

Probleme befristeter Arbeitsverträge im öffentlichen Sektor in Griechenland*

Dimitrios Vassiliou,
Rechtsanwalt, Athen

1. Einleitung: Prekäre Arbeitsverhältnisse in Griechenland

Prekäre Arbeitsverhältnisse haben sich in den vergangenen Jahrzehnten auch in Griechenland weit verbreitet, insbesondere nach der Wirtschaftskrise von 2010. Dies betrifft sowohl befristete Arbeitsverhältnisse, oft ohne dass in Wirklichkeit ein Sachgrund für die Befristung besteht, als auch die unfreiwillige Teilzeitarbeit, oft um nicht deklarierte Arbeitszeit zu vertuschen, sowie die Leiharbeit, meistens in Form von Scheinwerkverträgen, um die Schutzvorschriften der Leiharbeitsrichtlinie und die entsprechenden Normen des nationalen Rechts zu umgehen.¹ Neulich wurde für die Plattformarbeit eine Vermutung gegen den Bestand eines abhängigen Arbeitsverhältnisses eingeführt, wenn bestimmte vertragliche Bedingungen schriftlich vereinbart werden (Art. 69 Gesetz 4808/2021), obwohl es eigentlich (auch) im griechischen Recht vorwiegend auf die tatsächlichen Verhältnisse und nicht die eventuellen schriftlichen Vereinbarungen, ankommt. Im Gegenzug wurde aber (auch) für nicht abhängig Beschäftigte von Plattformen das Recht zur Bildung von Vereinigungen, zum Abschluss von Tarifverträgen und das Streikrecht anerkannt (Art. 70 Gesetz 4808/2021). Eine letzte aktuelle Entwicklung ist die Verabschiedung, vor einigen Wochen, des Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen ins griechische Recht (Gesetz 5053/2023). Nach bisher wohl einhelliger Ansicht ist diese nicht geglückt; mehrere Bestimmungen des neuen Gesetzes verletzen wohl die Bestimmungen der Richtlinie.² Dies betrifft insbesondere die Probezeit, die in Wirklichkeit weiterhin ein Jahr und nicht höchstens sechs Monate, wie es

* Der Text ist eine etwas erweiterte Fassung des mündlichen Vortrags, der am 20.10.2023 in Frankfurt, im Rahmen des [European Labour Law Conference – Enforcing workers' rights in Europe through strategic litigation](#), gehalten wurde. Ich möchte mich bei den Organisatoren –insbesondere bei meinem Kollegen Thomas Schmidt vom ELW-Network– für die Gelegenheit an dieser ausgezeichneten Konferenz teilnehmen zu können und einen kleinen Beitrag zu leisten, herzlich bedanken.

¹ Dem ist neulich der Areopag (der Oberste Gerichtshof für Zivilrechtssachen in Griechenland) entgegengetreten, indem er, ähnlich wie in Deutschland, zur Unterscheidung zwischen echtem Werkvertrag und verdeckter Arbeitnehmerüberlassung das Kriterium, wer das Weisungs- und Direktionsrecht wirklich ausübt, zugrunde gelegt hat.¹ Es bleiben jedoch noch zahlreiche Rechtsfragen offen. Vor allem wird die Durchsetzung dieser Rechtsprechung in der Arbeitswelt noch einige Zeit erfordern.

² Vgl. etwa [Zerdelis](#), Die Regelung der Probezeit für die Arbeitnehmer, [Kathimerini tis Kyriakis v. 10.9.2023](#); [ders.](#), Beschäftigung ohne festgelegte Arbeitszeit, [Kathimerini tis Kyriakis v. 17.9.2023](#); [Kazakos](#), Die Regierung führt „null-Rechte-Arbeitsverträge“ ein, in Verstoß gegen die Richtlinie, [tvxs.gr, 24.8.2023](#); [Papadimitriou](#), Einen Schritt voran (in Richtung Schutz) und zwei Schritte zurück (in Richtung Prekarität), [constitutionalism.gr, 26.8.2023](#); [Vassiliou](#), Der arbeitsrechtliche Gesetzesentwurf schneidet den Arbeitnehmern die Luft ab, [in.gr, 15.9.2023](#) (alle Texte in griechischer Sprache).

die Richtlinie erfordert (Art. 8 Abs. 1 RL 2019/1152), betragen wird.³ Ferner wurde bei der Abrufarbeit eine viel zu kurze gesetzliche Vorankündigungsfrist von lediglich mindestens 24 Stunden festgesetzt. Hinzu kommt, dass eine gesetzliche Pflicht des Arbeitgebers, die Arbeit auch wirklich abzurufen, für nur 25 % der vereinbarten Gesamtarbeitszeit vorgeschrieben wurde (also genau das Gegenteil der entsprechenden deutschen Regelung). Und für den Fall, dass der Arbeitsvertrag nicht mal diesen spärlichen gesetzlichen Mindestanforderungen genügt, wurde erstaunlicherweise die Nichtigkeit des Vertrags vorgesehen, was dem Arbeitnehmer natürlich nichts nützt.⁴

All dies ist in einen Kontext der immer noch viel zu hohen Arbeitslosigkeit, der erheblich weiteren Abschwächung des ohnehin herkömmlich schon ziemlich schwachen Kündigungsschutzes⁵, der viel zu geringen Gewerkschaftsbeteiligung und Tarifbindung, sowie der

³ Gesetz 5053/2023 bedient sich eines Tricks; zwar sieht es in Art. 6 Abs. 1 (= Art. 1a des gr. Individualarbeitsrechtsgesetzbuchs) vor, dass ein von den Vertragsparteien abgeschlossenes Probearbeitsverhältnis nicht länger als sechs Monate dauern darf; der Arbeitgeber hat aber auch nach dem Gesetz 5053/2023 weiterhin das Recht, den Arbeitsvertrag während des ganzen ersten Jahres des Arbeitsverhältnisses (grund- und) fristlos und ohne jegliche Abfindung zu kündigen (Art. 325a des gr. Individualarbeitsrechtsgesetzbuchs, wie es durch Art. 19 Gesetz 5053/2023 hinzugefügt wurde). Der Schutz, den das griechische Arbeitsrecht für das Normalarbeitsverhältnis bietet (Pflicht zur Einhaltung einer Kündigungsfrist und zur Zahlung einer Abfindung bei Kündigung) gilt weiterhin nur nach dem ersten Jahr des Arbeitsverhältnisses. Vor dem Gesetz 5053/2023 sah das Gesetz sogar ausdrücklich vor, dass das erste Jahr des Arbeitsverhältnisses als Probezeit gilt (Art. 74 Gesetz 3863/2010). Deshalb wurde wohl diese Regelung durch Art. 38 Satz b Gesetz 5053/2023 gestrichen, um nicht auch noch mit einer ausdrücklichen gesetzlichen Regelung gegen die Richtlinie zu verstoßen; die Umgehung von Art. 8 Abs. 1 der Richtlinie bleibt aber trotzdem offensichtlich. Vgl. dazu ausführlich *Zerdelis*, Die Regelung der Probezeit für die Arbeitnehmer, [Kathimerini tis Kyriakis v. 10.9.2023](#) (in griechischer Sprache).

Das Europäische Komitee für Soziale Rechte (ECSR) hat sowohl in seinen Schlussfolgerungen im Rahmen seines Berichtsverfahrens [So zuletzt: [Conclusions 2022 – Greece](#) (in englischer Sprache)] als auch in zwei Urteilen zu Sammelklagen [Urt. v. 23.5.2012, Beschwerde-Nr. 65/2011, [GENOP/DEI und ADEDY gegen Griechenland](#), und Urt. v. 23.3.2014, Beschwerde-Nr. 111/2014, [GSEE gegen Griechenland](#) (alle in englischer Sprache)] befunden, dass diese Regelung, die für das erste Jahr des Arbeitsverhältnisses gilt, Art. 4 Abs. 4 der (R)ESC (Recht auf eine angemessene Kündigungsfrist) verletzt.

⁴ *Zerdelis*, Beschäftigung ohne festgelegte Arbeitszeit, [Kathimerini tis Kyriakis v. 17.9.2023](#); *Vassiliou*, [a.a.O. \(Fn.2\)](#) (alle Texte in griechischer Sprache)

⁵ Zum Kündigungsschutz in Griechenland bevor Gesetz 4808/2021, siehe *Zerdelis*, Das griechische Kündigungsschutzrecht, RdA 2016, 245 ff.

Obwohl Griechenland die revidierte Fassung der Europäischen Sozialcharta (RESC) im Jahre 2016 ratifiziert und Art. 24 angenommen hat (Gesetz 4359/2016), betrachtet die Rechtsprechung nach wie vor die Kündigung als rechtmäßig und gültig, auch wenn für sie kein triftiger Grund i.S.v. Art 24 Satz a RESC besteht. So der Areopag, Urt. [1512/2018](#) (in griechischer Sprache). A.A. *Bouboucheropoulos*, Art. 117 Abs. 2 Gesetz 4623/2019 und der triftige Grund im geltenden Kündigungsrecht, *Epitheorisis Ergatikou Dikaiou* (EErgD = Zeitschrift für Arbeitsrecht), 2020, 213 ff.; *Gavalas*, Der Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung als Menschenrecht, EErgD 2017, 518 ff.; *ders.*, Was ändert sich im Arbeitsrecht nach der Ratifizierung der Revidierten Europäischen Sozialcharta? EErgD 2016, 129 ff.; *Vassiliou*, Artikel 24 RESC und seine Einwirkung auf das griechische Kündigungsrecht, EErgD 2017, 899 ff.; *Papadopoulos*, Der Einfluss der Europäischen Sozialcharta auf die Rechtsprechung der griechischen Gerichte, EErgD 2019, 1351; *Tsimpoukis*, Der Anfang des Endes für die grundlose arbeitgeberseitige Kündigung? EErgD 2017, 1395 ff. (alle Texte in griechischer Sprache)

Ferner hat Gesetz 4808/2021 das griechische Kündigungsrecht bezüglich der Rechtsfolgen dem italienischen Recht, so wie es nach dem „Jobs Act“ (Decreto Legislativo n. 23/2015) gilt und dem französischen Recht, so wie es nach den „ordonnances Macron“ gilt (C. trav., art. L. 1235-3 n.F.) in großem Umfang angeglichen. Konkret wurde durch Art. 66 Gesetz 4808/2021 (= Art. 339 des gr.

gesetzlichen Beschränkung des Streikrechts, zu setzen, was insgesamt die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer gesenkt und die Unsicherheit der Arbeitsverhältnisse in Griechenland deutlich erhöht hat.

2. Die herkömmliche nationale Rechtslage bei befristeten Arbeitsverträgen im öffentlichen Sektor

Bereits seit 1920 gilt im griechischen Arbeitsrecht der Arbeitsvertrag als unbefristet, wenn er ständige und dauerhafte Bedarfe des Arbeitgebers abdeckt. Dies folgt aus Art. 8 Abs. 3 Gesetz 2112/1920 (= Art. 333 Abs. 3 gr. Individualarbeitsrechtsgesetzbuchs) und gilt auch dann, wenn die Vertragsparteien eine bestimmte Vertragsdauer ausdrücklich vorgesehen haben, und zwar ab dem ersten Vertrag. Im Gegensatz zum Beispiel zu Deutschland gab es in Griechenland nie die Möglichkeit, sachgrundlos einen Arbeitsvertrag wirksam zu befristen. Es ist auch keine Kettenbefristung nötig, wie dies in der Befristungsrichtlinie vorgesehen ist. Natürlich sind die Anzahl der eventuellen Verlängerungen oder Erneuerungen des Vertrags, sowie die Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses ein schwerwiegendes Indiz, das dafürsprechen kann, dass das Arbeitsverhältnis ständige und dauerhafte Bedarfe des Arbeitgebers deckt. Dies ist aber keine Voraussetzung für die rechtliche Einordnung des Arbeitsverhältnisses als ein in Wirklichkeit unbefristetes.

Diese allgemeine Regelung des Arbeitsrechts fand jedoch praktisch nie Anwendung auf Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverhältnissen im öffentlichen Sektor. Bis zur Einführung der Befristungsrichtlinie konnten selbst aufeinanderfolgende befristete Verträge praktisch nie in unbefristete umgewandelt werden, wenn der Staat oder ein anderer öffentlicher Träger der Arbeitgeber war. Nach herrschender Meinung in der Rechtsprechung kann kein Missbrauch vorliegen, wenn der Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses im Gesetz vorgesehen wird, was bezüglich des Staates oder anderer staatlichen Träger als Arbeitgeber regelmäßig der Fall war.⁶ Es gab auch keine anderen Sanktionen in der griechischen Arbeitsgesetzgebung für den missbräuchlichen Einsatz von befristeten Arbeitsverträgen im öffentlichen Sektor.

Im Jahre 1994 wurde die Umwandlung von befristeten Verträgen in unbefristete ausdrücklich verboten, wenn es sich auf der Arbeitgeberseite um den Staat oder andere öffentliche Träger

Individualarbeitsrechtsgesetzbuchs) das Recht des Arbeitgebers und/oder des Arbeitnehmers, statt der Wiedereinstellung eine gesetzlich begrenzte „zusätzliche Entlassungsabfindung“ zu leisten bzw. zu verlangen, eingeführt. Nach ständiger Rechtsprechung des ECSR verstoßen aber gesetzliche Höchstgrenzen der Entschädigung oder des Ausgleichs bei Entlassung ohne triftigen Grund, die nicht den Gesamtschaden des Arbeitnehmers decken, gegen Art. 24 Satz b RESC [Grundlegend: ECSR, Ur. v. 8.9.2016, Beschwerde-Nr. 106/2014, [Finnish Society of Social Rights gegen Finnland](#); zum italienischen Recht: ECSR, Ur. v. 10.10.2019, Beschwerde-Nr. 158/2017, [Confederazione Generale Italiana del Lavoro \(CGIL\) gegen Italien](#); zum französischen Recht: ECSR, Ur. v. 23.3.2022, Beschwerde-Nr. 160/2018, [Confédération Générale du Travail Force Ouvrière \(CGT-FO\) gegen Frankreich](#)]. Ähnliches dürfte also auch für die „zusätzliche Entlassungsabfindung“ nach griechischem Recht gelten. Zurzeit ist noch ein ähnlicher Fall, bezüglich des spanischen Rechts, vor dem ECSR anhängig [Siehe ECSR, Ur. v. 4.7.2023, Beschwerde-Nr. 218/2022, [Confederación Sindical de Comisiones Obreras \(CCOO\) gegen Spanien](#)].

⁶ Siehe statt vieler anderer, Areopag, Ur. 1807/1986 EErgD 1987, 336 ff. (in griechischer Sprache); zahlreiche weitere Nachweise bei *Kiosse-Pavlidou*, *Befristete Arbeitsverträge beim Staat, Einrichtungen des öffentlichen Rechts und im öffentlichen Sektor* (2010), S. 400 (in griechischer Sprache).

handelt (Art. 21 Abs. 2 Gesetz 2190/1994). Dies schloss die Umwandlung durch Gesetz, die bis dahin nicht unüblich war, nicht aus; dieses Verbot wurde aber im Jahre 2001, also nach der Befristungsrichtlinie, auch in die Verfassung aufgenommen (Art. 103 Abs. 8 gr. Verf.).

Überdies wurden herkömmlich befristet Beschäftigte im öffentlichen Sektor, im Vergleich zu Beschäftigten mit unbefristetem Arbeitsverhältnis (insbesondere im Vergleich zu Beamten) oft in Bezug auf den Lohn oder anderen Arbeitsbedingungen benachteiligt, vor allem dann, wenn sie einen Scheinwerkvertrag abgeschlossen hatten. Zwar gilt auch im griechischen Recht der Gleichbehandlungsgrundsatz; die griechische Verfassung sieht das Recht auf gleiche Entlohnung für gleiche Arbeit sogar ausdrücklich vor (Art. 22 Abs. 1 S. 2 gr. Verf.). Nach ständiger Rechtsprechung reicht es jedoch für die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes nicht aus, dass die Arbeitnehmer dieselbe oder ähnliche Arbeit leisten. Um vergleichbar zu sein, müssen sich die Arbeitnehmer, die verglichen werden, auch in derselben „rechtlichen Situation“ befinden. Das unterschiedliche Einstellungsverfahren, die Eingliederung der Beamten in die dienstliche Hierarchie, sowie die grundsätzliche Unkündbarkeit des Beamtenverhältnisses, im Gegensatz zu befristet beschäftigten Arbeitnehmern, rechtfertigen nach Ansicht der herkömmlichen Rechtsprechung die Einstufung von befristet Beschäftigten in eine andere Kategorie und somit sogar ihre ungünstige Lohnbehandlung, nur weil ihre Arbeitsverträge befristet sind.⁷

3. Die Vorgaben der Befristungsrichtlinie

Dieser Ausgangspunkt schien jedoch nach Einführung der Befristungsrichtlinie nicht mehr haltbar. Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge, die mit dieser Richtlinie umgesetzt wurde, verbietet den missbräuchlichen Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge. Dieses unionsrechtliche Verbot gilt auch dann, wenn das Gesetz oder ein Tarifvertrag diesen Rückgriff erlaubt.⁸

Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung schreibt ferner die Gleichbehandlung von befristet Beschäftigten im Vergleich zu vergleichbaren Dauerbeschäftigten vor und hat unmittelbare Wirkung. Nach dem Impact-Urteil des EuGH ist Paragraph 4 Nr. 1 zweifellos auch auf den Lohn anwendbar. Die eventuelle Schlechterbehandlung von befristet Beschäftigten darf nur aus sachlichen Gründen geschehen, die mit der Befristung an sich nichts zu tun haben, sich auf die konkrete Leistung, um die es jedes Mal geht, beziehen und einem echten Bedarf, wie auch dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, entsprechen. Und wie auch bei Paragraph 5 gilt das Diskriminierungsverbot von Paragraph 4 Nr. 1, auch wenn die Diskriminierung vom Gesetz oder einem Tarifvertrag vorgesehen wird.⁹

⁷ Vgl. etwa Areopag (Plenum), Urt. [16/2017](#) (in griechischer Sprache).

⁸ Vgl. etwa EuGH, Urt. v. 23.4.2009, [Angelidaki u.a., C-378/07, ECLI:EU:C:2009:250](#), Rn. 97–100, m.w.N.

⁹ EuGH, Urt. v. 30.6.2022, [Comunidad de Castilla y León, C-192/21, ECLI:EU:C:2022:513](#), Rn. 42; 5.6.2018, [Montero Mateos, C-677/16, ECLI:EU:C:2018:393](#), Rn. 56; 5.6.2018, [Grupo Norte Facility, C-574/16, ECLI:EU:C:2018:390](#), Rn. 53; 14.9.2016, [de Diego Porras, C-596/14, ECLI:EU:C:2016:683](#),

Beide Paragraphen haben den Zweck, den Schutz befristet Beschäftigter zu verbessern und Missbrauch zu verhindern. Insbesondere um zu verhindern, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber benutzt wird, um diesen Arbeitnehmern Rechte vorzuenthalten, die Dauerbeschäftigten zuerkannt werden. Im Wesentlichen sollen also diese Verbote, ebenso wie die entsprechenden Diskriminierungsverbote der Teilzeit- und der Leiharbeitsrichtlinie¹⁰, verhindern, dass prekäre Arbeitsverhältnisse den Normalarbeitsvertrag, d. h. den unbefristeten Arbeitsvertrag, untergraben. Natürlich sind Zweifel an der Wirksamkeit dieser Garantien berechtigt, gleichwohl sind sie aber unerlässlich.

4. Das nationale Recht zur Umsetzung der Befristungsrichtlinie und seine Handhabung durch die Rechtsprechung der nationalen Gerichte und des EuGH

a) Sanktionen bei widerrechtlicher Kettenbefristung

Im Jahre 2004 wurde zur Umsetzung von Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung ein spezielles Verwaltungsverfahren eingerichtet, um zum letzten Mal ausnahmsweise die damals noch gültigen befristeten Verträge, unter der Voraussetzung, dass sie vor 2002 abgeschlossen wurden, in unbefristete umzuwandeln (Art. 11 Präsidialdekret 164/2004). Danach sollte die Vermeidung des missbräuchlichen Rückgriffs auf befristete Arbeitsverhältnisse im öffentlichen Sektor durch andere Maßnahmen sichergestellt werden: Es wurde ein Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Entlassungsabfindung, ähnlich wie bei Entlassung eines unbefristet Beschäftigten, sowie auch strafrechtliche und disziplinarische Sanktionen gegen den, der für den Abschluss der rechtswidrigen befristeten Verträge verantwortlich ist, vorgesehen (Art. 5–7 Präsidialdekret 164/2004).

In der Literatur wurde die Wirksamkeit dieser Maßnahmen von Anfang an bestritten.¹¹ Die Angelegenheit beschäftigte den EuGH in mehreren Entscheidungen, die wiederholt betont haben, dass sichergestellt werden muss, dass die Maßnahmen des nationalen Gesetzgebers, im Sinne von Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung, den Missbrauch durch aufeinander folgende befristete Arbeitsverträge wirksam verhindern müssen, und zwar nicht nur abstrakt rechtlich, sondern tatsächlich.¹² Dies gilt insbesondere, wenn der nationale Gesetzgeber ausnahmsweise die Umwandlung in einen unbefristeten Arbeitsvertrag im öffentlichen Sektor absolut untersagt.¹³ Die Einschätzung aber, ob die spezifischen Maßnahmen des nationalen Gesetzgebers

Rn. 46; 8.9.2011, [Rosado Santana, C-177/10, ECLI:EU:C:2011:557](#), Rn. 72; 22.12.2010, [Gavieiro Gavieiro und Iglesias Torres, C-444/09 und C-456/09, ECLI:EU:C:2010:819](#), Rn. 54; 13.9.2007, [Del Cerro Alonso, C-307/05, ECLI:EU:C:2007:509](#), Rn. 57; Beschl. v. 21.9.2016, [Álvarez Santirso, C-631/15, ECLI:EU:C:2016:725](#), Rn. 48.

¹⁰ Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (RL 97/81/EG), bzw. Art. 5 RL 2008/104/EG.

¹¹ *Dermitzaki*, Die Vorschriften des Präsidialdekrets 164/2004 als Schutzmaßnahmen für befristet beschäftigte Arbeitnehmer gegen den Missbrauch, *Dikaio Epicheiriseon kai Etaireion* 2009, 286 ff.; *die-selbe*, Das EuGH Urt. Angelidaki und sein Einfluss auf die griechische Rechtsordnung, *EErgD* 2009, 601 ff. Vgl. auch die Nachweise in Fn. 17.

¹² EuGH, Urt. v. 4.7.2006, [Adeneler u.a., C-212/04, ECLI:EU:C:2006:443](#), Rn. 68; [Angelidaki](#), Rn. 84, 94–95, 188, 194.

¹³ EuGH Urt. [Adeneler](#), Rn. 105; [Angelidaki](#), Rn. 184.

tatsächlich eine ausreichend abschreckende Wirkung im Sinne von Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung haben, bleibt jedoch Sache des nationalen Gerichts.¹⁴ Und der Areopag akzeptiert, dass die oben genannten Maßnahmen, die das griechische Recht vorsieht, den Anforderungen entsprechen, die der EuGH für Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung festgelegt hat¹⁵, obwohl sie bis heute, über zwanzig Jahre nach Umsetzung der Befristungsrichtlinie, praktisch keine messbare praktische Auswirkung gezeigt haben.

Die letzte Episode betreffend Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung war das M.V.-Urteil des EuGH.¹⁶ Es handelte sich um einen Fall, in dem die aufeinanderfolgenden Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge auf der Grundlage eines Gesetzes erfolgten. Das vorliegende Gericht erster Instanz hat mit seinem Ersuchen in Wirklichkeit bezweifelt, ob die oben genannten Maßnahmen als ausreichend abschreckend angesehen werden können, da der Verstoß auf den Gesetzgeber selbst zurückzuführen war. Der EuGH hat seine ständige Rechtsprechung wiederholt und erneut betont, dass eine Bestimmung der Verfassung, die nach Inkrafttreten der Richtlinie erlassen wurde, einer Umwandlung der Arbeitsverhältnisse nicht im Wege stehen kann, sofern es dafür eine Rechtsgrundlage im geltenden Recht gibt. Und wie wir schon gesehen haben, ist das im allgemeinen griechischen Arbeitsrecht eigentlich der Fall (Art. 8 Abs. 3 Gesetz 2112/1920). Im Schrifttum wurde nach dieser Entscheidung des EuGH die Umwandlung überwiegend befürwortet.¹⁷ Trotzdem hat letztes Jahr das Plenum des Areopags an seiner ständigen Rechtsprechung festgehalten.¹⁸

b. Lohndiskriminierung

Das nationale Recht zur Umsetzung der Befristungsrichtlinie hat, bezüglich der „Altfälle“, auch die Entgeltbenachteiligung von Arbeitnehmern mit befristeten Arbeitsverträgen im öffentlichen Sektor ungelöst belassen. Der Gesetzgeber hat zwar angeordnet, dass nach Abschluss des Verwaltungsverfahrens zur Umwandlung der „alten“ befristeten Arbeitsverträge der Lohn aufgrund der gesamten Dienstjahre, also unter Berücksichtigung der Jahre, in welchen der Arbeitnehmer aufgrund von befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt wurde, berechnet wird. Aber für den Zeitraum vor Abschluss des Verwaltungsverfahrens war die Frage umstritten. Im Jahre 2017 entschied das Plenum des Areopags, dass das Gesetz jede direkte Forderung der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsvertrag für den Zeitraum vor Abschluss des

¹⁴ EuGH Urte. [Angelidaki](#), Rn. 189, 194, [hier abrufbar](#).

¹⁵ Siehe, statt vieler anderer, Areopag (Plenum), Urte. [19/2007](#); [11/2011](#) (in griechischer Sprache).

¹⁶ EuGH, Urte. v. 11.2.2021, [M.V. u.a. \(Contrats de travail à durée déterminée successifs dans le secteur public\)](#), C-760/18, ECLI:EU:C:2021:113.

¹⁷ *Koukiadis*, Die Fortsetzung des krankhaften Phänomens der Einstellung von Arbeitnehmern zur Deckung dauerhafter Bedarfe des Staates mit befristetem Vertrag, *EErgD* 2021, 741 ff.; *Prevedourou*, Befristete Arbeitsverträge im öffentlichen Sektor im Spannungsfeld zwischen dem Vorrang des Unionsrechts, dem verfassungsrechtlichen Verbot und der unionsrechtskonformen Auslegung, *EErgD* 2021, 389 ff.; *Zerdelis*, Befristete Arbeitsverträge im öffentlichen Sektor, im Lichte der neueren Rechtsprechung des EuGH, *EErgD* 2021, 369 ff. A.A. *Bakopoulos*, Neue Aktualität rund um befristete Arbeitsverträge im öffentlichen Sektor, *EErgD* 2021, 411 ff.

¹⁸ Areopag (Plenum), Urte. [6/2022](#) (in griechischer Sprache).

Verwaltungsverfahren ausschloss.¹⁹ Offen blieb aber die Frage, wie es mit dem Diskriminierungsverbot aus Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung steht.

Bezüglich dieser „Altfälle“ war die Rechtsprechung des Areopags gespalten: Der erste Senat für arbeitsrechtliche Streitigkeiten (B1) entschied in einer Reihe von Entscheidungen, dass Arbeitnehmer keine Ansprüche, auch nicht auf der Grundlage von Paragraph 4 Nr. 1 des Rahmenabkommens, zustehen, mit der Begründung, dass sie die betreffenden befristeten Verträge abgeschlossen hatten, obwohl sie wussten, dass sie ständige und dauerhafte Bedarfe des Arbeitgebers abdecken.²⁰ Dies hatte zur Folge, dass der erste arbeitsrechtliche Senat alle Klagen rechtskräftig abgewiesen hat. Da jedoch die Parteien einen Antrag auf Vorlage einer Vorabentscheidungsfrage an den EuGH gestellt hatten, auf den der erste arbeitsrechtliche Senat nicht geantwortet hat, wandten sich die Arbeitnehmer an den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR). Grundlage war die Verletzung des Rechtes auf ein faires Verfahren, gemäß Art. 6 EMRK, die nach der Rechtsprechung des EGMR vorliegt, wenn ein nationales letztinstanzliches Gericht seiner Vorlagepflicht nicht nachkommt, obwohl eine Partei diesbezüglich einen begründeten Antrag gestellt hatte, ohne in seinem Urteil festzustellen, dass im konkreten Fall eine der Ausnahmen von der Vorlagepflicht besteht.²¹ Diese Verfahren sind noch anhängig. Es wird erwartet, dass sie im nächsten Jahr abgeschlossen werden.

Der zweite arbeitsrechtliche Senat (B2) hat dagegen die Anwendung von Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung nicht ausgeschlossen, bezweifelte aber die Vergleichbarkeit der Arbeitnehmer.²² Schließlich stellte das Efeteion (=Berufungsgericht) Athen, das sich mit so einem Fall befasste, auf Antrag der Arbeitnehmer, eine Vorabentscheidungsfrage an den EuGH, die beide oben genannten Rechtsprechungslinien des Areopags betraf.

Der EuGH hat mit seinem Beschluss V.P. vom 07.04.2022, im Anschluss an andere jüngste Entscheidungen desselben Gerichts, die ebenfalls den öffentlichen Sektor von Mitgliedstaaten betrafen,²³ entschieden, dass Arbeitnehmer mit befristeten Verträgen, die dieselben oder ähnliche Aufgaben wie unbefristet Beschäftigte beim selben Arbeitgeber ausüben, grundsätzlich als vergleichbar angesehen werden sollten.²⁴ Obwohl für die Prüfung der Vergleichbarkeit der Arbeitnehmer eine Gesamtheit von Faktoren zugrunde gelegt werden muss, ist m. E. erkennbar, dass der Schwerpunkt auf die Aufgaben der Arbeitnehmer fällt. Der EuGH scheint also in seiner jüngsten Rechtsprechung weniger bereit zu sein als früher, Besonderheiten des öffentlichen

¹⁹ Areopag (Plenum) Urt. [16/2017](#) (in griechischer Sprache).

²⁰ Siehe, statt vieler anderer, Areopag, Urt. [476/2018](#) (in griechischer Sprache).

²¹ EGMR, Urt. v. 10.4.2012, [Vergauwen u.a. gegen Belgien, Beschwerde-Nr. 4832/04](#), Rn. 89–90; 8.4.2014, [Dhahbi gegen Italien, Beschwerde-Nr. 17120/09](#), Rn. 31–34; 13.2.2020, [Sanofi Pasteur gegen Frankreich, Beschwerde-Nr. 25137/16](#), Rn. 67–68; 14.3.2023, [Georgiou gegen Griechenland, Beschwerde-Nr. 57378/18](#). Ähnlich auch das Bundesverfassungsgericht: vgl. BVerfG, Beschl. vom 14.1.2021 - [1 BvR 2853/19](#) - Rn. 9, m.w.N.

²² Siehe, statt vieler anderer, Areopag, Urt. [570/2018](#) (in griechischer Sprache).

²³ EuGH Urt. v. 16.7.2020, [Governo della Repubblica italiana \(Status der italienischen Friedensrichter\)](#), [ECLI:EU:C:2020:572](#), Rn. 144; 22.1.2020, [Baldonado Martín, C-177/18](#), [ECLI:EU:C:2020:26](#), Rn. 41, m.w.N.

²⁴ EuGH, Beschl. v. 7.4.2022, [Elliniko Dimosio \(Personnel de nettoyage d'établissements scolaires\)](#), [C-133/21](#), [ECLI:EU:C:2022:294](#), Rn. 50 (nur in französischer oder griechischer Sprache).

Sektors anzuerkennen und eine Benachteiligung von befristet Beschäftigten hinsichtlich der Entlohnung hinzunehmen.

Ferner hat der EuGH im selben Beschluss anerkannt, dass es für die Anwendung von Art. 4 Nr. 1 unerheblich ist, ob der Arbeitnehmer „freiwillig“ einen befristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen hat, obwohl er wusste, dass der Vertrag in Wirklichkeit ständige und dauerhafte Bedarfe des Arbeitgebers abdeckt. Der Arbeitnehmer kann aufgrund seiner schwachen Position gegenüber dem Arbeitgeber daran gehindert werden, seine Rechte seinem Arbeitgeber gegenüber geltend zu machen. Wäre die „Einwilligung“ des Arbeitnehmers erheblich, würde Paragraph 4 Nr. 1 des Rahmenabkommens jegliche praktische Wirksamkeit verlieren.²⁵

Nach diesem Beschluss hat das Berufungsgericht der Klage in vollem Umfang stattgegeben. Das Urteil ist jedoch bisher nicht rechtskräftig.

5. Ausblick

Das Problem der Diskriminierung von befristet Beschäftigten stellt sich aber in Wirklichkeit viel allgemeiner und beschränkt sich auch nicht ausschließlich auf den öffentlichen Sektor. Kürzlich wurde vom Efeteion (=Berufungsgericht) Athen eine ähnliche Klage von Arbeitnehmern eines ehemals staatlichen Energiekonzerns, der inzwischen privatisiert wurde und nicht mehr dem öffentlichen Sektor zugehört, abgelehnt.²⁶ In diesem Fall erhielten die befristet beschäftigten Arbeitnehmer einen geringeren Lohn, weil der betriebliche Tarifvertrag sie aus seinem Geltungsbereich ausschloss und nur auf Dauerbeschäftigte anwendbar war. Und dies, obwohl nach griechischem Recht die betrieblichen Tarifverträge von Gesetzes wegen eigentlich auf alle Arbeitnehmer des Unternehmens anwendbar sind, egal ob sie Mitglieder der Gewerkschaft, die den Tarifvertrag abgeschlossen hat, sind oder nicht (Art. 8 Abs. 3 Gesetz 1876/1990). Die herkömmliche Rechtsprechung erweist sich also immer noch, über zwanzig Jahre nach der Befristungsrichtlinie, als ziemlich hartnäckig. Gegen das Urteil wurde Revision eingelegt, die Entscheidung des Areopags steht aber noch aus.

²⁵ EuGH Beschl. [Elliniko Dimosio \(Personnel de nettoyage d'établissements scolaires\)](#), Rn. 60–61.

²⁶ Efeteion Athen, Urt. 2242/2021, unveröffentlicht.