



Rat der
Europäischen Union

Brüssel, den 29. Mai 2019
(OR. en, de)

**Interinstitutionelles Dossier:
2017/0355(COD)**

9327/19
ADD 1

**CODEC 1086
SOC 363
EMPL 273
DIGIT 100**

I/A-PUNKT-VERMERK

Absender: Generalsekretariat des Rates
Empfänger: Ausschuss der Ständigen Vertreter/Rat

Betr.: Entwurf einer RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND
DES RATES über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen in der
Europäischen Union (**erste Lesung**)
- Annahme des Gesetzgebungsakts
- Erklärungen

Erklärung der Kommission

Im Einklang mit Artikel 23 der Richtlinie wird die Kommission die Anwendung dieser Richtlinie acht Jahre nach deren Inkrafttreten überprüfen, um gegebenenfalls die erforderlichen Änderungen vorzuschlagen. In ihrem Bericht konzentriert sich die Kommission insbesondere auf die Anwendung der Artikel 1 und 14 durch die Mitgliedstaaten. Bei der Überprüfung der vollständigen und korrekten Umsetzung der Richtlinie in die nationalen Rechtsordnungen wird die Kommission auch die Einhaltung von Artikel 14 prüfen.

Erklärung Deutschlands, unterstützt durch Ungarn

Die Bundesrepublik Deutschland („Deutschland“) erklärt zum Anwendungsbereich der Richtlinie über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union („Richtlinie“):

Für den Anwendungsbereich der Richtlinie ist die Definition des Arbeitsverhältnisses bzw. Arbeitsvertrages entscheidend.

Deutschland hat sich gemeinsam mit etlichen anderen Mitgliedstaaten während der Verhandlungen dafür eingesetzt, dass hierzu auf das nationale Recht der Mitgliedstaaten verwiesen wird. Die Richtlinie berührt den Kernbereich des Individualarbeitsrechts. Hier gibt es in den Mitgliedstaaten traditionell gewachsene Grundstrukturen, zu denen insbesondere die Definition des Arbeitsverhältnisses, auch in Abgrenzung zu anderen Rechtsverhältnissen, zählt.

Ein Verweis auf das nationale Recht findet sich nun in Artikel 1 Absatz 2 der Richtlinie. Hieraus ergibt sich, dass in erster Linie die Mitgliedstaaten das Arbeitsverhältnis und damit den Anwendungsbereich der Richtlinie entsprechend ihren jeweiligen nationalen Regelungen definieren.

Der Hinweis auf die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) in Artikel 1 Absatz 2 der Richtlinie verweist aus Sicht Deutschlands auf dessen Rechtsprechung zur Sicherstellung der Wirksamkeit von Richtlinien. Nach dieser Rechtsprechung definieren in erster Linie die Mitgliedstaaten das Arbeitsverhältnis, wenn die betreffende Richtlinie auf das nationale Recht verweist. Dieses Ermessen ist dadurch begrenzt, dass die Mitgliedstaaten bestimmte Personalkategorien nicht willkürlich ausnehmen dürfen. Dies prüft der EuGH in jedem Einzelfall gesondert anhand des Zwecks der jeweiligen Richtlinie.

Der Hinweis in Artikel 1 Absatz 2 der Richtlinie führt nicht dazu, dass der Begriff des Arbeitsverhältnisses unionsweit einheitlich auszulegen ist. Anderenfalls würde der Verweis auf das nationale Recht ins Leere laufen. Dies ergibt sich auch daraus, dass die Gewährleistung einer einheitlichen Implementierung aus dem entsprechenden Erwägungsgrund gestrichen wurde.

Erklärung Estlands

Mit dem Vorschlag für eine Richtlinie über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen werden neue Aspekte für den Kündigungsschutz sowie für die Beweislast des Arbeitgebers festgelegt. Estland stimmt zu, dass es notwendig und wichtig ist, einen Kündigungsschutz für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorzusehen; allerdings sind wir auch der Ansicht, dass den Mitgliedstaaten unbedingt ausreichende Flexibilität eingeräumt werden muss, sodass sie bei der Umsetzung der Richtlinie den verschiedenen Systemen und Verfahren der Mitgliedstaaten Rechnung tragen können, insbesondere wenn ihre Systeme einen höheren Arbeitnehmerschutz vorsehen.

Die nationalen estnischen Rechtsvorschriften erfüllen bereits das in der Richtlinie vorgeschriebene Schutzniveau bzw. sehen ein höheres Schutzniveau vor.

Das estnische Recht kennt nur wenige Gründe für eine Kündigung, die gesetzlich genau festgelegt sind. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Auflösung des Arbeitsvertrags zu begründen. Auch bei einer Arbeitsstreitigkeit muss der Arbeitgeber nachweisen, dass die Gründe für die Kündigung richtig und berechtigt waren.

Estland lehnt es entschieden ab, dem Arbeitgeber in jedem Fall zu unterstellen, dass er in böswilliger Absicht unter Verstoß gegen die arbeitsrechtlichen Beschränkungen handelt. Dies ergibt sich aus Artikel 18 Absätze 3 bis 6, wo unterstellt wird, dass der Arbeitgeber bei der Kündigung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers die Beschränkungen missachtet hat. Das estnische Arbeitsrecht geht von einer anderen Annahme aus, bietet mehr Schutz und beruht auf einem positiveren Ansatz.

Estland unterstützt die Annahme der Richtlinie. Allerdings kann Estland dem in Artikel 18 verfolgten Ansatz in Bezug auf den Kündigungsschutz und die Beweislast nicht zustimmen. Wir sind der Ansicht, dass in Estland der durch die Richtlinie vorgeschriebene Schutz bereits gewährleistet ist, da eine andere Kündigungsregelung Anwendung findet. Es sollte Sache der Mitgliedstaaten sein, über die Einzelheiten des Kündigungsschutzes zu beschließen und diese zu regeln.

Erklärung der Tschechischen Republik

Für den Anwendungsbereich der Richtlinie ist die Definition des Arbeitsverhältnisses bzw. Arbeitsvertrages entscheidend. Die Tschechische Republik hat sich gemeinsam mit etlichen anderen Mitgliedstaaten während der Verhandlungen dafür eingesetzt, dass hierzu auf das nationale Recht der Mitgliedstaaten verwiesen wird. Die Richtlinie berührt den Kernbereich des Individualarbeitsrechts. Hier gibt es in den Mitgliedstaaten traditionell gewachsene Grundstrukturen, zu denen insbesondere die Definition des Arbeitsverhältnisses, auch in Abgrenzung zu anderen Rechtsverhältnissen, zählt.

Ein Verweis auf das nationale Recht findet sich nun in Artikel 1 Absatz 2 der Richtlinie. Hieraus ergibt sich, dass in erster Linie die Mitgliedstaaten das Arbeitsverhältnis und damit den Anwendungsbereich der Richtlinie entsprechend ihren jeweiligen nationalen Regelungen definieren

Der Hinweis auf die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) in Artikel 1 Absatz 2 der Richtlinie verweist aus Sicht der Tschechischen Republik auf dessen Rechtsprechung zur Sicherstellung der Wirksamkeit von Richtlinien. Nach dieser Rechtsprechung definieren in erster Linie die Mitgliedstaaten das Arbeitsverhältnis, wenn die betreffende Richtlinie auf das nationale Recht verweist. Dieses Ermessen ist dadurch begrenzt, dass die Mitgliedstaaten bestimmte Personalkategorien nicht willkürlich ausnehmen dürfen. Dies prüft der EuGH in jedem Einzelfall gesondert anhand des Zwecks der jeweiligen Richtlinie.

Der Hinweis in Artikel 1 Absatz 2 der Richtlinie führt nicht dazu, dass der Begriff des Arbeitsverhältnisses unionsweit einheitlich auszulegen i Anderenfalls würde der Verweis auf das nationale Recht ins Leere laufen. Dies ergibt sich auch daraus, dass die Gewährleistung einer einheitlichen Implementierung aus dem entsprechenden Erwägungsgrund 8 gestrichen wurde.