



BUNDESRECHTSANWALTSKAMMER

Stellungnahme Nr. 16/2018

Mai 2018

Registernummer: 25412265365-88

Zu dem Vorschlag für eine Richtlinie über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union

Mitglieder des Ausschusses Europa

Rechtsanwalt und Notar a.D. Kay-Thomas Pohl, Vorsitzender

Rechtsanwalt Dr. Martin Abend, LL.M.

Rechtsanwalt Dr. Hans-Joachim Fritz

Rechtsanwältin Dr. Margarete Gräfin von Galen

Rechtsanwalt Andreas Max Haak

Rechtsanwalt Dr. Frank J. Hospach

Rechtsanwalt Guido Imfeld

Rechtsanwalt Dr. Georg Jaeger (Berichtersteller)

Rechtsanwalt Dr. Stefan Kirsch

Rechtsanwalt Dr. Christian Lemke

Rechtsanwalt Andreas von Máriássy

Rechtsanwältin Dr. Kerstin Niethammer-Jürgens

Rechtsanwalt Dr. Hans-Michael Pott

Rechtsanwalt Jan K. Schäfer

Rechtsanwältin Stefanie Schott

Rechtsanwalt Dr. Thomas Westphal

Rechtsanwältin Dr. Heike Lörcher, Bundesrechtsanwaltskammer

Rechtsanwältin Hanna Petersen, LL.M., Bundesrechtsanwaltskammer

Rechtsanwältin Doreen Barca-Cysique, LL.M., Bundesrechtsanwaltskammer

Verteiler: Europa

Europäische Kommission

Europäisches Parlament

Rat der Europäischen Union

Ständige Vertretungen der Bundesrepublik Deutschland bei der EU

Justizreferenten der Landesvertretungen

Rat der Europäischen Anwaltschaften (CCBE)

Deutschland

Rechtsausschuss des Deutschen Bundestages

Unterausschuss Europarecht des Deutschen Bundestages

Innenausschuss des Deutschen Bundestages

Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz

Deutscher Richterbund

Deutscher Notarverein

Bundesnotarkammer

Deutscher Anwaltverein

Bundesrechtsanwaltskammer

The German Federal Bar
Barreau Fédéral Allemand
www.brak.de

Büro Berlin – Hans Litten Haus

Littenstraße 9 Tel. +49.30.28 49 39 - 0
10179 Berlin Fax +49.30.28 49 39 - 11
Deutschland Mail zentrale@brak.de

Büro Brüssel

Avenue des Nerviens 85/9 Tel. +32.2.743 86 46
1040 Brüssel Fax +32.2.743 86 56
Belgien Mail brak.bxl@brak.eu

Bundessteuerberaterkammer
Patentanwaltskammer
Deutscher Industrie- und Handelskammertag
Bundesverband der Deutschen Industrie
Bundesingenieurkammer

Die Bundesrechtsanwaltskammer (BRAK) ist die Dachorganisation der anwaltlichen Selbstverwaltung in Deutschland. Sie vertritt die Interessen der 28 Rechtsanwaltskammern und damit der gesamten Anwaltschaft der Bundesrepublik Deutschland mit etwa 164.500 Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten gegenüber Behörden, Gerichten und Organisationen – auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene.

Die Bundesrechtsanwaltskammer nimmt zu dem Vorschlag v. 21.12.2017 für eine Richtlinie über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union nach eingehender Beratung wie folgt Stellung:

1. Die Bundesrechtsanwaltskammer stimmt der Notwendigkeit einer Erweiterung des arbeitsrechtlichen Schutzes auf sog. atypische Formen der Beschäftigung zu, nachdem in den zurückliegenden Jahren ein erheblicher Anstieg dieser Beschäftigungsverhältnisse festzustellen ist. In gleichem Maße stimmt die Bundesrechtsanwaltskammer grundsätzlich den mit dieser Richtlinie verfolgten Zielen zu, sichere und verlässliche Beschäftigung bei gleichzeitiger Wahrung einer Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes zu erreichen. In diesem Zusammenhang begrüßt die Bundesrechtsanwaltskammer insbesondere das mit der Richtlinie verfolgte Ziel, sowohl für eine verbesserte Transparenz der Arbeitsbedingungen als auch einer Verstärkung des Rechtsschutzes ihrer Einhaltung zu sorgen, um damit der in atypischen Formen der Beschäftigung häufig anzutreffenden Instabilität durch arbeitsrechtliche Mindeststandards entgegenzuwirken.
2. Ausgehend von dieser grundsätzlichen Befürwortung der Richtlinie ist nach einer umfassenden inhaltlichen Prüfung jedoch festzustellen, dass nur einem Teil der vorgesehenen Regelungen zugestimmt werden kann, wohingegen einige Regelungen über das mit dieser Richtlinie verfolgte Ziel deutlich hinausgehen. Hierzu im Einzelnen:
 - a. Ausdrücklich zuzustimmen ist der Erweiterung des persönlichen Geltungsbereichs der Richtlinie durch eine entsprechende Ausweitung der Definition des "Arbeitnehmer"-Begriffs auf der Grundlage der Rechtsprechung des EuGH, so dass auch die atypischen Formen der Beschäftigung unter den Schutzbereich der Richtlinie fallen.
 - b. Ebenso zu begrüßen ist die in Art. 3 vorgesehene Erweiterung der Unterrichtungspflichten zu den Arbeitsbedingungen, welche sowohl im Hinblick auf die Vergütungs- als auch Arbeitszeit-Regelungen den spezifischen Anforderungen für atypische Beschäftigungsformen angemessen Rechnung tragen.
 - c. Erhebliche Bedenken bestehen aber im Hinblick auf die in Art. 14 Alt. 1 vorgesehene Vermutungsregel für den Fall einer fehlenden oder unzureichenden Unterrichtung der Beschäftigten zu ihren Arbeitsbedingungen. Für diesen Fall soll kraft normativer Vermutung ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis des/r Arbeitnehmer/in auf einer Vollzeitstelle eintreten. Eine solche Rechtsfolge geht aus folgenden Gründen weit über das Schutz- und Regelungsziel der Richtlinie hinaus:
 - Zunächst bereits deshalb, da es nach der Begründung der Richtlinie um die Gewährleistung von Transparenz und Stabilität der Arbeitsbedingungen in atypischen

Beschäftigungen geht. Eine Verletzung der erforderlichen Angaben des Arbeitgebers zu den flexiblen Arbeits- u. Vergütungsbedingungen muss daher zu einer Nachholung der fehlenden Angaben zur Herstellung der Transparenz der Arbeitsbedingungen führen, kann jedoch nicht zur Folge haben, dass eine völlig andere Beschäftigung begründet wird, welche von den Arbeitsvertragsparteien gar nicht angestrebt war, nämlich ein Arbeitsverhältnis auf Vollzeit-Basis.

- In diesem Zusammenhang fällt auf, dass Alt. 1 von Art. 14 in Widerspruch zu der in Alt. 2 vorgeschlagenen verwaltungsrechtlichen Lösung steht. Danach hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, innerhalb von 15 Tagen nach Eingang der behördlichen Anweisung, die fehlenden Angaben zu dem Beschäftigungsverhältnis zu erteilen, um die unzureichende Transparenz der Beschäftigungsbedingungen zu beheben. Nur dann, wenn diese behördliche Frist erfolglos verstreicht, kann eine angemessene Verwaltungsstrafe verhängt werden. Es ist nicht nachvollziehbar, weshalb bei der zivilrechtlichen Lösung gemäß Alt. 1 die dort vorgesehenen Rechtsfolgen (= Eintritt eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses auf Vollzeit-Stelle) unmittelbar eintreten sollen, ohne dass der Arbeitgeber die Möglichkeit hat, die fehlenden Pflichtangaben zu den Arbeitsbedingungen nachzuholen.
- Die in Alt. 1 zu Art. 14 vorgesehene Regelung ist insbesondere auch deshalb abzulehnen, da aufgrund der in Art. 17 vorgesehenen Regelung zu Kündigungsschutz und Beweislast keine Möglichkeit bestünde, eine Änderungs- oder Beendigungskündigung des kraft normativer Fiktion entstandenen Vollzeit-Arbeitsverhältnisses auszusprechen, um die von den Vertragsparteien vorgesehene flexible Beschäftigung unter Wahrung der hierfür erforderlichen Pflichtangaben herbeizuführen. Nach Art. 17 (Rn. 26) soll eine Kündigung nämlich unzulässig sein, wenn sie aus dem Grund erfolgt, da der/die Arbeitnehmer/in die in der Richtlinie vorgesehenen Rechte in Anspruch genommen hat. Nimmt ein/e Arbeitnehmer/in das aus Art. 14 Alt. 1 folgende Recht in Anspruch, ein Vollzeit-Arbeitsverhältnis wegen fehlender Pflichtangaben geltend zu machen, so wäre eine hierauf erfolgende Änderungs- oder Beendigungskündigung des Arbeitgebers eine nach Art. 17 unzulässige und daher unwirksame Maßregelungs-Maßnahme. Dies hätte im Ernstfall zur Folge, dass aufgrund eines Fehlers des Arbeitgebers bei der Unterrichtung über die Beschäftigungsbedingungen ein Vollzeit-Arbeitsverhältnis entstünde, von welchem sich der Arbeitgeber nicht mehr lösen könnte.

Die vorstehend dargelegten Gründe belegen, dass die Richtlinie hinsichtlich der Rechtsfolgen unzureichender Informationen zu den Beschäftigungsbedingungen über das Regelungsziel deutlich hinausgeht. Im Hinblick hierauf ist daher zu empfehlen, Art. 14 auf die dortige Alt. 2 zu beschränken, welche in geeigneter Form sicherstellt, dass innerhalb einer kurzen Frist eine vollständige Transparenz der Beschäftigungsbedingungen, und damit das Schutz- u. Regelungs-Ziel der Richtlinie erreicht wird.