RECHTSGUTACHTEN

(EXZERPT NUR FÜR ÜBERSETZUNGSZWECKE)

PREKÄRE BESCHÄFTIGUNG UND UNIONSRECHT

UNTER BEZUGNAHME AUF DIE AUSSCHREIBUNG „EUROPA: PREKÄRE BESCHÄFTIGUNG BEENDEN - JETZT! MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND GLEICHBEHANDLUNG FÜR ALLE“; HAUSHALTSLINIE 04.03.01.05; INFORMATIONS- UND SCHULUNGSMASSNAHMEN FÜR ARBEITNEHMERORGANISATIONEN; FINANZHILFEVEREINBARUNG VS/2014/0554

APRIL 2016

I – EINLEITUNG UND KURZFASSUNG

Der Trend weg von Normalarbeitsverhältnissen mit Festanstellung und Vollzeitbeschäftigung hat für ArbeitnehmerInnen sowohl Risiken als auch Möglichkeiten mit sich gebracht. Atypische Beschäftigungspraktiken können, bei sorgfältiger und einvernehmlicher Vereinbarung, Flexibilität schaffen für eine sich verändernde Erwerbsbevölkerung, die sonstige berufliche und/oder persönliche Verpflichtungen miteinander in Einklang bringen möchte. Atypische Beschäftigungsverhältnisse können sich jedoch auch nachteilig auf das Leben individueller ArbeitnehmerInnen auswirken und stehen in direktem Zusammenhang mit Armut, sozialer Ausgrenzung und Ungleichheiten. Sie untergraben auch die Effizienz von Tarifverhandlungen und gewerkschaftlicher Vertretung als Mittel zum Schutz der grundlegenden Rechte aller Beschäftigten.

Prekäre Beschäftigung kann eine Vielzahl von Vereinbarungen umfassen, die Sicherheit, Absicherung und Arbeitsvitalität aushöhlen. Prekäre Beschäftigung bedeutet oftmals gelegentliche und/oder fragmentierte Arbeitszeiten; weniger oder keinen Schutz bei Kündigung und/oder im Krankheitsfall; und den Ausschluss von Schutz und Privilegien, die die Gewerkschaftsmitgliedschaft bietet. Als Ausdruck einer sowohl auf europäischer als auch auf internationaler Ebene weitverbreiteten Besorgnis wird auf den zunehmenden absichtlichen Einsatz von Vereinbarungen über Gelegenheitsbeschäftigung hingewiesen, die dazu dienen, arbeitsrechtliche Verordnungen und sonstige Verpflichtungen zu umgehen, die bestimmte Bedingungen, einen bestimmten Lohn und den Schutz großer Teile der Arbeitskräfte gewährleisten.

Angesichts dieser besorgniserregenden Trends haben EFFAT und seine Projektpartner Advokatfirman Öberg & Associés AB mit der Erarbeitung des vorliegenden Rechtsgutachtens beauftragt, das als Grundlage für eine systematische Überprüfung dienen soll, wie arbeitsrechtliche Verordnungen und gewerkschaftliche Strategien auf europäischer und nationaler Ebene koordiniert werden können, um die Prekarisierung von Beschäftigung zu bekämpfen und bessere Beschäftigungsbedingungen und einen besseren sozialen Zusammenhalt auf dem Kontinent zu gewährleisten.

Zusammengefasst sind wir zu den folgenden Ergebnissen gekommen:

- Die definitorischen Herausforderungen, was „prekäre Beschäftigung“, „prekäre Beschäftigungsbedingungen“, „atypische Arbeit“, „normale“ oder „atypische Beschäftigungsformen“ oder „gute Beschäftigungsverhältnisse“ ausmacht, sollten nicht überschätzt werden. Während die von der Europäischen Kommission 2004 mit der ESOPE-Studie zur prekären Beschäftigung beauftragten Forscher so mit definitorischen Fragen beschäftigt waren, dass im Folgenden eben die Frage „was ist prekäre Beschäftigung“ zu einer der entscheidenden Forschungsfragen des Projekts wurde, sollte dieses definitorische Problem nicht

die europäische Gewerkschaftsbewegung davon abschrecken, auf einen strengeren Schutz gegen prekäre Beschäftigung und prekäre Beschäftigungsbedingungen auf europäischer, nationaler, sektoraler und lokaler Ebene zu drängen.

- Die von den Gründungsmitgliedern des europäischen Gewerkschaftsverbandes industriAll (EMF, EMCEF und ETUF-TCL) 2012 in seiner *Gemeinsamen Forderung für Tarifverhandlungen, für sicherere Arbeitsplätze, gegen prekäre Arbeit* gegebene Definition von „prekärer Beschäftigung" könnte den Projektpartnern als Grundlage für eine gemeinsame Definition des Konzepts von „prekärer Beschäftigung" und „prekären Beschäftigungsbedingungen" dienen.
- Obwohl die Europäische Kommission ihrerseits unterstrichen hat, dass „prekäre Beschäftigung" kein Rechtsbegriff im Unionsrecht ist, hat der Begriff „Prekarität" oder *précarité* bereits im Arbeitsrecht einiger ihrer Mitgliedstaaten wie beispielsweise im französischen „Code du Travail" zu harten Rechtsvorschriften geführt.
- In EU-Dokumenten zur Beschäftigungspolitik jüngeren Datums liegt die Betonung inzwischen nicht mehr nur auf „mehr Arbeitsplätzen", sondern zunehmend auf „Qualitätsarbeitsplätzen" und das Thema der „Arbeitskräftesegmentierung" wird diskutiert. Der Europäischen Kommission zufolge sollte beispielsweise die Arbeitsschutzgesetzgebung reformiert werden, um den übertriebenen Schutz von ArbeitnehmerInnen mit unbefristeten Arbeitsverträgen einzuschränken und jenen, die außerhalb oder am Rande des Arbeitsmarktes stehen, Schutz zu bieten, um das Problem der Segmentierung anzugehen. Dies ist auch der Fall im Zusammenhang mit den Berichten zum europäischen Semester im Rahmen der Europa 2020 Strategie.
- Erst 2013 kam die Europäische Kommission zu dem Schluss, dass prekäre Beschäftigung mit den existierenden gesetzgeberischen Maßnahmen abgestellt werden könnte. In ihrem letzten Jahreswachstumsbericht 2016 führt die Europäische Kommission jedoch aus, dass die generellere Entwicklung zu flexibleren Arbeitsmärkten die Schaffung von Arbeitsplätzen begünstigen, aber auch den Übergang zu mehr unbefristeten Arbeitsverträgen ermöglichen sollte. Nach unserem Wissen hat die Kommission hier erstmalig ausdrücklich das politische und wirtschaftliche Ziel gesetzt, dass diese Entwicklung nicht zu mehr prekären Beschäftigungsverhältnissen führen sollte.
- Angesichts der kürzlichen Ankündigung eines Legislativpakets für 2016 von Kommissionspräsident Juncker, das „eine Grundlage für ein Minimum von sozialen Rechten" auf der Grundlage des Prinzips von gleichem Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Arbeitsplatz sein soll, hat es den Anschein, dass die Kommission von Präsident Juncker tatsächlich einen unerwarteten Paradigmenwechsel vollzogen und sich vom Beharren der Kommission seines Vorgängers Barroso auf Regulierungswettbewerb zugunsten von Regulierungsneutralität verabschiedet hat. Dies kann tatsächlich ein Wendepunkt in eine neue allgemeine politische Richtung und zu neuen Beschäftigungsprioritäten, insbesondere im Hinblick auf den Übergang zu mehr unbefristeten Arbeitsverträgen und dazu, wie man prekärer Beschäftigung Einhalt gebietet, darstellen. Die Schlussfolgerungen der Europäischen Ratstagung im Jahr 1994 in Essen, auf die der Europäische Gerichtshof zur Begünstigung von atypischen Beschäftigungsverhältnissen, insbesondere in Bezug auf Teilzeitbeschäftigung, vertraute, könnten durch eine neue politische Agenda ersetzt werden, die sich darauf konzentriert, Armut zu beenden und Ungleichheit und Ungerechtigkeit insbesondere durch die Gewährleistung des Prinzips von gleichem Lohn bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit zu bekämpfen.
- In seiner jüngsten Entschließung über die Achtung von Grundrechten in der EU hat das Europäische Parlament den Zusammenhang zwischen der aktuellen Wirtschafts- und Finanzkrise, den zu ihrer Bekämpfung in einigen Mitgliedstaaten ergriffenen Maßnahmen und deren

Auswirkungen, die die Lebensbedingungen von EU-BürgerInnen negativ beeinflussen, unterstrichen. Dem Europäischen Parlament zufolge durchlebt die EU eine ernsthafte Wirtschafts- und Finanzkrise, deren Auswirkungen in Kombination mit bestimmten Maßnahmen, wie etwa drastische Haushaltskürzungen, die in einigen ihrer Mitgliedstaaten zu deren Bekämpfung ergriffen wurden, die Lebensbedingungen der EU-BürgerInnen – zunehmende Arbeitslosigkeit, zunehmende Armut, Ungleichheiten, prekäre Beschäftigungsbedingungen und beschränkter Zugang zu und Qualität von Dienstleistungen – und das Wohlergehen der BürgerInnen negativ beeinflussen. Das Europäische Parlament unterstreicht in seiner Entschließung, dass die EU-Institutionen sowie die Mitgliedstaaten, die strukturelle Reformen in ihren Sozial- und Wirtschaftssystemen vornehmen, immer die Verpflichtung haben, die Charta und ihre internationalen Verpflichtungen einzuhalten und deshalb für die von ihnen getroffenen Entscheidungen verantwortlich sind.

- Auf dem UN-Gipfel für nachhaltige Entwicklung am 25. September 2015 verabschiedeten die Staats- und Regierungschefs aus aller Welt die neue Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung, die 17 nachhaltige Entwicklungsziele (Sustainable Development Goals - SDGs) zur Beseitigung von Armut, Bekämpfung von Ungleichheit und Ungerechtigkeit und zum Umgang mit dem Klimawandel bis 2030 umfasst. Bei der UN-Generalversammlung im September 2015 wurden menschenwürdige Arbeit und die vier Pfeiler der Agenda für menschenwürdige Arbeit der Internationalen Arbeitsorganisation ILO – Schaffung von Arbeitsplätzen, sozialer Schutz, Rechte am Arbeitsplatz und sozialer Dialog – zu integralen Bestandteilen der Agenda 2030. Ziel 8 der Agenda 2030 ruft u.a. dazu auf, dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle zu fördern. Ziel ist es, bis 2030 produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer einschließlich junger Menschen und Menschen mit Behinderungen sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit zu erreichen, die Arbeitsrechte zu schützen und sichere Arbeitsumgebungen für alle Arbeitnehmer, einschließlich der Wanderarbeitnehmer und insbesondere der Wanderarbeitnehmerinnen sowie der Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen, zu fördern.

- Am 27. September 2011 verabschiedete der UN-Menschenrechtsrat mit Konsens die *Leitprinzipien zu extremer Armut und Menschenrechten* in Resolution 21/11. Der Menschenrechtsrat ermutigte Regierungen, maßgebliche UN-Einrichtungen, spezialisierte Agenturen, Fonds und Programme, sonstige zwischenstaatliche Organisationen und nationale Menschenrechtsorganisationen sowie Nichtregierungsorganisationen und nichtstaatliche Akteure einschließlich des Privatsektors, die Leitprinzipien bei der Formulierung und Durchführung ihrer politischen Programme und Maßnahmen im Hinblick auf von extremer Armut betroffenen Personen zu berücksichtigen. Am 20. Dezember 2012 verabschiedete die UN-Generalversammlung eine Resolution zu Menschenrechten und extremer Armut, in der sie „die Leitprinzipien zu extremer Armut und Menschenrechten wohlwollend zur Kenntnis nimmt, die vom Menschenrechtsrat in seiner Resolution 21/11 als ein nützliches Werkzeug für Staaten bei der Formulierung und Umsetzung von politischen Programmen zur Armutsverringerung und –bekämpfung als angemessen erachtet werden.“

- Gemäß Paragraph 84 dieser Leitprinzipien, die von der Europäischen Union mitgetragen wurden, sollten die Staaten:

  (a) Strenge arbeitsrechtliche Verordnungen verabschieden und deren Durchsetzung durch eine Arbeitsaufsichtsbehörde mit angemessenen Kapazitäten und Ressourcen sicherstellen, um den Genuss des Rechts auf menschenwürdige Beschäftigungsbedingungen zu gewährleisten;

(b) Sicherstellen, dass alle ArbeitnehmerInnen einen ausreichenden Lohn erhalten, um ihnen und ihrer Familie den Zugang zu einem angemessenen Lebensstandard zu gewährleisten;

(c) Sicherstellen, dass Rechtsstandards im Hinblick auf gerechte und vorteilhafte Beschäftigungsbedingungen auf die informelle Wirtschaft ausgedehnt und dort auch eingehalten werden und aufgeschlüsselte Daten über das Ausmaß von informeller Arbeit sammeln;

(d) Positive Maßnahmen zur Beseitigung von allen Formen von Zwangsarbeit und Schuldknechtschaft sowie schädlichen und gefährlichen Formen von Kinderarbeit zusätzlich zu Maßnahmen ergreifen, die die soziale und wirtschaftliche Wiedereingliederung der betroffenen Personen gewährleisten und ein erneutes Auftreten unterbinden;

(e) Sicherstellen, dass Pflegekräfte durch Sozialprogramme und –dienstleistungen einschließlich des Zugangs zu erschwinglicher Kinderbetreuung geschützt werden;

(f) Spezielle Maßnahmen, darunter Berufsberatung, Ausbildung und Gelegenheiten zur Fähigkeitsentwicklung, zur Erweiterung der Möglichkeiten für Personen einrichten, die in Armut leben, damit diese auf dem formellen Arbeitsmarkt eine menschenwürdige Beschäftigung finden können;

(g) Diskriminierung beim Zugang zu Beschäftigung und Ausbildung beseitigen und sicherstellen, dass für die Personen, einschließlich Frauen, Migranten und Behinderten, die am anfälligsten für Armut und Arbeitslosigkeit sind, bedarfsgerechte Ausbildungsprogramme zugänglich sind;

(h) Die Vereinigungsfreiheit respektieren, fördern und umsetzen, damit die Identitäten Stimmen und Vertretungen von ArbeiterInnen, die in Armut leben, im sozialen und politischen Dialog über Arbeitsreformen gestärkt werden.

- Diese von der Europäischen Union mitbetreuten *Leitprinzipien zu extremer Armut und Menschenrechten* eignen sich als Mindestgrundlage für die demnächst von der europäischen Gewerkschaftsbewegung vorgelegte Strategie zur Bekämpfung prekärer Arbeit und Arbeitsbedingungen. In jedem Fall sollte die europäische Gewerkschaftsbewegung die Debatte zur prekären Arbeit im Kontext der Erörterungen zum Schutz der Grundrechte führen.
- Die arbeitsrechtlichen Aktivitäten der Europäischen Union gehen heute immer noch von unbefristeten Arbeitsverträgen als Standardform bei den Beschäftigungsverhältnissen aus, obwohl auch der EuGH die Existenz atypischer Beschäftigung als Modell in bestimmten Sektoren bzw. bei einigen Berufen und Beschäftigungen eingeräumt hat. Im Hinblick auf den tiefen Strukturwandel am Arbeitsmarkt der einzelnen EU-Mitgliedsstaaten erscheint das Konzept der "typischen Beschäftigung" zunehmend als normativer, aber fest im Regelungsdenken und in den gesellschaftlichen Vorstellungen verankerter Richtwert. Obwohl die verfügbaren Statistiken zur befristeten Beschäftigung, Teilzeitarbeit, Leiharbeit und Arbeitnehmerentsendung die theoretische Grundannahme unbefristeter Verträge als Normalfall unter den Beschäftigungsverhältnissen besonders in Bezug auf die Jugendarbeit und die Schaffung neuer Arbeitsplätze in Frage stellen, ist die Beibehaltung des 'festangestellten Referenzbeschäftigten' als Vergleichsgröße bei der Beurteilung der Beachtung von Gleichbehandlungsgrundsätzen bei prekär oder atypisch Beschäftigten sinnvoll.
- Die aktuelle Rechtsauffassung bedient sich der von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) aufgestellten Annahme, dass sich eine "atypische Beschäftigung" deutlich von einem herkömmlichen Beschäftigungsverhältnis mit unbefristeter und direkt nichtselbstständiger Vollzeitarbeit unterscheidet.

Ö&A

- Die EU-Charta der Grundrechte enthält einige Bestimmungen zu den Rechten Beschäftigter. Naturgemäß ist die Charta jedoch nur bedingt anwendbar und bietet daher keine wirksamen Schutzmechanismen in Fällen von prekärer Arbeit und prekären Arbeitsbedingungen. So hat der EuGH zum Beispiel Rechtsurteile zu vorläufigen Fragen in Bezug auf Probezeiten bei atypischen Beschäftigungsverhältnissen zurückgewiesen, solange die EU in diesem Bereich noch nicht gesetzgeberisch tätig geworden ist. Bevor ArbeitnehmerInnen von der Charta also tatsächlich geschützt werden können, sind beim aktuellen Präzedenzrecht des EuGH daher hinreichend eindeutige und präzise Regelungen zum Arbeitsrecht und zur Schaffung von Rechten Einzelner erforderlich. Es wäre jedoch schon viel erreicht, wenn die Prekarität Eingang in die Definition des Begriffs “Würde” gemäß Artikel 31, Abs. 1 der Charta fände.
- Von Anfang an, spätestens aber seit dem Spaak-Bericht, baut die europäische Integration in der sozialen Dimension der gesamten Europäischen Union auf dem Grundgedanken auf, dass ein durch nationale Gesetzgebung oder gewerkschaftliche Arbeitskämpfe verursachter struktureller Wettbewerb bei Löhnen und Gehältern auszuschließen ist. Aus dem Ohlin-Bericht geht hervor, dass die Förderung und Unterstützung von Arbeitskämpfen zur Beseitigung ungerechter Lohnunterschiede zugunsten der Niedriglohngruppen durchaus mit den Interessen der Gewerkschaftsbewegung vereinbar ist. Zu der Zeit bestand in Europa auch Einigkeit darüber, dass Gehälter und Arbeitsbedingungen das Ergebnis von Tarifverhandlungen der jeweiligen Sozialpartner sind. Laut Ohlin-Bericht galt die ”weit verbreitete Auffassung, dass Regierungseingriffe in die Tarifautonomie auf ein Minimum zu beschränken sind, sofern dafür überhaupt eine Notwendigkeit besteht.” Letztendlich liefern der Spaak- und der Ohlin-Bericht damit eine ökonomische Begründung für die Nichtdiskriminierung.
- Ohne eine formale Anerkennung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung und des gleichen Lohns für gleiche Arbeit als unmittelbar anwendbare Rechtsnorm bei Verhandlungen zwischen privaten Parteien, besonders also zwischen prekär und nicht prekär Beschäftigten (bzw. ihren Gewerkschaftsvertretern) einerseits und den Arbeitgebern andererseits werden die europäischen ArbeitnehmerInnen und Gewerkschaften ihres wichtigsten Werkzeugs bei der Beseitigung ungleicher bzw. der Schaffung einer Gleichbehandlung von Europäern und Wanderarbeitern aus nicht-EU-Ländern beraubt.
- Ein Verständnis der Tragweite des Schutzes von prekär Beschäftigten gemäß EU-Arbeitsrecht bedarf einer Definition des Begriffs "Arbeitnehmer” im Sinne des EU-Rechts. Während sich in den EU-Verträgen keine derartige Begriffbestimmung findet, hat das Präzedenzrecht des EuGH zur Freizügigkeit der ArbeitnehmerInnen gemäß Artikel 45 AEUV in dieser Frage Klarheit geschaffen. Demnach hat das Konzept 'Arbeitnehmer' im EU-Recht regelmäßig eine spezielle unabhängige Bedeutung, die auch nicht eng auszulegen ist. Ein 'Arbeitnehmer' ist demgemäß jeder, der seinen Aktivitäten wirklich und ernstgemeint nachgeht. Dies schließt als rein nebensächlich und geringfügig einzustufende Aktivitäten aus. Beschäftigungsverhältnisse sind laut Präzedenzrecht wesentlich dadurch gekennzeichnet, dass jemand eine gewisse Zeit lang “Leistungen auf Anweisung eines anderen für diesen erbringt und dafür eine Vergütung erhält”.
- Laut EU-Recht wird der Status ‘Arbeitnehmer’ nicht durch die Tatsache berührt, dass jemand gemäß nationalem Recht unter Steuer-, Verwaltungs- oder organisatorischen Gesichtspunkten als Selbstständiger arbeitet, so lange er besonders hinsichtlich der freien Wahl der Zeit, des Ortes oder des Inhalts seiner Arbeit unter der Leitung seines Arbeitgebers arbeitet, am unternehmerischen Risiko des Arbeitgebers keinen Anteil hat und für die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses Teil des Unternehmens des Arbeitgebers ist und damit eine Wirtschaftseinheit mit diesem Unternehmen bildet.

Ö&A

- Obwohl die äußerst begrenzte Anzahl der für ein Beschäftigungsverhältnis geleisteten Arbeitsstunden auf die nebensächliche und geringfügige Art der Aktivitäten hinweisen könnte, lässt sich ungeachtet der geringen Vergütung für die tatsächlich geleisteten wenigen Arbeitsstunden nicht bestreiten, dass die jeweiligen staatlichen Behörden das entsprechende Beschäftigungsverhältnis insgesamt als wirklich und ernstgemeint bewerten und die betreffende Person gemäß EU-Recht als 'Arbeitnehmer' einzustufen ist. Beschäftigte mit so genannten "Null-Stunden-Verträgen" fallen damit gemäß EU-Recht wahrscheinlich in die Kategorie "Arbeitnehmer".
- Nach dem bekannten Präzedenzrecht des EuGH versteht das EU-Recht auch Praktikanten oder Auszubildende in einem bestimmten Beruf in Vorbereitung auf eine tatsächliche Ausübung dieses Berufs als 'Arbeitnehmer', sofern die Praktikums- bzw. Ausbildungszeiten wirkliche und ernstgemeinte Arbeiten im Beschäftigtenverhältnis im Auftrag und unter Leitung eines Arbeitgebers beinhalten. Laut EuGH stehen die geringe Produktivität, der eingeschränkte Aufgabenbereich sowie die entsprechend geringe wöchentliche Arbeitszeit und Vergütung des Betroffenen einer solchen Schlussfolgerung nicht entgegen.
- Im Präzedenzrecht des EuGH bestehen hinsichtlich der atypischen bzw. prekären Arbeit gewisse Spannungen. Hier muss sich der EuGH früher oder später entscheiden, ob er das wirtschaftliche Ziel der *Förderung* atypischer Beschäftigung innerhalb des EU-Rechts über oder unter das in den einschlägigen Richtlinien zur Zeit- und Teilzeitarbeit, Arbeitnehmerentsendung und Leiharbeit gesetzte gesellschaftliche Ziel stellt .
- Unter Rückgriff auf Präzedenzurteile des EuGH, besonders zur Ungleichbehandlung von Männern und Frauen, hat Steven Peers darauf hingewiesen, dass der Grundsatz der Gleichbehandlung (bzw. Nichtdiskriminierung) von atypisch Beschäftigten Teil des in der EU geltenden allgemeinen Gleichheitsgrundsatzes ist. Sowohl in der EU-Gesetzgebung als auch im Präzedenzrecht des EuGH finden sich deutliche Hinweise auf die geforderte Gleichstellung atypisch Beschäftigter hinsichtlich der auch sonst im EU-Recht geschützten Arbeitnehmerrechte und dem Recht auf Nichtdiskriminierung.
- Ohne eine objektive Begründung dürfen ArbeitnehmerInnen mit befristeten oder Teilzeitverträgen, Leiharbeiter, überlassene und andere ArbeitnehmerInnen in prekären oder atypischen Beschäftigungsverhältnissen zum Beispiel mit Null-Stunden- und ähnlichen Verträgen, Scheinselbstständige, junge Neubeschäftigte in der Berufsausbildung oder im Praktikum sowie inländische Wanderarbeiter daher auch dann nicht schlechter gestellt werden als ein ‘festangestellter Referenzbeschäftigter’, wenn ein Unternehmen keine solchen ‘festangestellten Referenzbeschäftigten’ hat.
- In § 3, Abs. 2 der Rahmenvereinbarung zu befristeten Beschäftigungsverhältnissen ist ein 'festangestellter Referenzbeschäftigter' definiert als 'Arbeitnehmer mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag oder -verhältnis mit gleicher oder ähnlicher Arbeit/Berufsausübung im gleichen Unternehmen unter Berücksichtigung der Qualifizierung/Kenntnisse. Hat das Unternehmen keinen festangestellten Referenzbeschäftigten, erfolgt ein Vergleich mit dem einschlägigen Tarifvertrag. Liegt auch ein solcher nicht vor, wird auf Grundlage des nationalen Rechts und anderer Tarifverträge oder -praktiken verglichen'.
- Der im jeweiligen Mitgliedsstaat für Teilzeitbeschäftigte geltende ‘festangestellte Referenzbeschäftigte’ ist hier auch als Bezugsgröße für Mitarbeiter mit befristeten Arbeitsverträgen, Leiharbeiter, überlassene ArbeitnehmerInnen sowie weitere Beschäftigte in prekären oder atypischen Arbeitsverhältnissen zum Beispiel mit Null-Stunden- und ähnlichen

Verträgen, Scheinselbstständige, junge Neubeschäftigte in der Berufsausbildung oder im Praktikum sowie inländische Wanderarbeiter zu verwenden.

- An dieser Stelle sollte die europäische Gewerkschaftsbewegung betonen, dass der Grundsatz der Gleichbehandlung und des gleichen Lohns für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit *als solcher* für alle Beschäftigten gilt, also nicht nur in Bezug auf Wanderarbeiter innerhalb der EU oder auf männliche bzw. weibliche Beschäftigte. Damit ist er nicht nur ein "Grundsatz des europäischen Sozialrechts" oder ein Beispiel 'sozialrechtlicher EU-Regeln von besonderer Bedeutung', sondern *Ausdruck eines Grund- und Menschenrechts* auf Grundlage des Prinzips der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung.
- Wie Valerio De Stefano bereits klar und überzeugend dargelegt hat, kann sich die Auslegung von Kollektivrechten als Grundrechte darüber hinaus zweifellos als vorteilhaft für Beschäftigte in prekären oder atypischen Arbeitsverhältnissen erweisen. Bei der Neubewertung von Tarif- und Streikrechten ist diesen besondere Beachtung zu schenken, um der wachsenden Zahl entsprechend Beschäftigter gerecht zu werden.