographischen Merkmalen, in: Statistische Nachrichten 7/2012, 476–495.

Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2006), Grünbuch zur Modernisierung des Arbeitsrechts: „Ein moderneres Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts“, KOM(2006) 708 endgültig; https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52006DC0708&from=DE.

OECD (2016), New forms of work in the digital economy (= OECD Digital Economy Papers No. 260); https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/5jlwnklt820x-en.pdf?expires=1547479499&id=id&accname=guest&checksum=03DDF0E276EE155EB034A2E212307176.

Rat der Europäischen Gemeinschaften (1991), Richtlinie des Rates vom 14. Oktober 1991 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen (91/533/EWG).

Rat der Europäischen Union (1997), Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP and EGB geschlossenen Rahmenvereinigung [sic!] über Teilzeitarbeit.

Rat der Europäischen Union (1999), Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge.

Risak, Martin (2014), Kollektives und Individuelles im Betrieb, in: Christoph *Kietaibl,* Felix *Schörghofer* und Walter *Schrammel* (Hg.), Rechtswissenschaft und Rechtskunde. Liber Amicorum für Robert Rebhahn, Wien, 129–139.

Risak, Martin (2017), Gig-Economy und Crowdwork – was ist das?, in: Doris *Lutz* und Martin *Risak* (Hg.), Arbeit in der Gig Economy, Wien, 12–26; http://www.gig-economy.at/kapitel-1-gig-economy-und-crowdwork-was-ist-das/.

Risak, Martin (2018), Fair Working Conditions for Platform Workers – Possible Regulatory Approaches on the EU Level, Berlin (= politik für Europa #2017 plus); https://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/14055.pdf.

Risak, Martin and Thomas *Dullinger* (2018), The Concept of 'Worker' in EU Law: Status Quo and Potential for Change. ETUI Report 140, Brussels; https://www.etui.org/Publications2/Reports/The-concept-of-worker-in-EU-law-status-quo-and-potential-for-change.

Schulze Buschoff, Karin (2016), Atypische Beschäftigung in Europa. Herausforderungen für die Alterssicherung und die gewerkschaftliche Interessensvertretung (= WSI Study Nr. 01); https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_studies_1_2016.pdf.

Schulze Buschoff, Karin und Claudia *Schmidt* (2007), Neue Selbstständige im europäischen Vergleich, Düsseldorf (= edition der Hans-Böckler-Stiftung 201); https://www.boeckler.de/pdf/p_edition_hbs_201.pdf.

Waas, Bernd (ed., 2016), New Forms of Employment in Europe (= Bulletin of Comparative Labour Relations Series Volume 94).

Wagner, Norman (2013), Atypische Beschäftigung in Österreich: Bisherige Entwicklungen, aktueller Stand und Aussichten für die Zukunft, in: WISO 2013, Nr. 4, 72–88.

Warter, Johannes (2016), Crowdwork, Wien.

Zeh, Janina (2012), Prekäre Beschäftigung, Hamburg (= Universität Hamburg, Working Paper SW 2012-1); http://www.aktionswoche-schuldnerberatung.de/archiv2015/wp-content/uploads/2015/03/Janina_Zeh-2012-Prekaere_Beschaeftigung.pdf.