

INHALT

- ▶▶ **Eine gute Wahl.** Rechtsreferendare können ihre Wahlstation in einem der 120 Büros der DGB Rechtsschutz GmbH absolvieren. **Seite 2**
- ▶▶ **Grad der Abhängigkeit entscheidend.** Ein freier Mitarbeiter des Saarländischen Rundfunks erkämpfte sich seine Statusfeststellung als Arbeitnehmer in zwei Instanzen vor Gericht. **Seite 3**
- ▶▶ **Arbeitnehmer weiter geschützt.** Betriebsübergänge finden immer häufiger auf europäischer Ebene statt. Welchen Einfluss hat diese Entwicklung auf die Rechtsprechung? Fragen an Friedrich Hauck, Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht. **Seite 4**

Kündigungsfrist für Aushilfen

Nicht täglich

Ein befristetes Arbeitsverhältnis kann nicht mit einer eintägigen Kündigungsfrist beendet werden, nur weil der Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag als Aushilfe bezeichnet worden ist. Das entschied das Arbeitsgericht Detmold in einem von der DGB Rechtsschutz GmbH geführten Rechtsstreit.

Zwar kann eine solche Kündigungsmöglichkeit für Aushilfen laut § 622 Abs. 5 BGB einzelvertraglich vereinbart werden, aber es muss eine ausdrückliche Vereinbarung getroffen werden, worin der Aushilfscharakter des Arbeitsverhältnisses liegen soll. Das kann ein Ausfall von Stammkräften, ein zeitlich begrenzter Arbeitsanfall oder der Einsatz für eine Saison sein. Der Kläger sollte zunächst in Urlaubsvertretung als Aushilfsfahrer eingesetzt werden und anschließend Ferntouren fahren. Da diese Ferntouren bei der beklagten Firma dauernd anfielen und anfallen, bestehe kein akuter Aushilfsbedarf, so die Richter. Das Arbeitsverhältnis kann daher nicht mit einer kürzeren Kündigungsfrist aufgelöst werden. Der Kläger erhielt nachträglich zwei Gehälter für die Zeit bis zum Auslaufen seines Arbeitsvertrages.

AG Detmold am 06.12.2006, Az. 2 Ca 1081/06

▶▶ Alleiniger Zugriff nicht möglich

Wann gilt ein Brief im offenen Personalrat-Postfach als zugegangen? Um diese Frage ging es bei der Kündigung einer Lehrerin.

Streitpunkt war ein Schreiben, das in das Postfach des Personalrats – ein für öffentliche Verwaltungen typisches offenes Regalfach – gelegt wurde. Denn dessen Zugang war ausschlaggebend für die Wirksamkeit der zweiwöchigen Äußerungsfrist des Personalrats zur Kündigung einer Lehrerin. Nach dem Personalvertretungsrecht erforderte die Kündigung die Zustimmung des Personalrats. Am 4. Januar 2006 gegen 14 Uhr legte ein Vertreter des Landes Berlin das Schreiben in das Postfach, das sich in der Poststelle des Dienstgebäudes befindet. Im Schreiben informierte das Land den Personalrat von der Absicht, das Arbeitsverhältnis ordentlich zu kündigen, und bat um Zustimmung. Die Interessenvertreter entleerten das Fach aber erst am Folgetag und widersprachen der Kündigung – nach ihrer Rechnung – fristgemäß am 19. Januar. Das Land kündigte trotzdem.

In den Machtbereich gelangt?

Vor Gericht berief sich das Land darauf, dass die Äußerungsfrist des Personalrats bereits am 18. Januar geendet habe – schließlich wurde ihm der Antrag am 4. Januar zugestellt. Der Antrag sei mit dem Einlegen in das Postfach in den Machtbereich des Personalrats gelangt. Dieser habe damit rechnen müssen, dass am Nachmittag erneut Post in das Fach gelegt werden würde. Teamleiter Manfred Frauenhoffer vom Berliner Büro der DGB Rechtsschutz GmbH vertrat die Klägerin bis vor das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg. Seine Argumentation: Willenserklärungen gelten nach dem BGB als zugegangen, sobald sie in die tatsächliche Verfügungsgewalt des Empfängers gelangt sind und für den Empfänger die Möglichkeit besteht, vom Inhalt des Schreibens Kenntnis zu nehmen. Außerdem muss die Erklärung mit dem Einlegen dem Zugriff des Absenders entzogen

sein – beispielsweise über einen gewöhnlichen abschließbaren Briefkasten. „Das Personalrat-Postfach entspricht nicht diesen Anforderungen, da das Fach offen ist und der Personalrat keinen alleinigen Zugriff darauf hat“, erklärt Frauenhoffer, „außerdem wurde das Fach nicht vom Personalrat, sondern vom Dienstherrn als Empfangsvorrichtung eingerichtet.“ Demnach



Teamleiter Manfred Frauenhoffer konnte die Kündigung einer Lehrerin verhindern.

besitzt weiterhin die Dienststelle Zugriff auf die Erklärungen – bis der Personalrat das Fach geleert hat. „Deshalb ist nicht der Zeitpunkt des Einlegens von Post maßgeblich, sondern der Zeitpunkt der Entnahme.“ Das Gericht schloss sich der Argumentation des Juristen an. Die Lehrerin ist weiter beim Land Berlin tätig.

*Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg
am 31. Januar 2007, Az. 17 Sa 1599/06*

■ ■ ■ Antrag im Postfach

Das Risiko des Zugangs einer Erklärung trägt immer der Erklärende. Stellt jedoch der Empfänger eine Empfangsvorrichtung wie einen Briefkasten zur Verfügung, so wird der Zugang per Einwurf dort bewirkt. Im vorliegenden Fall war dies nicht der Fall, da das Postfach

offen, für andere Personen zugänglich und nicht vom Personalrat selbst eingerichtet worden war. Etwas anderes würde gelten, wenn nur der Personalrat das Fach hätte leeren können. Dann wäre es seine Sache, sich jederzeit Kenntnis vom Inhalt des Postfachs zu verschaffen.

► Eine gute Wahl

Die DGB Rechtsschutz GmbH bietet interessierten Rechtsreferendaren an, ihre Wahlstation in einem der 120 Büros zu absolvieren.



Nach der Theorie die Praxis – mit der Wahlstation bei der DGB Rechtsschutz GmbH.

Reinhard-Ulrich Vorbau, Geschäftsführer der DGB Rechtsschutz GmbH. Das Referendariat – der juristische Vorbereitungsdienst nach bestandem Erstem Staatsexamen – dauert zwei Jahre. Es umfasst eine Zivilrechts-, eine Strafrechts-, eine Verwaltungsrechts-, eine Rechtsanwalts-

und eine Wahlstation. Die Möglichkeit, ihre Wahlstation bei der DGB Rechtsschutz GmbH zu absolvieren, nutzte auch Senta Schmoll im Büro Neu-Ulm: „Ich bin froh, das gemacht zu haben“, erzählt sie. „In dieser Zeit habe ich wesentlich mehr gelernt, als ich beim Anwalt mitbekommen hätte“, erinnert sich die heutige Rechtsanwältin.

Bewerbungen können mit Angabe des Ausbildungszeitraumes und des gewünschten Einsatzortes per E-Mail an die Personalabteilung (personal@dgbrechtsschutz.de) geschickt werden. Alle bundesweiten Standorte auf einen Blick unter www.dgbrechtsschutz.de („Vor Ort“).

„Ich habe eine Frage ...“

In Beratungsgesprächen mit den Juristen der DGB Rechtsschutz GmbH sprechen viele Gewerkschaftsmitglieder Themen von allgemeinem Interesse an. Zum Beispiel ...



Beim Dienstunfall mit dem Privat-Pkw muss der Chef zahlen.

Ich habe mit meinem privaten Pkw während eines geschäftlichen Termins einen Unfall verschuldet. Wer zahlt den Schaden?

Grundsätzlich darf dem Arbeitnehmer kein finanzieller Nachteil entstehen, wenn er für eine vom Chef angeordnete Dienstreise sein Privatfahrzeug nutzt.

Sofern er nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat, muss der Chef ihm den Schaden beziehungsweise auch den Schaden am Fremdfahrzeug ersetzen – natürlich auch wenn bereits eine Kilometerpauschale

erstattet wird. Grob fahrlässig handelt der Fahrer beispielsweise, wenn er während der Fahrt mit seinem Handy ohne Freisprecheinrichtung telefoniert. Der Chef muss ihm aber den Fehler nachweisen.

Hat der Arbeitnehmer eine Vollkaskoversicherung, muss ihm der Chef die Selbstbeteiligung und die Rückstufung erstatten. Wenn ein Mangel an dem Privatfahrzeug die Unfallursache war, haftet der Arbeitgeber nicht (LAG Düsseldorf, Az. 14 Sa 823/05). Strafzettel oder Punkte in Flensburg, die während einer Dienstreise mit dem Privat-Pkw gesammelt werden, sind dagegen Privatsache.

Gestärkt in die Zukunft

Aufsichtsrat beschließt Strategiekonzept

Als unverzichtbarer Dienstleister der Gewerkschaften in Rechtsfragen rund um den Arbeitsplatz sieht sich die DGB Rechtsschutz GmbH auch in Zukunft. Das hielt der Aufsichtsrat am 14. März 2007 im ‚Strategiekonzept 2012‘ fest. Um die Kundenbindung weiter zu verbessern, werden auf Bundesebene, auf regionaler und lokaler

Ebene zweimal jährlich gewerkschaftliche Fachgruppen tagen. Zudem wird in Kassel, wo bislang die Bundesrechtsstelle sitzt, ein ‚Gewerkschaftliches Centrum für Revision und Europäisches Recht‘ angesiedelt. Hier wird die höchstrichterliche Rechtsprechung analysiert und Rechtsvertretungen vor dem Europäischen Gerichtshof initiiert.

Mehr Leser

RECHT SO! erscheint mit dieser Ausgabe in höherer Auflage.

Mit dieser Ausgabe wächst die Leserschaft um weitere 9.000 Abonnenten an. Denn ab sofort erhalten auch ehrenamtliche Richter, die sich an den deutschen Arbeits- und Sozialgerichten engagieren, den Newsletter nach Hause. „Damit möchten wir den Einsatz der Ehrenamtlichen würdigen, die mit ihrem Engagement die Rechtsprechung positiv beeinflussen“, erklärt Klaus Westermann, Geschäftsführer der DGB Rechtsschutz GmbH. Diesem Schritt ging eine Fachtagung im November 2006 voraus, zu der das Unternehmen nach Erfurt geladen hatte. 170 ehrenamtliche Richter sowie Experten des Bundesarbeitsgerichts und des Bundessozialgerichts nahmen daran teil.

+++ Ticker +++

„Arbeitnehmerüberlassung/Leiharbeit – Was kann der Betriebsrat tun?“ lautet der Titel einer gemeinsamen Fachkonferenz, die das DGB Bildungswerk und die DGB Rechtsschutz GmbH vom 30. bis 31. August 2007 in Regensburg veranstalten.

Themenschwerpunkte der zwei Tage sind rechtliche Grundlagen der Leiharbeit, die Abgrenzung zu anderen Möglichkeiten des Fremdpersonaleinsatzes sowie Tarifverträge in der Arbeitnehmerüberlassung. Anmeldungen über das DGB Bildungswerk unter Tel: 040. 60 67 06-0. +++

Umgezogen: Das DGB Rechtsschutz-Büro Erfurt befindet sich seit 1. Mai in der Meyfartstraße 19, 99084 Erfurt. +++

Wer zukünftig in Rente geht, wird weniger aus dem Topf der gesetzlichen Rentenversicherung erhalten. Arbeitnehmer können mit zwei staatlich geförderten Modellen diese Lücke ausgleichen: durch die betriebliche Altersvorsorge oder durch Entgeltumwandlung. Der neue Themen-Flyer ‚Betriebliche Altersvorsorge‘ beantwortet die wichtigsten Fragen zum Thema. Das Falblatt kann unter www.dgbrechtsschutz.de heruntergeladen oder in größeren Mengen per E-Mail (anja.niklass@dgbrechtsschutz.de) bestellt werden.



► Grad der Abhängigkeit entscheidend

Ein zunächst als freier Mitarbeiter tätiger Fernsehjournalist wurde beim Saarländischen Rundfunk mehr und mehr in feste Redaktionsabläufe integriert. Seine Statusfeststellung als Arbeitnehmer musste er sich in zwei Instanzen vor Gericht erst erkämpfen.

Der 47-jährige Journalist arbeitet seit 1989 beim Saarländischen Rundfunk als Filmator und Redakteur in der Programmgruppe Wirtschaft, Soziales und Umwelt. Im Laufe der Jahre ist seine Tätigkeit immer stärker in den redaktionellen Bereich eingegliedert worden, so dass er seine Beschäftigung als Arbeitnehmer verstand und einen entsprechenden Arbeitsvertrag wollte. Der Sender weigerte sich, den Vertrag mit dem Fernsehjournalisten nach § 12a TVG als arbeitnehmerähnliche Person zu ändern. Der Redakteur sah jedoch die Grenzen dieses Paragraphen überschritten und suchte den Rechtsbeistand beim DGB Rechtsschutz-Büro in Saarbrücken.

Nur wenig Erfolgsaussichten

„Solche Verfahren sind unwahrscheinlich schwierig und haben geringe Erfolgsaussichten“, erklärt Susanne Theobald, Teamleiterin der Arbeitseinheit Saarbrücken. „Meist scheitern sie daran, dass die Integration in den festen Betriebsablauf nicht bewiesen werden kann.“ So schien es auch in diesem Fall zu sein. Denn in der ersten Instanz war die Klage zunächst gescheitert: Es war nur ein Zeuge gehört worden und dieser nicht ausführlich. Das Arbeitsgericht Saarbrücken gab dem beklagten Sender Recht. Dieser behauptete, dass der Mitarbeiter nach wie vor lediglich als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen sei.

Nachweis vor Gericht gelungen

Das gestaltete sich in der zweiten Instanz anders. Das Gericht ließ mehr Zeugen zu und deren Anhörung war detaillierter. „So konnten wir beweisen“, führt die Arbeitsrechtsexpertin aus, „dass unser Mandant überwiegend fest in den vorgegebenen Arbeitsrahmen eingeplant war.“ Längst hatte er nicht mehr nur in eigener Verantwortung Fernsehbeiträge realisiert. Der Journalist sah sich in der Redaktion als ‚Mädchen für alles‘: Er erledigte alle anfallenden redaktionellen Arbeiten, betreute auch andere Mitarbeiter und war jeden Tag zwischen 10 und 18 Uhr in die Arbeitshierarchie fest eingebunden. Selbst seinen Urlaub musste er sich genehmigen lassen. Der Grad der persönlichen Abhängigkeit muss über

50 Prozent liegen und der Mitarbeiter muss überwiegend weisungsgebunden sein – dann erst ist der Status als Arbeitnehmer gegeben. „Das zu beweisen bedeutet für den Kläger eine große Fleißarbeit“, weiß Susanne Theobald. Der gesamte Arbeitstag muss über einen längeren Zeitraum von morgens bis abends protokolliert werden: Welche Tätigkeiten sind auf wessen Anweisungen durchgeführt worden? Zeugenaussagen von Kollegen und Vorgesetzten müssen diese Aufzeichnungen unterstreichen. „In der Berufung ist uns dies gelungen“, berichtet die Teamleiterin, „die Zeugen haben bestätigt, dass unser Mandant seine Arbeit nicht frei gestaltet hat, sondern in ein festes Arbeitsschema redaktionell eingebunden war.“

Ein Prozess mit Folgen

Durch die Zeugen konnte vor dem Berufungsgericht ebenfalls glaubhaft dargelegt werden, dass nach der Klageerhebung des Journalisten der Sender versuchte, ihn Zug um Zug aus der Redaktionstätigkeit wieder herauszunehmen. „Wir konnten beweisen, dass dies aufgrund des Prozesses geschah“, freut sich die Juristin. Seinen Arbeitnehmerstatus konnte der Fernsehjournalist erfolgreich durchsetzen, aber die nächste Auseinandersetzung ist schon vor-

programmiert: Bei der tariflichen Eingruppierung der Vergütung haben die Sendeanstalt und der Journalist verschiedene Ansichten. Bisher versuchen die Parteien, sich außergerichtlich zu einigen.

*Landesarbeitsgericht Saarland
am 27. November 2006, Az. 1 Sa 39/06*



Trotz geringer Erfolgsaussichten konnte Teamleiterin Susanne Theobald den Arbeitnehmerstatus ihres Mandanten gerichtlich feststellen lassen.

■■■ Statusfeststellung

Im Unterschied zum arbeitnehmerähnlichen Mitarbeiter, also ein Selbstständiger oder Freiberufler, muss ein Arbeitnehmer überwiegend in persönlicher Abhängigkeit zum Arbeitgeber stehen.

Arbeitnehmer ist, so heißt es im Berufungsurteil, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages im Dienste eines Anderen zu Leistungen weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist. Das Ausmaß des Weisungsrechts ist ein entscheidender Gradmesser bei der Unterscheidung zwischen Arbeitnehmer und arbeitnehmerähnlicher Arbeit.

Wer überwiegend seine Tätigkeit und Arbeitszeit frei gestaltet, ist als Selbstständiger, als **arbeitnehmerähnliche Person**, zu

bezeichnen. Ein Arbeitnehmer dagegen ist weisungsgebunden nicht nur in Bezug auf die Arbeitszeit, sondern auch auf den Ort, den Inhalt der Tätigkeiten, die Dauer und die Art der Durchführung.

Bei der **Statusfeststellung** ist die tatsächliche Art der Geschäftsleistung von Belang und nicht die Vertragsvereinbarung. Auf die Würdigung der gesamten Umstände eines Einzelfalles hat das Berufungsgericht ausdrücklich hingewiesen. Eine arbeitnehmerähnliche Tätigkeit zeichnet sich durch die wirtschaftliche Abhängigkeit aus, während sich Arbeitnehmer darüber hinaus in einer persönlichen Abhängigkeit im Rahmen des Weisungsrechts des Arbeitgebers befinden.

▶▶ Arbeitnehmer weiter geschützt

Betriebsübergänge finden immer häufiger auf europäischer Ebene statt. Welchen Einfluss hat diese Entwicklung auf die Rechtsprechung? Fragen an Friedrich Hauck, Vorsitzender Richter am BAG.

Gerade hat die Bundesregierung ihre Stellungnahme zum Grünbuch Arbeitsrecht der EU-Kommission veröffentlicht. Die Kommission will europaweit ein modernes Arbeitsrecht schaffen, um den Arbeitsmarkt flexibler zu gestalten. Werden deutsche Arbeitnehmer mit dem Europarecht besser geschützt sein als derzeit?



Deutsche Arbeitnehmer werden mit dem Europarecht nicht besser geschützt sein – Friedrich Hauck, Vorsitzender Richter des 8. Senats am Bundesarbeitsgericht.

Generell kann man nicht sagen, dass deutsche Arbeitnehmer mit dem Europarecht besser geschützt sein werden als derzeit mit nationalem Recht. Schließlich enthält das deutsche nationale Recht ein gewisses Schutzsystem zugunsten der Arbeitnehmer. Das Europarecht hat allerdings in manchen Bereichen das nationale Recht beeinflusst und auch erweitert: Aktuelles Beispiel dafür ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das der Umsetzung von verschiedenen europäischen Richtlinien dient und den Schutz der Arbeitnehmer ausdehnt. Beispiele lassen sich auch im Befristungs- und im Betriebsübergangsrecht finden.

Beim Betriebsübergang hat der EuGH mit seiner Entscheidung vom 20.11.2003 eine europäische Regelung definiert, die in Konkurrenz zur nationalen Regelung steht. Wie hat dieses Urteil die deutsche Rechtsprechung beeinflusst?

In der Entscheidung vom 15.12.2005, die zum Teil auf die Entscheidung des EuGH vom 20.11.2003 zurückgeführt wird, hat der EuGH ausgeführt, eine eigenwirtschaftliche Nutzung der Betriebsmittel durch den

Betriebserberwerber sei europarechtlich nicht Voraussetzung eines Betriebsübergangs. Das BAG hat sich dem angeschlossen und legt § 613a BGB – europarechtskonform – genauso aus.

Der 8. Senat des Bundesarbeitsgerichts, dem Sie vorstehen, hat in den letzten Monaten einige Urteile zum Betriebsübergang gefällt und darin weitere Fragen geklärt. Welches sind die wichtigsten Grundsätze beim Betriebsübergang?

Nach der aktuellen Rechtsprechung setzt ein Betriebsübergang den rechtsgeschäftlichen Übergang einer wirtschaftlichen Einheit „Betrieb“ oder „Betriebsteil“ und deren tatsächliche Fortführung unter Wahrung ihrer Identität, also im Wesentlichen unverändert, voraus. Maßgeblich ist, dass bei wertender Betrachtung der eigentliche Kern des zur Wertschöpfung erforderlichen Funktionszusammenhanges übergeht. Bei einer Änderung des Betriebszwecks oder der Eingliederung eines Betriebes in eine schon vorhandene Organisation liegt kein Betriebsübergang vor. Der Übergang eines Betriebsteils steht für dessen Arbeitnehmer einem Betriebsübergang gleich.

Sie vertreten die Meinung, dass der vom Betriebsübergang betroffene Arbeitnehmer nicht auf sein Widerspruchsrecht hingewiesen werden müsse. Wie soll der Arbeitnehmer sich verhalten, damit ihm keine Nachteile entstehen?

Nach der Rechtsprechung des BAG ist es Sinn und Zweck der Unterrichtungspflicht

»Das Europarecht hat in manchen Bereichen das nationale Recht beeinflusst und auch erweitert wie durch das AGG.«

Friedrich Hauck

des § 613a Abs. 5 BGB, dem Arbeitnehmer eine ausreichende Wissensgrundlage zu geben, ob er von seinem Widerspruchsrecht Gebrauch machen soll oder nicht. Dazu ist erst einmal erforderlich, dass der Arbeitnehmer weiß, dass er ein Widerspruchsrecht hat. Weiter muss – neben den gesetzlichen Unterrichtungstatbeständen – der Arbeitnehmer in Textform über

die Identität des Betriebserberwerbers und die Folgen eines Widerspruchs – Kündigung, Anwendung eines abgeschlossenen Sozialplans – informiert werden. Ob der Arbeitnehmer dann dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses widerspricht oder nicht, ist seine Entscheidung.

Impressum



RECHT SO!

Der Newsletter der
DGB Rechtsschutz GmbH
ISSN 1861-7174

Ausgabe 3_07 (Juni 2007)

Druckte Auflage: 16.500
Erscheint fünfmal jährlich.

Herausgeber:

DGB Rechtsschutz GmbH
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefon: 0211. 43 01-508/-516
Telefax: 0211. 43 01-501

Verantwortlich:

Klaus Westermann

Redaktion:

Katja Brittig (ran Verlag GmbH),
Ulrich Kalhöfer (ran Verlag GmbH),
Dr. Reinold Mittag
(DGB Rechtsschutz GmbH),
Dr. Anja Niklaß
(DGB Rechtsschutz GmbH),
Klaus Westermann
(DGB Rechtsschutz GmbH),
Hans-Martin Wischnath
(DGB Rechtsschutz GmbH)

Fotos:

Photocase, Thomas Range,
Peter Riecke (Thüringer Allgemeine),
Harry Schnitger, Thomas Seeber

Grafik & Produktion,

Redaktionsadresse:
ran Verlag GmbH
Amsterdamer Straße 228
50735 Köln
Telefon: 0221. 973 28-0
Telefax: 0221. 973 28-28
E-Mail:
redaktion.rechtso@ranverlag.de

www.dgbrechtsschutz.de

■ ■ ■ Grünbuch Arbeitsrecht

Die Grundthese des Grünbuchs ist, dass die europäischen Arbeitsmärkte flexibler werden müssen, um die Herausforderungen der Globalisierung und des demografischen Wandels zu bewältigen, mehr Beschäftigung zu schaffen und der Spaltung des Arbeitsmarktes entgegenzuwirken. Unter Rückgriff auf die Idee der ‚Flexicurity‘ (Arbeitgeber fordern ‚Flexibilisierung‘, d. h. eine Lockerung des Kündigungsschutzes; Arbeitnehmer sind an der ‚Sicherheit‘ ihres Arbeitsplatzes interessiert) wird von der Europäischen Kommission im Grünbuch einseitig das Arbeitsrecht als anpassungsbedürftig herausgegriffen.

Die Bundesregierung kritisiert in ihrer Stellungnahme die Betonung des Arbeitsrechts für die europäischen Arbeitsmärkte. Die Fokussierung auf arbeitsrechtliche Aspekte dürfe nicht dazu führen, dass andere Ansätze wie aktive Arbeitsmarktpolitik, faire Löhne oder Chancengleichheit unberücksichtigt bleiben. Der DGB fordert darüber hinaus Reformen, bei denen Flexibilität nicht zu Lasten der sozialen und arbeitsrechtlichen Absicherung der Arbeitnehmer geht. Grünbücher sind Diskussionspapiere der Europäischen Kommission zu einem bestimmten Thema mit dem Ziel, eine öffentliche und wissenschaftliche Diskussion herbeizuführen.