



EUROPÄISCHE
KOMMISSION

Brüssel, den 22.1.2018
COM(2017) 797 final/2

2017/0355 (COD)

CORRIGENDUM

This document corrects document COM(2017) 797 final of 21.12.2017.

Concerns the DE language version.

[Wrong numbering of paragraphs in the Articles].

The text shall read as follows:

Vorschlag für eine

RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES

über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union

{SWD(2017) 478} - {SWD(2017) 479}

BEGRÜNDUNG

1. KONTEXT DES VORSCHLAGS

Die Arbeitswelt hat sich seit der Annahme der Richtlinie 91/533/EWG über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen (im Folgenden „Richtlinie über schriftliche Erklärungen“) erheblich verändert. In den letzten 25 Jahren war der Arbeitsmarkt Gegenstand einer zunehmenden Flexibilisierung. Im Jahr 2016 betraf ein Viertel aller Arbeitsverträge „atypische“ Formen der Beschäftigung, und mehr als die Hälfte der in den letzten zehn Jahren neu geschaffenen Arbeitsplätze waren „atypisch“.¹ Die Digitalisierung hat die Schaffung neuer Formen der Beschäftigung begünstigt, und durch den demografischen Wandel hat sich auch die Erwerbsbevölkerung diversifiziert. Die Flexibilität, die mit den neuen Beschäftigungsformen einhergeht, hat sich als wichtiger Faktor für die Schaffung von Arbeitsplätzen und das Wachstum des Arbeitsmarkts erwiesen. Seit 2014 wurden mehr als fünf Millionen Arbeitsplätze geschaffen; davon betrafen fast 20 % neue Formen der Beschäftigung. Die Anpassungsfähigkeit der neuen Beschäftigungsformen an Veränderungen des wirtschaftlichen Kontexts hat auch die Entstehung neuer Geschäftsmodelle, z. B. in der kollaborativen Wirtschaft, gefördert und Personen Zugang zum Arbeitsmarkt eröffnet, die zuvor davon ausgeschlossen waren. Das Beschäftigungsniveau in der EU befindet sich mit 236 Millionen erwerbstätigen Männern und Frauen auf Rekordniveau.

Diese Tendenzen haben jedoch auch Instabilität und eine abnehmende Planbarkeit in einigen Arbeitsbeziehungen zur Folge, vor allem für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in besonders prekären Verhältnissen. Durch ungeeignete Rechtsvorschriften können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in atypischen Beschäftigungsverhältnissen undurchsichtigen oder unlauteren Praktiken ausgesetzt sein, wodurch sie ihre Rechte nur schwer geltend machen können. Zwischen 4 und 6 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Abruf- oder Gelegenheitsarbeitsverträge, oft ohne Angabe, wann und wie lange sie arbeiten werden. Mehr als 1 Million Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterliegen Ausschlussklauseln, die sie daran hindern, für einen weiteren Arbeitgeber zu arbeiten.² Nur ein Viertel der befristet Beschäftigten findet eine unbefristete Stelle, und der Anteil derjenigen, die nicht aus freien Stücken in Teilzeit arbeiten, betrug im Jahr 2016 rund 28 %.³ Flexiblere Arbeitsregelungen können Unsicherheit bezüglich der geltenden Rechte schaffen.⁴

Als Reaktion darauf haben einige Mitgliedstaaten neue Vorschriften erlassen, und die nationalen Sozialpartner haben neue Tarifverträge ausgearbeitet, wodurch das Regelungssystem in der EU zunehmend komplex geworden ist. Dadurch steigt die Gefahr des Wettbewerbs auf der Grundlage von Sozialdumping, was auch den Arbeitgebern schadet, die unhaltbarem Wettbewerbsdruck ausgesetzt sind, sowie den Mitgliedstaaten, denen Steuereinnahmen und Sozialversicherungsbeiträge entgehen. Die Herausforderung besteht

¹ Atypische Formen der Beschäftigung umfassen unbefristete Teilzeitbeschäftigungen sowie befristete Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigungen.

² „Study to support Impact Assessment on the Review of the Written Statement Directive“, Centre for Strategy and Evaluation Services and Public Policy and Management Institute.

³ EU Labour Force Survey (EU-28, 2016).

⁴ Europäische Kommission, *Europäische Agenda für die kollaborative Wirtschaft*, COM(2016)356 final.

darin zu gewährleisten, dass dynamische, innovative Arbeitsmärkte, die die Wettbewerbsfähigkeit der EU begründen, in einer Weise geregelt werden, die allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einen grundlegenden Schutz und den Arbeitgebern längerfristige Produktivitätssteigerungen bietet und eine Konvergenz hin zu besseren Lebens- und Arbeitsbedingungen in der ganzen EU ermöglicht.

Diese Initiative gehört zu den wichtigsten Maßnahmen der Kommission im Zuge der europäischen Säule sozialer Rechte, die das Europäische Parlament, der Rat und die Kommission beim Sozialgipfel zum Thema faire Arbeitsplätze und Wachstum am 17. November 2017 in Göteborg proklamiert haben.⁵ Die Säule dient als Kompass für eine erneute Aufwärtskonvergenz bei den Sozialstandards im Zusammenhang mit den sich wandelnden Gegebenheiten der Arbeitswelt. Diese Richtlinie trägt im Wesentlichen zur Verwirklichung der Grundsätze 5 „Sichere und anpassungsfähige Beschäftigung“ und 7 „Informationen über Beschäftigungsbedingungen und Kündigungsschutz“ der Säule bei.⁶ Die Initiative wurde in der Absichtserklärung des Kommissionspräsidenten Juncker und des ersten Vizepräsidenten Timmermans am 13. September 2017 angekündigt und ist Teil des Arbeitsprogramms der Kommission.

Der Vorschlag befasst sich mit zwei miteinander verknüpften Herausforderungen. So wurden bei der Evaluierung der Richtlinie 91/533/EWG im Rahmen des Programms der Kommission zur Gewährleistung der Effizienz und Leistungsfähigkeit der Rechtsetzung (REFIT)⁷ Schwachstellen im persönlichen und sachlichen Geltungsbereich der Richtlinie ermittelt und Empfehlungen für mögliche Verbesserungen abgegeben. Auch im Zuge der öffentlichen Konsultation über die europäische Säule sozialer Rechte⁸ wurden Lücken zwischen dem sozialen Besitzstand der EU und den jüngsten Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt aufgezeigt. Dies unterstrich auch das Europäische Parlament in seiner Entschließung vom Januar 2017 über die Säule. Es forderte die Ausweitung der bestehenden Mindestnormen um neue Arten von Beschäftigungsverhältnissen, eine bessere Durchsetzung des EU-Rechts, eine höhere Rechtssicherheit im gesamten Binnenmarkt und die Verhinderung der Diskriminierung, indem das geltende EU-Recht ergänzt und dafür gesorgt wird, dass jeder Arbeitnehmer, ungeachtet der Vertragsart oder des Beschäftigungsverhältnisses, über ein Grundpaket an durchsetzbaren Rechten verfügt.⁹ In seiner Entschließung zu Arbeitsbedingungen und prekären Beschäftigungsverhältnissen vom Juli 2017 fordert das Europäische Parlament die Kommission auf, die Richtlinie über schriftliche Erklärungen zu überarbeiten und dabei neuen Beschäftigungsformen Rechnung zu tragen.¹⁰ Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss und der Ausschuss der Regionen wiesen in ihrer jeweiligen Stellungnahme auf Lücken beim Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hin und

⁵ <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13129-2017-INIT/de/pdf>

⁶ Grundsatz 7 „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben das Recht, am Beginn ihrer Beschäftigung schriftlich über ihre Rechte und Pflichten informiert zu werden, die sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergeben, auch in der Probezeit. (...)“

⁷ *REFIT-Evaluierung der Richtlinie über schriftliche Erklärungen (Richtlinie 91/533/EWG)*, SWD(2017) 205 final.

⁸ *Report of the public consultation, accompanying the document Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions – Establishing a European Pillar of Social Rights*, SWD(2017)206 final.

⁹ Entschließung des Europäischen Parlaments vom 19. Januar 2017 zu einer europäischen Säule sozialer Rechte.

¹⁰ Entschließung des Europäischen Parlaments vom 4. Juli 2017 zu Arbeitsbedingungen und prekären Beschäftigungsverhältnissen.

unterstrichen, dass die EU handeln und einen Rahmen für faire Arbeitsbedingungen schaffen muss, der für ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Flexibilität und Sicherheit sorgt.¹¹

Am 26. April 2017 bzw. am 21. September 2017 leitete die Kommission eine Anhörung der europäischen Sozialpartner in zwei Phasen zur möglichen Ausrichtung und zum Inhalt einer Unionsmaßnahme gemäß Artikel 154 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) ein.¹² Die Sozialpartner setzten keinen Dialog gemäß Artikel 155 AEUV zur Herstellung vertraglicher Beziehungen einschließlich des Abschlusses von Vereinbarungen zu dem Thema in Gang. Auf der Grundlage der von den Sozialpartnern im Zuge der Konsultation geäußerten Standpunkte legt die Kommission im Einklang mit dem AEUV diesen Vorschlag für eine Richtlinie vor.

Das **übergeordnete Ziel** der vorgeschlagenen Richtlinie ist es, sichere und verlässliche Beschäftigung zu fördern und gleichzeitig die Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes zu erhalten und die Lebens- und Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Um dieses übergeordnete Ziel zu erreichen, werden die folgenden **Einzelziele** angestrebt:

- (1) verbesserter Zugang der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu Informationen betreffend ihre Arbeitsbedingungen;
- (2) verbesserte Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, vor allem die in neuen und atypischen Beschäftigungsverhältnissen Tätigen, unter Wahrung eines Spielraums für Anpassungsfähigkeit und Innovation am Arbeitsmarkt;
- (3) bessere Einhaltung der Normen für die Arbeitsbedingungen durch verstärkte Durchsetzung;
- (4) größere Transparenz am Arbeitsmarkt unter Vermeidung unnötigen Aufwands für Unternehmen jeder Größe.

Die vorgeschlagene Richtlinie soll die Richtlinie über schriftliche Erklärungen durch ein Instrument ersetzen, das die Transparenz der Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewährleistet und neue materielle Rechte definiert, die die Planbarkeit und die Sicherheit der Arbeitsbedingungen vor allem für diejenigen verbessern sollen, die sich in prekären Beschäftigungsverhältnissen befinden. Dazu werden in Kapitel II aktualisierte wesentliche Informationen über das Beschäftigungsverhältnis für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der EU eingeführt, einschließlich der schätzungsweise 2 bis 3 Millionen Arbeitskräfte, die derzeit aus dem Geltungsbereich der Richtlinie über schriftliche Erklärungen ausgeklammert sind, welche den Mitgliedstaaten die Definition der Begriffe „Arbeitnehmer/in“ und „Arbeitsverhältnis“ überlässt. Der persönliche Geltungsbereich der Richtlinie wird durch die Definition des Begriffs des „Arbeitnehmers“ bzw. der „Arbeitnehmerin“ auf der Grundlage der gefestigten Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) zur Festlegung des Arbeitnehmerstatus geklärt und ausgeweitet, indem die Möglichkeiten für die Mitgliedstaaten eingeschränkt werden, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in kurzzeitig bestehenden oder Gelegenheitsbeschäftigungsverhältnissen auszuschließen. In Kapitel III wird eine Reihe neuer Mindestanforderungen aufgestellt: Beschränkung der Dauer jeder Probezeit, eine allgemeine Regel, wonach ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin nicht daran gehindert werden kann, außerhalb seiner bzw. ihrer

¹¹ Stellungnahme SOC/542 des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses vom 25. Januar 2017. Ausschuss der Regionen, Stellungnahme „Die europäische Säule sozialer Rechte“, 11. Oktober 2017.

¹² C(2017) 2611 final und C(2017) 6121 final.

Arbeitszeiten ein Arbeitsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber einzugehen, das Recht auf bessere Planbarkeit der Arbeitszeit und eine angemessene Frist für die Vorankündigung bei Personen mit variablen Arbeitszeiten, die Möglichkeit, um eine planbarere und sicherere Form der Beschäftigung zu ersuchen, sowie das Recht auf kostenlose obligatorische Fortbildung. Diese Rechte werden untermauert durch Bestimmungen, die den Schwächen bei der Durchsetzung der Richtlinie 91/533/EWG abhelfen sollen und die Durchsetzungsmaßnahmen anderer Rechtsakte des sozialen Besitzstands der EU übernehmen, die sich mit ähnlichen Situationen befassen.¹³

Statt sich auf eine bestimmte Form der Beschäftigung zu beschränken, wie es bei den Richtlinien über Teilzeitarbeit, befristete Arbeitsverträge oder Leiharbeit¹⁴ der Fall ist, wird die vorgeschlagene Richtlinie einen umfassenden Grundschutz für alle bestehenden und künftigen Vertragsformen gewährleisten. Eine solche Richtlinie wird ein wirksameres Instrument als gesonderte Legislativinitiativen für bestimmte Formen der Beschäftigung sein, die aufgrund des raschen Wandels auf dem Arbeitsmarkt schnell überholt sein können. Die vorgeschlagene Richtlinie sollte den rechtlichen Rahmen für eine künftige positive Entwicklung neuer, flexibler Formen der Beschäftigung bieten.

Der Vorschlag dürfte eine Reihe von Vorteilen bieten. Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, auch solche in kurzzeitig bestehenden oder Gelegenheitsbeschäftigungsverhältnissen werden von klar definierten Arbeitsbedingungen und neuen Mindeststandards profitieren. Die Arbeitgeber werden möglicherweise geringfügig an Flexibilität einbüßen; andererseits werden ihnen ein nachhaltigerer Wettbewerb mit größerer Rechtssicherheit sowie motiviertere und produktivere Arbeitskräfte zugutekommen, dank zunehmender Beständigkeit von Verträgen und besserer Mitarbeiterbindung. Die Gesellschaft insgesamt würde von höheren Einnahmen durch Steuern und Sozialabgaben profitieren.

- **Kohärenz mit den in diesem Politikbereich bestehenden Bestimmungen**

Die vorgeschlagene Richtlinie ergänzt die folgenden Vorschriften des EU-Sekundärrechts:

Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen

In Artikel 6 der vorgeschlagenen Richtlinie wird definiert, welche schriftlichen Informationen ins Ausland geschickten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern – auch denen, die in einen anderen EU-Mitgliedstaat entsandt werden – bereitzustellen sind; dabei wird gemäß den Empfehlungen der REFIT-Evaluierung von den einschlägigen Bestimmungen der Richtlinie 96/71/EG ausgegangen.

Richtlinie 97/81/EG des Rates über Teilzeitarbeit und Richtlinie 1999/70/EG des Rates über befristete Arbeitsverträge

¹³ Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung), Richtlinie 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft und Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf.

¹⁴ Richtlinie 97/81/EG des Rates (Teilzeitarbeit), Richtlinie 1999/70/EG des Rates (befristete Arbeitsverträge), Richtlinie 2008/104/EG (Leiharbeit).

Artikel 10 der vorgeschlagenen Richtlinie ergänzt die Bestimmungen der beiden Richtlinien, die sich ausdrücklich an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Teilzeit oder in befristeten Arbeitsverhältnissen richten, indem die Möglichkeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geschaffen wird, sofern verfügbar, um eine Form der Beschäftigung mit planbareren und sichereren Arbeitsbedingungen zu ersuchen und eine begründete schriftliche Antwort des Arbeitgebers zu erhalten.

Richtlinie 2008/104/EG über Leiharbeit

Die REFIT-Evaluierung ergab, dass die Richtlinie über schriftliche Erklärungen die Richtlinie 2008/104/EG besser berücksichtigen könnte, indem sie Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmer explizit in den Geltungsbereich einschließen und angeben würde, dass das entleihende Unternehmen verpflichtet ist, die Leiharbeitskräfte unmittelbar über die Beschäftigungsbedingungen zu informieren. Dies spiegelt sich in Artikel 2 der vorgeschlagenen Richtlinie wider, in dem Kriterien für die Definition des Arbeitnehmer- bzw. des Arbeitgeberstatus festgelegt werden, sowie in Artikel 1, dem zufolge die Aufgaben des Arbeitgebers von mehr als einer Organisation wahrgenommen werden können.

Außerdem fördern die Bestimmungen des Kapitels III der vorgeschlagenen Richtlinie eine Arbeitszeitgestaltung, die dem Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer dient, wie sie die Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung vorsieht.

Die Kommission weist darauf hin, dass Praktikanten bereits dem Schutz nach der Empfehlung des Rates vom 10. März 2014 zu einem Qualitätsrahmen für Praktika unterliegen. Die Kommission hat einen ähnlichen Rahmen für Auszubildende vorgeschlagen.¹⁵

Die Durchsetzungsbestimmungen von Artikel 13 bis 18 der vorgeschlagenen Richtlinie wurden von den Bestimmungen des geltenden sozialen Besitzstands der EU abgeleitet und ergänzen diese, wie es in dem Abschnitt über die einzelnen Artikel der vorgeschlagenen Richtlinie beschrieben ist.

• **Kohärenz mit den Strategien der Union in anderen Bereichen**

Die vorgeschlagene Richtlinie trägt zur Verwirklichung der folgenden in der europäischen Säule sozialer Rechte verankerten Grundsätze bei:

Grundsatz 1: *Allgemeine und berufliche Bildung und lebenslanges Lernen.* Die Informationspflicht nach Artikel 3 wird auf berufliche Bildungsangebote des Arbeitgebers ausgeweitet; gemäß Artikel 11 sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, dass die Arbeitgeber ihren Beschäftigten die durch einschlägiges EU- oder nationales Recht oder Tarifverträge vorgeschriebenen Schulungen ohne zusätzliche Kosten anbieten.

Grundsatz 2: *Gleichstellung der Geschlechter.* Von neuen und atypischen Formen der Beschäftigung sind überwiegend Frauen betroffen; sie würden deshalb besonders von den in den Kapiteln III bis VI der vorgeschlagenen Richtlinie geschaffenen materiellen Rechten profitieren.¹⁶ Die Richtlinie wird daher zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung und der Chancengleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt beitragen.

¹⁵ COM(2017) 563 final.

¹⁶ EU Labour Force Survey (EU-28, 2016).

Grundsatz 5: *Sichere und anpassungsfähige Beschäftigung*. Die Ausweitung des Geltungsbereichs der vorgeschlagenen Richtlinie gemäß Artikel 1 und 2 steht im Zusammenhang mit dem Grundsatz, dem zufolge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer „ungeachtet der Art und Dauer des Beschäftigungsverhältnisses“ das Recht auf faire und gleiche Behandlung im Hinblick auf Arbeitsbedingungen sowie den Zugang zu sozialem Schutz und Fortbildung haben. Der gesamte Inhalt der vorgeschlagenen Richtlinie soll für ein ausgewogenes Verhältnis sorgen zwischen der Stärkung der Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und der Wahrung der „notwendigen Flexibilität für Arbeitgeber, damit sie sich schnell an sich verändernde wirtschaftliche Rahmenbedingungen anpassen können“, gemäß dem Grundsatz 5 b); dazu gehört auch die Möglichkeit, die Mindestanforderungen für die Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge zu ändern (Artikel 12). Die vorgeschlagene Richtlinie steht außerdem im Zusammenhang mit dem Grundsatz 5 d): „Beschäftigungsverhältnisse, die zu prekären Arbeitsbedingungen führen, werden unterbunden, unter anderem durch das Verbot des Missbrauchs atypischer Verträge. Probezeiten sollten eine angemessene Dauer nicht überschreiten.“ Die neuen materiellen Rechte auf bessere Planbarkeit, auf Ersuchen um eine neue Form der Beschäftigung sowie die Einschränkungen der Verwendung von Ausschließlichkeits- und Unvereinbarkeitsklauseln beziehen sich auf den ersten Teil des Grundsatzes, die Beschränkung der Dauer der Probezeit auf sechs Monate auf den zweiten.

Grundsatz 7: *Informationen über Beschäftigungsbedingungen und Kündigungsschutz*. Die vorgeschlagene Richtlinie stärkt die derzeitige Verpflichtung zur Vorlage schriftlicher Informationen, da sie die Liste der mindestens vorzulegenden Informationen erweitert und aktualisiert und die Frist für die Vorlage, die derzeit 2 Monate beträgt, auf den ersten Tag des Beschäftigungsverhältnisses verkürzt. Damit wird Bezug genommen auf den Grundsatz 7 a), dem zufolge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer „am Beginn ihrer Beschäftigung“ informiert werden sollen.

Grundsatz 8: *Sozialer Dialog und Einbeziehung der Beschäftigten*. Die Sozialpartner wurden gemäß Artikel 154 AEUV über die mögliche Reichweite der Unionsmaßnahme zur Überarbeitung der Richtlinie über schriftliche Erklärungen angehört, und ihre Antworten sind in den Vorschlag der Kommission eingeflossen. Artikel 12 der vorgeschlagenen Richtlinie sieht eine gewisse Flexibilität bezüglich der Mindestanforderungen nach Kapitel III vor, die im Wege von Tarifverträgen geändert werden können, solange das Ergebnis im Einklang mit dem von der vorgeschlagenen Richtlinie gewährten allgemeinen Schutz steht.

Weitere Initiativen zur Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte sind eng mit der vorgeschlagenen Richtlinie verbunden und ergänzen diese, unter anderem die Legislativvorschläge zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige (COM(2017)253 final), eine Anhörung der Sozialpartner zum Thema Zugang zum Sozialschutz für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Selbstständige (C(2017)2610 final und C(2017)7773 final) sowie eine Mitteilung zu Auslegungsfragen in Bezug auf die Arbeitszeitgestaltung (C(2017)2601 final). Mit dem Vorschlag für eine Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige wird ein Recht für berufstätige Eltern von Kindern bis 12 Jahren eingeführt, flexible Arbeitsregelungen für Betreuungszwecke zu beantragen; die Arbeitgeber haben anschließend die Pflicht, Anträge auf flexible Arbeitsregelungen unter Berücksichtigung der Bedürfnisse sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer zu prüfen und zu beantworten sowie jede Ablehnung zu begründen. Arbeitgeber wären außerdem verpflichtet, Anträge auf die Rückkehr zum ursprünglichen Arbeitsmuster zu prüfen und zu beantworten. Die vorgeschlagene Richtlinie über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen würde diese Bestimmungen ergänzen,

indem sie die Möglichkeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schafft, nicht um eine flexiblere, sondern eine sicherere Form der Beschäftigung zu ersuchen.

Berücksichtigt wurden außerdem der Vorschlag zur Überarbeitung der Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern (COM(2016)128 final) und die Vorschläge im Rahmen des „Mobilitätspakets“ im Verkehrsbereich vom 31. Mai 2017, insbesondere der Vorschlag spezifischer Regeln für die Entsendung von Kraftfahrern im Straßenverkehrssektor (COM(2017)278 final).

2. RECHTSGRUNDLAGE, SUBSIDIARITÄT UND VERHÄLTNISMÄSSIGKEIT

• Rechtsgrundlage

Der Vorschlag beruht auf Artikel 153 Absatz 2 Buchstabe b AEUV, der den Erlass von Mindestvorschriften durch Richtlinien unter anderem im Bereich der „Arbeitsbedingungen“ (Artikel 153 Absatz 1 Buchstabe b AEUV) vorsieht, wobei verwaltungsmäßige, finanzielle oder rechtliche Auflagen zu vermeiden sind, die der Gründung und Entwicklung von kleinen und mittleren Unternehmen entgegenstehen.

• Subsidiarität

Die Verpflichtung zur Unterrichtung über die Arbeitsbedingungen wurde auf EU-Ebene mit der Richtlinie 91/533/EWG eingeführt. Die REFIT-Evaluierung dieser Richtlinie hat bestätigt, dass Maßnahmen auf EU-Ebene in diesem Bereich nach wie vor notwendig sind, wobei der Subsidiaritätsgrundsatz zu achten ist. Es sind Änderungen erforderlich, um die Richtlinie mit den Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt, die seit ihrer Annahme im Jahr 1991 zu beobachten waren, in Einklang zu bringen und die bei der REFIT-Evaluierung ermittelten Schwachstellen zu beheben.

Die mit Kapitel III geschaffenen, zusätzlichen materiellen Rechte sind auf EU-Ebene gerechtfertigt, weil Maßnahmen einzelner Mitgliedstaaten als Reaktion auf die Entstehung neuer und atypischer Beschäftigungsformen nicht zwangsläufig das gleiche Schutzniveau im Hinblick auf die Transparenz und die Verlässlichkeit bieten und die Gefahr zunehmender Divergenzen zwischen den Mitgliedstaaten bergen, was zu einem Wettbewerb auf der Grundlage von sozialen Standards führen könnte. Die Unternehmen würden weiterhin nicht unter den gleichen Bedingungen miteinander konkurrieren, und die Funktionsweise des Binnenmarkts würde beeinträchtigt.

Die vorgeschlagene Richtlinie beruht auf einem Mindestmaß an Harmonisierung der Systeme der Mitgliedstaaten, womit sie die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten bei der Festlegung höherer Standards achtet, und sie gibt den Sozialpartnern die Möglichkeit, die Kombination materieller Rechte und Pflichten im Wege von Tarifverträgen zu ändern. Im Einklang mit Artikel 153 Absatz 2 Buchstabe b AEUV fördert und ergänzt die Richtlinie die Aktivitäten der Mitgliedstaaten durch Mindestvorschriften, die schrittweise anzuwenden sind.

• Verhältnismäßigkeit

Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit wird in vollem Umfang gewahrt, da der Geltungsbereich des Vorschlags sich darauf beschränkt, für die konsequente Unterrichtung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern über ihre Arbeitsbedingungen zu sorgen und ihnen grundlegende Rechte zu garantieren, ohne die es zu einer Abwärtsspirale bei den Sozialstandards kommen könnte. Die vorgeschlagene Richtlinie umfasst Maßnahmen zur Minderung von Verwaltungsaufwand und zur Förderung ihrer Einhaltung. Wie in der Folgenabschätzung angegeben, werden die Kosten angesichts des zusätzlichen, langfristigen

Nutzens – sicherere Beschäftigung, höhere Produktivität und vereinfachte Verfahren für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und für Arbeitgeber – angemessen und gerechtfertigt sein, da sie auch mit den übergeordneten sozialen Zielen der EU in Einklang stehen.

Der Vorschlag lässt es den Mitgliedstaaten offen, günstigere Standards für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beizubehalten oder anzunehmen und ihre besonderen nationalen Gegebenheiten zu berücksichtigen; er bietet die Möglichkeit, die Liste der materiellen Rechte im Wege von Tarifverträgen zu ändern. Der Vorschlag lässt somit Raum für Flexibilität, was die Wahl der konkreten Maßnahmen zur Durchführung angeht.

- **Wahl des Instruments**

Artikel 153 Absatz 2 Buchstabe b in Verbindung mit Artikel 153 Absatz 1 Buchstabe b AEUV sieht ausdrücklich vor, dass Richtlinien das geeignete Rechtsinstrument sind, um Mindestvorschriften zu erlassen, die schrittweise von den Mitgliedstaaten anzuwenden sind.

3. **ERGEBNISSE DER EX-POST-BEWERTUNG, DER KONSULTATION DER INTERESSENTRÄGER UND DER FOLGENABSCHÄTZUNG**

- **Ex-post-Bewertung/Eignungsprüfungen bestehender Rechtsvorschriften**

Im April 2017 wurde eine REFIT-Evaluierung der Richtlinie über schriftliche Erklärungen veröffentlicht.¹⁷ Sie ergab, dass alle Interessenträger die Richtlinie für **relevant** halten und dass sie in den Mitgliedstaaten und in den einzelnen Wirtschaftszweigen in mittlerem bis hohem Maße **eingehalten** wird. Die Richtlinie war sehr **wirksam**, was das Erreichen der gesetzten Ziele angeht. Die Wirksamkeit könnte noch verbessert werden, indem der Geltungsbereich so geändert wird, dass mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – d. h. auch jene in neuen Beschäftigungsformen – erfasst werden; weitere Möglichkeiten sind die Verkürzung der Zweimonatsfrist für die Unterrichtung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und die Verbesserung der Durchsetzung durch die Überarbeitung der Rechtsbehelfe und der Sanktionen bei Nichteinhaltung. Was die **Effizienz** der Richtlinie anbelangt, so scheinen den Unternehmen durch die Umsetzung keine signifikant höheren Kosten entstanden zu sein. Im Hinblick auf die **Kohärenz** besteht noch Potenzial für eine weitere Angleichung an die Vorschriften für entsandte und Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmer sowie Praktikanten.

Die Evaluierung bestätigte zudem den eindeutigen **europäischen Mehrwert** der Richtlinie. EU-weite Mindeststandards für die Unterrichtung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind unabdingbar, da sie sowohl Arbeitgebern als auch Beschäftigten mehr Sicherheit bieten und einen schädlichen Unterbietungswettbewerb unter den Mitgliedstaaten im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen verhindern. Außerdem erhöht die Richtlinie die Planbarkeit für die Unternehmen und fördert die Mobilität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Binnenmarkt.

- **Konsultation der Interessenträger**

Die Kommission führte vom 26. Januar bis zum 20. April 2016 eine öffentliche Konsultation zur Richtlinie über schriftliche Erklärungen durch. Eine Zusammenfassung der eingegangenen Antworten befindet sich im Anhang der REFIT-Evaluierung.

¹⁷ SWD(2017) 205 final.

Eine öffentliche Konsultation zum Vorschlag der Kommission für eine europäische Säule sozialer Rechte fand von März bis Dezember 2016 statt. Wie diese öffentliche Konsultation¹⁸ eindeutig ergab, besteht zunehmend die Notwendigkeit, für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in neuen und atypischen Beschäftigungsverhältnissen angemessene Rechte festzulegen und anzuwenden. Diese Vertragsformen bieten Menschen die Möglichkeit, in den Arbeitsmarkt einzutreten bzw. in ihm zu bleiben; manche entscheiden sich bewusst für die Flexibilität, die sie bieten. Eine mangelhafte Regulierung führt jedoch dazu, dass viele arbeitende Menschen in Rechtslücken gefangen sind, die sie undurchsichtigen oder unlauteren Praktiken aussetzen können und es ihnen erschweren, ihre Rechte durchzusetzen.

Die Kommission hat die **Sozialpartner** gemäß Artikel 154 AEUV in zwei Phasen zu einer möglichen Überarbeitung der Richtlinie über schriftliche Erklärungen angehört.

Die Sozialpartner waren geteilter Meinung hinsichtlich der Notwendigkeit von Legislativmaßnahmen zur Überarbeitung der Richtlinie 91/533/EWG. Sie konnten sich nicht auf direkte Verhandlungen im Hinblick auf den Abschluss einer Vereinbarung auf EU-Ebene einigen.

Die **Gewerkschaften** sprachen sich in beiden Phasen der Anhörung für die Klärung und Ausweitung des persönlichen Geltungsbereichs der Richtlinie aus, indem insbesondere Einschränkungen des persönlichen Geltungsbereichs aufgehoben und Kriterien eingeführt werden, um das Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses zu prüfen. Außerdem plädierten sie für die Einbeziehung von Selbstständigen in den Geltungsbereich. Bezüglich des Informationspakets stimmten die Gewerkschaften der im Konsultationspapier der Kommission aufgeführten Liste zu und schlugen weitere Ergänzungen vor. Sie forderten die Abgabe der schriftlichen Erklärung vor Arbeitsantritt oder unmittelbar nach der Vertragsunterzeichnung. Die Notwendigkeit, den Zugang zu Sanktionen und Rechtsbehelfen zu verbessern, wurde bestätigt; so wurde auch die Einführung einer Vermutung für das Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses für den Fall gefordert, dass der Arbeitgeber die Vorlage einer schriftlichen Erklärung versäumt. Schließlich setzten sich die Gewerkschaften mit Nachdruck für neue Mindestrechte zur Verbesserung der Transparenz und der Planbarkeit der Arbeitsbedingungen ein. Sie forderten jedoch mehr Rechte, als im zweiten Konsultationspapier aufgeführt waren, unter anderem ein vollständiges Verbot jeglicher Vertragsform, die den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht eine Mindestzahl bezahlter Arbeitsstunden garantiert, sowie ein Recht auf angemessene Vergütung.

Die **Arbeitgeberorganisationen** lehnten in beiden Phasen der Konsultation die Ausweitung des Geltungsbereichs der Richtlinie und die Einführung einer Definition des Begriffs „Arbeitnehmer/in“ ab und führten Bedenken in Bezug auf die Flexibilität für die Gründung von Unternehmen und die Schaffung von Arbeitsplätzen sowie die Subsidiarität ins Feld. Eine Mehrheit unterstützte weder die Änderung des Informationspakets noch die Verkürzung der Zweimonatsfrist. Kein Arbeitgeberverband sprach sich für Änderungen an den Rechtsbehelfen und Sanktionen auf EU-Ebene aus. Mit nur sehr wenigen Ausnahmen widersprachen die Arbeitgeberorganisationen der Einbindung neuer Mindestrechte in eine überarbeitete Richtlinie. Aus diesem Grund zogen sie es vor, sich nicht zu den einzelnen, im Konsultationspapier aufgeführten Mindestrechten zu äußern, da diese Thematik ihrer Ansicht

¹⁸ Siehe Mitteilung COM(2016)127 final und Bericht über die öffentliche Konsultation SWD(2017)206 final, S. 18.

nach in die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten falle und eine Unionsmaßnahme in diesem Bereich nicht notwendig bzw. sogar nicht mit dem Subsidiaritätsprinzip vereinbar sei.

- **Einholung und Nutzung von Expertenwissen**

Die Kommission hat eine Kosten-Nutzen-Analyse möglicher EU-Maßnahmen im Rahmen einer überarbeiteten Richtlinie in Auftrag gegeben. Außerdem hat sie einige der wichtigsten Quellen von Analysen und Daten betreffend neue und atypische Beschäftigungsformen geprüft, die insbesondere vom Europäischen Parlament¹⁹, der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound)²⁰, der internationalen Arbeitsorganisation (IAO)²¹ und der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD)²² zusammengetragen wurden.

- **Folgenabschätzung**

Die Folgenabschätzung wurde am 29. November 2017 mit dem Ausschuss für Regulierungskontrolle (Regulatory Scrutiny Board – RSB) erörtert. Der Ausschuss gab eine positive Stellungnahme mit Anmerkungen ab, denen durch die genauere Festlegung des Geltungsbereichs, die Wahl der Optionen, die erwarteten Nutzen dieser Initiative sowie die Erläuterung, wie mögliche Nebeneffekte der Initiative abgefedert werden, Rechnung getragen wurde.²³

Die in diesem Vorschlag enthaltene Maßnahmenkombination ist gemäß der Folgenabschätzung am wirksamsten, effizientesten und kohärentesten. Die quantitative Analyse der bevorzugten Maßnahmenkombination hat ergeben, dass eine signifikante Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen zu erwarten ist. So werden mindestens 2 bis 3 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in atypischer Beschäftigung künftig in den Geltungsbereich der Richtlinie fallen. Die bessere Planbarkeit für rund 4 bis 7 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfte sich positiv auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und die Gesundheit auswirken. Rund 14 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer könnten um eine neue Form der Arbeit ersuchen. Durch den Wegfall von Ausschließlichkeitsklauseln werden 90 000 bis 360 000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Abruf sich um zusätzliche Arbeit bemühen können und pro Jahr 355 bis 1 424 Millionen EUR zusätzlich verdienen. Das Recht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf kostenlose obligatorische Fortbildung würde bestätigt, und sie würden besseren Zugang zu Rechtsbehelfen erhalten. Den Arbeitgebern kämen ein nachhaltigerer Wettbewerb, größere Rechtssicherheit und insgesamt mehr Transparenz auf den Arbeitsmärkten zugute. Zu den nicht bezifferbaren Nutzen für die Arbeitgeber zählen eine höhere Mitarbeiterbindung und -loyalität, bessere Arbeitsbeziehungen, weniger Beschwerden und Gerichtsverfahren sowie eine bessere Ressourcenplanung, was alles zu einer höheren Gesamtproduktivität beiträgt.

Durch die bevorzugte Kombination von Optionen werden den Arbeitgebern voraussichtlich folgende Kosten entstehen: Für die Vorlage einer neuen oder überarbeiteten schriftlichen Erklärung betragen die Kosten schätzungsweise 18-153 EUR für KMU bzw. 10-45 EUR für

¹⁹ Europäisches Parlament, Fachabteilung A, (2016) *Precarious Employment: Patterns, Trends and Policy Strategies in Europe*.

²⁰ Eurofound (2015), *New forms of employment*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg. Eurofound (2017), *Aspects of non-standard employment in Europe*, Eurofound, Dublin.

²¹ *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* Internationales Arbeitsamt – Genf: IAO. 2016.

²² OECD *Employment Outlook* 2014, „Non-regular employment, job security and labour market divide“.

²³ Siehe Anhang I der Folgenabschätzung.

größere Unternehmen. Den Unternehmen würden außerdem einmalige Kosten im Zusammenhang mit der Einarbeitung in die neue Richtlinie entstehen: Diese werden mit durchschnittlich 53 EUR für KMU bzw. 39 EUR für größere Unternehmen veranschlagt. Die Kosten der Beantwortung von Anträgen auf neue Beschäftigungsformen werden voraussichtlich denen der Vorlage neuer schriftlicher Erklärungen entsprechen. Die Arbeitgeber rechnen außerdem mit geringfügigen indirekten Kosten (rechtliche Beratung, Überarbeitung der Systeme zur Arbeitszeitplanung, Personalverwaltung, Unterrichtung der Belegschaft). Flexibilitätseinbußen werden nur am Rande spürbar sein (für den geringen Teil der Arbeitgeber, die die flexibelsten Beschäftigungsformen umfassend nutzen). Die bevorzugte Kombination von Optionen trägt unerwünschten Nebeneffekten Rechnung und sieht Maßnahmen zu deren Minderung vor. Insgesamt werden keine nennenswerten Auswirkungen auf die Löhne erwartet, obwohl weniger Unterbeschäftigung, ein seltenerer Einsatz von Ausschließlichkeitsklauseln sowie planbarere Arbeitsbedingungen zu einer Erhöhung des Einkommens einzelner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beitragen dürften. Den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern werden voraussichtlich keine Kosten entstehen.

Die konkreten Auswirkungen für die einzelnen Mitgliedstaaten hängen von mehreren Faktoren ab, u. a. vom Ausmaß der notwendigen Anpassungen von Rechtsvorschriften, von der Verbreitung atypischer Beschäftigungsformen sowie dem breiteren sozioökonomischen Zusammenhang. Insgesamt dürfte die Richtlinie zu einem Rückgang der nicht angemeldeten Erwerbstätigkeit führen, da die vorgeschlagenen Maßnahmen Kontrollen und Durchsetzung erleichtern werden. Der Wert der nicht angemeldeten Erwerbstätigkeit, die fortan in der formellen Wirtschaft stattfindet, wird EU-weit auf 40 bis 120 Millionen EUR jährlich geschätzt. Die damit verbundenen Vorteile könnten pro Jahr 8 bis 25 Millionen EUR an zusätzlichen Steuereinnahmen und 4 bis 24 Millionen EUR an Einsparungen bei den Sozialleistungen betragen. Darüber hinaus kann mit zusätzlichen Steuereinnahmen von 46 bis 185 Millionen EUR gerechnet werden, da Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Abruf eine zusätzliche Beschäftigung werden suchen können. Zu den nicht bezifferbaren Vorteilen gehören eine gesteigerte Produktivität, eine größere Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte, eine höhere Mobilität sowohl innerhalb der Arbeitsmärkte als auch in der gesamten EU sowie ein größerer sozialer Zusammenhalt. Der verbesserte Zugang zu Rechtsmitteln könnte die einheitliche Anwendung der Rechtsvorschriften fördern. Es ist mit geringfügigen einmaligen Umsetzungskosten und laufenden Durchführungskosten zu rechnen, da die Mitgliedstaaten ihre Rechtsvorschriften werden anpassen müssen.

- **Effizienz der Rechtsetzung und Vereinfachung**

Da in diesem Fall ein geltender Rechtsakt überarbeitet wird, hat die Kommission Möglichkeiten zur Vereinfachung und zur Reduzierung von Verwaltungsaufwand geprüft. Die Analyse ergab, dass die Richtlinie sehr geringe Kosten verursacht, und es gab keinen Hinweis darauf, dass dieselben Ziele mit der gleichen Wirksamkeit auf kostengünstigere Weise zu verwirklichen sind. Es besteht jedoch der Bedarf, die Transparenz und die rechtliche Verlässlichkeit von Beschäftigungsverträgen zu verbessern. Die Klarstellung des Geltungsbereichs der Richtlinie wird den Rechtsrahmen verständlicher und berechenbarer machen. Außerdem wurden konkrete Maßnahmen zur Vereinfachung in die Richtlinie aufgenommen. Angesichts der begrenzten Datenlage wurden diese Vereinfachungsmaßnahmen nicht beziffert, sondern in der Begründung erläutert. In Bezug auf die Einführung neuer Verpflichtungen ist für KMU eine einfachere Regelung vorgesehen, was Anträge auf eine andere Form der Beschäftigung angeht; außerdem sollen den Arbeitgebern Vorlagen und Modelle für die schriftlichen Erklärungen und die Bereitstellung von Informationen über nationale Rechts- und Verwaltungsvorschriften bzw. die einschlägigen

Tarifverträge in leicht zugänglichem Format zur Verfügung gestellt werden, um den Aufwand für die Unternehmen zu verringern. Laut der Folgenabschätzung dürften diese Maßnahmen die Kosten der Erstellung der schriftlichen Erklärungen um 30 bis 40 % senken.

- **Grundrechte**

Die Ziele dieses Vorschlags stehen mit der Charta der Grundrechte der Europäischen Union und insbesondere Artikel 31 über gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen im Einklang, in dem es heißt: „Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen.“

4. AUSWIRKUNGEN AUF DEN HAUSHALT

Der Vorschlag setzt keine zusätzlichen Mittel aus dem Haushalt der Europäischen Union voraus.

5. WEITERE ANGABEN

- **Monitoring-, Evaluierungs- und Berichterstattungsmodalitäten**

Binnen zwei Jahren nach dem Erlass der Richtlinie müssen die Mitgliedstaaten sie in nationales Recht umsetzen und der Kommission über die MNE-Datenbank die nationalen Umsetzungsmaßnahmen mitteilen. Im Einklang mit Artikel 153 Absatz 3 AEUV können sie den Sozialpartnern die Durchführung im Wege von Tarifverträgen übertragen.

Um die Wirksamkeit dieser Maßnahme bei der Verwirklichung des übergeordneten Ziels und der Einzelziele zu bewerten, hat die Kommission zentrale Fortschrittsindikatoren zur Verfolgung der erfolgreichen Umsetzung festgelegt.²⁴ Diese Indikatoren werden regelmäßig von der Kommission beobachtet und dienen als Grundlage für die Bewertung der Richtlinie und die Berichterstattung über ihre Wirkung, die acht Jahre nach ihrem Inkrafttreten fällig werden.

- **Ausführliche Erläuterung der einzelnen Bestimmungen des Vorschlags**

Kapitel I – Allgemeine Bestimmungen

Artikel 1 – Zweck, Gegenstand und Geltungsbereich

Absatz 3 erlaubt es den Mitgliedstaaten zu entscheiden, dass die Richtlinie nicht für Beschäftigungsverhältnisse mit einer Arbeitszeit von bis zu 8 Stunden pro Monat gilt. Diese Ausnahme tritt an die Stelle der bisherigen Möglichkeit, bestimmte Gruppen aus dem persönlichen Geltungsbereich von Artikel 1 der Richtlinie 91/533/EWG auszuklammern (Arbeitsverhältnis, dessen Gesamtdauer höchstens 1 Monat beträgt und/oder dessen Wochenarbeitszeit höchstens 8 Stunden beträgt oder das eine Gelegenheitsarbeit und/oder eine Tätigkeit besonderer Art betrifft), die der REFIT-Evaluierung zufolge uneinheitlich und zum Ausschluss einer zunehmenden Zahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern angewandt wurde.²⁵ Gemäß Absatz 4 sollte die Ausnahme nicht gelten, wenn der Umfang der

²⁴ Die zentralen Indikatoren stammen weitgehend aus Quellen für Vergleichsdaten (Eurostat, OECD); falls es keine Indikatoren gibt, können nationale Daten Informationen liefern. Die ausführliche Liste der Indikatoren ist der Folgenabschätzung zu entnehmen.

²⁵ SWD(2017) 205 final, Seite 25.

Arbeit nicht im Voraus festgelegt wird, wie beispielsweise bei Arbeit auf Abruf, weil die Dauer der Arbeit nicht bekannt ist.

In Absatz 5 wird die Definition des Arbeitgebers nach Artikel 2 durch die Klarstellung ergänzt, dass die Aufgaben des Arbeitgebers für die Zwecke der vorgeschlagenen Richtlinie von mehr als einer Person wahrgenommen werden können. So können beispielsweise bei Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmern die Unterrichtungspflichten gemäß Artikel 3 teilweise von dem Leiharbeitsunternehmen und teilweise von dem entleihenden Unternehmen erfüllt werden können. Um unverhältnismäßige Belastungen für private Haushalte zu vermeiden, können die Mitgliedstaaten entscheiden, das Recht, eine neue Beschäftigungsform zu beantragen und obligatorische Fortbildungen kostenfrei zu erhalten, sowie die günstigen Vermutungen bei fehlenden Informationen nicht auf natürliche Personen anzuwenden, die Hausangestellte beschäftigen.

Die Richtlinie 2009/13/EG zur Durchführung der Vereinbarung der Sozialpartner über das Seearbeitsübereinkommen 2006 und zur Änderung der Richtlinie 1999/63/EG und die Richtlinie (EU) 2017/159 zur Durchführung der Vereinbarung der Sozialpartner über die Durchführung des Übereinkommens über die Arbeit im Fischereisektor enthalten besondere Bestimmungen zu Beschäftigungsverträgen für Seeleute bzw. Arbeitsverträgen für Fischer. Artikel 1 Absatz 7 stellt daher klar, dass Kapitel II der vorgeschlagenen Richtlinie unbeschadet dieser Richtlinien gilt.

Artikel 2 – Begriffsbestimmungen

In diesem Artikel sind die Kriterien für die Festlegung des Arbeitnehmerstatus für die Zwecke der vorgeschlagenen Richtlinie festgelegt. Diese Kriterien beruhen auf der Rechtsprechung des EuGH, wie sie seit der Rechtssache C-66/85 *Lawrie-Blum* entwickelt und kürzlich in der Rechtssache C-2016/15 *Ruhrlandklinik* erneut bekräftigt wurde. Diese Kriterien müssen genau festgelegt werden, da die REFIT-Evaluierung ergab, dass der Geltungsbereich der Richtlinie über schriftliche Erklärungen von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat je nach der jeweiligen Definition der Begriffe „Arbeitnehmer/in“, „Arbeitsverhältnis“ und „Arbeitsvertrag“ unterschiedlich ist²⁶ und dass immer mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in atypischen Formen der Beschäftigung wie Hausangestellte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die auf Abruf, intermittierend, auf der Grundlage von Gutscheinen und auf Online-Plattformen beschäftigt sind, Gefahr laufen, aus dem Geltungsbereich ausgeschlossen zu werden. Die vorgeschlagene Richtlinie wäre auch auf diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anzuwenden, solange sie die oben aufgeführten Kriterien erfüllen.²⁷

Kapitel II – Unterrichtung über das Beschäftigungsverhältnis

Artikel 3 – Pflicht zur Unterrichtung

Mit dieser Bestimmung werden die Mindestanforderungen an die Information gemäß Artikel 2 der Richtlinie über schriftliche Erklärungen unter Berücksichtigung der Ergebnisse

²⁶ SWD(2017) 205 final, Seiten 21 und 25, Fußnote 50.

²⁷ Sie auch Mitteilung der Kommission „Europäische Agenda für die kollaborative Wirtschaft“, COM(2016)356 final, Abschnitt 2.4..

der REFIT-Evaluierung²⁸ und der Beiträge der Sozialpartner aktualisiert, indem folgende Elemente hinzugefügt werden:

- Dauer und Bedingungen der Probezeit (Artikel 3 Absatz 2 Buchstabe f);
- Anspruch auf Fortbildungen (Artikel 3 Absatz 2 Buchstabe g);
- Modalitäten und Vergütung von Überstunden, unter Berücksichtigung des EuGH-Urteils in der Rechtssache C-350/99 *Lange*, dem zufolge diese Aspekte „wesentliche Punkte des Arbeitsverhältnisses“ darstellen, über die der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin in der schriftlichen Erklärung zu informieren ist (Artikel 3 Absatz 2 Buchstabe k);
- wichtige Informationen betreffend die Festlegung eines variablen Arbeitszeitplans, damit Formen der Arbeitszeitgestaltung wie Gelegenheitsarbeitsverträge, Null-Stunden-Verträgen oder Arbeit in der kollaborativen Wirtschaft berücksichtigt werden, die zunehmend an Bedeutung gewinnen (Artikel 3 Absatz 2 Buchstabe l);
- Informationen über den oder die Sozialversicherungsträger, der bzw. die die Sozialbeiträge erhält bzw. erhalten (Artikel 3 Absatz 2 Buchstabe n).

Zusätzlich wurden die Informationen betreffend den Arbeitsort (Artikel 3 Absatz 2 Buchstabe b) modernisiert, damit sie beispielsweise auch der Arbeit auf Plattformen gerecht werden, wo der Arbeitsplatz nicht vom Arbeitgeber bereitgestellt wird; außerdem wurde das Verfahren zur Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses (Artikel 3 Nummer 2 Buchstabe i) aufgenommen.

Artikel 4 – Zeitpunkt und Form der Unterrichtung

In Absatz 1 wird die Frist für die Vorlage einer schriftlichen Erklärung gemäß Artikel 3 der Richtlinie 91/533/EWG, die derzeit höchstens 2 Monate beträgt, auf den ersten Tag des Beschäftigungsverhältnisses festgelegt, im Einklang mit Grundsatz 7 der europäischen Säule sozialer Rechte. Das Dokument kann auch elektronisch übermittelt werden.

Im Einklang mit den Empfehlungen der REFIT-Evaluierung²⁹ und um den Aufwand für die Arbeitgeber zu reduzieren, müssen die Mitgliedstaaten gemäß den Absätzen 2 und 3 Vorlagen und Modelle für die schriftliche Erklärung entwickeln und Informationen über Rechts- und Verwaltungsvorschriften bzw. die einschlägigen Tarifverträge in leicht zugänglichem Format bereitstellen.

Artikel 5 – Änderungen des Beschäftigungsverhältnisses

Mit dieser Bestimmung wird Artikel 5 „Änderungen der Angaben über den Arbeitsvertrag oder das Arbeitsverhältnis“ der Richtlinie 91/533/EWG aktualisiert; Änderungen der Arbeitsbedingungen gemäß Artikel 3 oder der Informationen gemäß Artikel 6 der vorgeschlagenen Richtlinie müssen spätestens an dem Tag ihres Wirksamwerdens mitgeteilt werden, statt wie in der geltenden Richtlinie bis zu zwei Monate später.

Artikel 6 – Zusätzliche Informationen für ins Ausland entsandte oder geschickte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

²⁸ SWD(2017) 205 final, Seite 24.

²⁹ SWD(2017) 205 final, Seite 29.

Diese Bestimmung aktualisiert Artikel 4 „Im Ausland tätiger Arbeitnehmer“ der Richtlinie 91/533/EWG und passt ihn an die einschlägigen Bestimmungen der Richtlinie 96/71/EG über entsandte Arbeitnehmer und die Richtlinie 2014/67/EU zu deren Durchsetzung an. Um den Aufwand für die Arbeitgeber möglichst gering zu halten, gelten die Verpflichtungen nach diesem Artikel nur, wenn die Dauer des Arbeitszeitraums im Ausland mehr als vier aufeinanderfolgende Wochen beträgt, es sei denn der Mitgliedstaat bestimmt etwas anderes. Bei mehreren zusammengehörigen Arbeitsaufträgen können die Informationen vor der ersten Abfahrt bereitgestellt und bei Veränderungen später geändert werden.

Kapitel III – Mindestanforderungen an die Arbeitsbedingungen

Artikel 7 – Höchstdauer einer Probezeit

Diese Bestimmung legt die Höchstdauer einer Probezeit auf sechs Monate fest, es sei denn eine längere Dauer ist durch die Art der Beschäftigung – z. B. eine Führungsposition – gerechtfertigt oder liegt im Interesse der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers, beispielsweise im Falle einer längeren Krankheit.

Diese Bestimmung spiegelt den Grundsatz 5 d) der europäischen Säule sozialer Rechte wider: „5 d): Probezeiten sollten eine angemessene Dauer nicht überschreiten.“

Artikel 8 – Mehrfachbeschäftigung

Gemäß diesem Artikel dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht von ihrem Arbeitgeber daran gehindert werden, eine andere Beschäftigung aufzunehmen (so genannte Ausschließlichkeits- oder Unvereinbarkeitsklauseln), es sei denn, dies ist aus legitimen Gründen gerechtfertigt (Schutz von Geschäftsgeheimnissen, Vermeidung von Interessenkonflikten).

Artikel 9 – Mindestplanbarkeit der Arbeit

In Fällen, in denen eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer einen variablen Arbeitszeitplan hat, bei dem nicht die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer selbst, sondern der Arbeitgeber den Zeitpunkt des Arbeitsauftrags festlegt,

a) muss der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer über die Zeiträume (Stunden und Tage) informieren, in denen sie bzw. er möglicherweise arbeiten muss. Auf diese Weise könnten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Zeit außerhalb dieser Referenzstunden/-tage für eine andere Beschäftigung, für die Fort- und Weiterbildung oder zur Erfüllung von Betreuungspflichten nutzen. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können zustimmen, außerhalb der Referenzstunden und -tage zu arbeiten, können jedoch nicht dazu gezwungen werden und dürfen auch keinen negativen Konsequenzen ausgesetzt werden, wenn sie ablehnen (siehe Artikel 16);

b) kann von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht verlangt werden zu arbeiten, wenn der Arbeitgeber sie nicht mit einem angemessenen zeitlichen Vorlauf informiert, der in der schriftlichen Erklärung definiert ist. Sie können dem zustimmen, dürfen jedoch keinen negativen Konsequenzen ausgesetzt werden, wenn sie ablehnen (siehe Artikel 16). Was ein angemessener zeitlicher Vorlauf ist, ist von Branche zu Branche unterschiedlich.

Diese Bestimmung gilt nicht, wenn der Arbeitgeber eine auszuführende Aufgabe vorgibt, die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer jedoch selbst entscheidet, nach welchem Arbeitszeitplan sie bzw. er die Aufgabe ausführt.

Artikel 10 – Übergang zu einer anderen Beschäftigungsform

Mit diesem Artikel werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in die Lage versetzt, sofern verfügbar eine sicherere und verlässlichere Form der Arbeit zu beantragen; dies gilt beispielsweise für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die eine Vollzeitstelle oder ein Arbeitsverhältnis mit mehr garantierten bezahlten Arbeitsstunden oder einen weniger variablen Arbeitszeitplan wünschen. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, eine schriftliche Antwort zu geben.

Die Frist für die Antwort beträgt bei natürlichen Personen, die als Arbeitgeber handeln, sowie bei Kleinst-, kleinen oder mittleren Unternehmen drei Monate und bei größeren Unternehmen einen Monat, um den Aufwand für kleinere Unternehmen, die nicht den gleichen Zugang zu Personalverwaltungsdiensten haben, möglichst gering zu halten. Bei natürlichen Personen, die als Arbeitgeber handeln, sowie bei Kleinst-, kleinen und mittleren Unternehmen kann die Antwort auf Folgeanträge derselben Arbeitnehmerin oder desselben Arbeitnehmers auch mündlich erfolgen, wenn die Begründung für die Antwort gleich geblieben ist.

Diese Bestimmung spiegelt den Grundsatz 5 a) der europäischen Säule sozialer Rechte wider: „Der Übergang in eine unbefristete Beschäftigungsform wird gefördert.“

Artikel 11 – Fortbildung

Mit dieser Bestimmung wird gewährleistet, dass Arbeitgeber, die aufgrund von Unions- oder nationalen Rechtsvorschriften oder aufgrund von Tarifverträgen verpflichtet sind, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Fortbildungen anzubieten, damit diese ihre Aufgaben ausführen können, diese Fortbildungen kostenfrei anbieten.

Kapitel IV – Tarifverträge

Artikel 12 – Tarifverträge

Gemäß dieser Bestimmung können die Mindeststandards gemäß Artikel 7 bis 11 (d. h. die materiellen Rechte, jedoch nicht das Informationspaket) im Wege von Tarifverträgen geändert werden, die von den Sozialpartnern im Einklang mit dem nationalen Recht oder den nationalen Gepflogenheiten geschlossen wurden. Der Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer insgesamt darf jedoch nicht geringer sein als der gemäß den Artikeln 7 bis 11 gewährte Schutz.

Kapitel V – Horizontale Bestimmungen

Artikel 13 – Einhaltung der Vorschriften

Diese Bestimmung sowie die Artikel 16 bis 18 folgen dem gleichen Ansatz, den der Gesetzgeber auch schon in den Richtlinien 2006/54/EG, 2000/43/EG und 2000/78/EG verfolgt hat.

Gemäß Artikel 13 müssen die Mitgliedstaaten dafür sorgen, dass Einzel- und Tarifverträge, Betriebsordnungen oder sonstige Vereinbarungen mit den Bestimmungen der

vorgeschlagenen Richtlinie in Einklang gebracht werden. Diese Verpflichtung gilt nicht für die gemäß Artikel 12 vorgenommenen Änderungen der Mindeststandards der Artikel 7 bis 11.

Artikel 14 – Rechtsvermutung und Verfahren für eine frühzeitige Streitbeilegung

Dieser Artikel bietet auf der Grundlage existierender bewährter Verfahren in den Mitgliedstaaten zwei alternative Rechtsbehelfe für den Fall, dass nicht alle oder nur Teile der Informationen gemäß Artikel 3 vorgelegt werden:

- die Verwendung günstiger Vermutungen, die in angemessenem Verhältnis zu den fehlenden Informationen stehen, u. a. mindestens die Vermutung des Vorliegens eines unbefristeten Verhältnisses, wenn keine Informationen über die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses vorliegen, die Vermutung einer Vollzeitstelle, wenn keine Informationen über die garantierten bezahlten Arbeitsstunden vorliegen, sowie die Vermutung, dass keine Probezeit notwendig ist, wenn keine Informationen über das Ableisten oder die Dauer einer Probezeit vorliegen; oder
- Zugang zu einem Verwaltungsverfahren, in dessen Rahmen eine zuständige Behörde (z. B. eine bereits bestehende Einrichtung wie die Arbeitsaufsicht oder ein Gericht) befugt ist, den Sachverhalt des Falls festzustellen, den Arbeitgeber anzuweisen, die fehlenden Informationen vorzulegen, und eine Strafe zu verhängen, wenn der Arbeitgeber dieser Anweisung nicht nachkommt.

Mit dieser Bestimmung werden die Schwachstellen des geltenden Systems behoben, die im Rahmen der REFIT-Evaluierung ermittelt worden waren; diese hatte ergeben, dass Rechtsbehelfssysteme, die einzig auf Entschädigungsforderungen beruhen, weniger effektiv sind als Systeme, die auch Sanktionen wie beispielsweise pauschale Strafge­lder vorsehen.³⁰

Um den Aufwand eines förmlichen Rechtsbehelfsverfahrens in Fällen zu vermeiden, in denen angesichts falscher oder fehlender Informationen leicht Abhilfe zu schaffen ist, muss der Arbeitgeber zunächst auf das Fehlen der Informationen hingewiesen werden; er muss die fehlenden Informationen dann binnen 15 Tagen vorlegen.

Artikel 15 – Anspruch auf Rechtsbehelfe

Diese Bestimmung sitzt grundsätzlich vor, dass Mitgliedstaaten sicherstellen müssen, dass die nationalen Rechtsordnungen einen Zugang zu wirksamer und unparteiischer Streitbeilegung und einen Anspruch auf Rechtsbehelfe bieten, darunter gegebenenfalls eine Entschädigung, wenn die mit der vorgeschlagenen Richtlinie geschaffenen Rechte verletzt werden. Diese Bestimmung entspricht dem Grundsatz 7 der europäischen Säule sozialer Rechte.

Artikel 16 – Schutz vor Benachteiligung oder negativen Konsequenzen

Nach dieser Bestimmung sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die über einen Verstoß gegen die gemäß dieser Richtlinie erlassenen Bestimmungen klagen, einen angemessenen Rechtsschutz vor Benachteiligung oder negativen Konsequenzen durch den Arbeitgeber vorzusehen.

Artikel 17 – Kündigungsschutz und Beweislast

³⁰ SWD(2017) 205 final, Seite 26.

Ist eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer der Ansicht, dass sie oder er entlassen wurde oder negativen Konsequenzen mit gleicher Wirkung ausgesetzt ist (z. B. Arbeitnehmer auf Abruf, der keine Arbeitsaufträge mehr erhält), weil sie oder er die in der vorgeschlagenen Richtlinie vorgesehenen Rechte in Anspruch nimmt, und kann sie oder er diese Behauptung mit Tatsachen belegen, hat der Arbeitgeber nachzuweisen, dass die Entlassung oder die nachteilige Behandlung auf objektiven Gründen beruht.

Artikel 18 – Sanktionen

Gemäß dieser Bestimmung müssen die Mitgliedstaaten wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen für die Verletzung der aus dieser Richtlinie entstehenden Verpflichtungen vorsehen und sicherstellen, dass sie angewendet werden.

Kapitel VI – Schlussbestimmungen

Artikel 19 – Günstigere Bestimmungen

Hierbei handelt es sich um eine Standardbestimmung, wonach die Mitgliedstaaten die Möglichkeit haben, für ein höheres als das von der vorgeschlagenen Richtlinie garantierte Schutzniveau zu sorgen, und wonach es ihnen verboten ist, das bereits in diesem Bereich gewährte Schutzniveau zu senken.

Artikel 20 – Umsetzung

In dieser Bestimmung wird die Frist festgelegt, innerhalb derer die Mitgliedstaaten die Richtlinie in nationales Recht umsetzen und der Kommission die einschlägigen Texte übermitteln müssen. Die Frist beträgt zwei Jahre ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens der Richtlinie. Zudem wird festgehalten, dass die Mitgliedstaaten gemäß Artikel 153 Absatz 3 AEUV den Sozialpartnern die Durchführung dieser Richtlinie übertragen können, wenn die Sozialpartner dies beantragen und wenn die Mitgliedstaaten alle erforderlichen Maßnahmen treffen, um jederzeit gewährleisten zu können, dass die mit dieser Richtlinie angestrebten Ergebnisse erzielt werden.

Artikel 21 – Übergangsbestimmungen

Dieser Artikel regelt den Übergang zwischen der Richtlinie 91/533/EWG und dem Inkrafttreten der vorgeschlagenen Richtlinie.

Artikel 22 – Überprüfung durch die Kommission

Hierbei handelt es sich um eine Standardbestimmung, wonach die Kommission dem Gesetzgeber Bericht über die Anwendung der Richtlinie erstattet, einschließlich einer Bewertung der Notwendigkeit einer Überarbeitung oder Aktualisierung der Richtlinie.

Artikel 23 – Aufhebung

In dieser Bestimmung ist das Datum festgelegt, an dem die Richtlinie 91/533/EU aufgehoben wird; sie hält außerdem fest, dass alle Bezugnahmen auf die aufgehobene Richtlinie als Bezugnahmen auf die neue Richtlinie gelten.

Artikel 24 – Inkrafttreten und Artikel 25 – Adressaten

Hierbei handelt es sich um Standardbestimmungen, die besagen, dass die Richtlinie am zwanzigsten Tag nach ihrer Veröffentlichung im Amtsblatt in Kraft tritt und an die Mitgliedstaaten gerichtet ist.

Vorschlag für eine

RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES

über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union

DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT UND DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION —
gestützt auf den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, insbesondere auf Artikel 153 Absatz 1 Buchstabe b und Absatz 2 Buchstabe b,
auf Vorschlag der Europäischen Kommission,
nach Zuleitung des Entwurfs des Gesetzgebungsakts an die nationalen Parlamente,
nach Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses¹,
nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen²,
gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren,
in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) In Artikel 31 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union ist festgelegt, dass jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen und auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub hat.
- (2) In Grundsatz 7 der europäischen Säule sozialer Rechte, die am 17. November 2017 in Göteborg proklamiert wurde, ist vorgesehen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Recht haben, am Beginn ihrer Beschäftigung schriftlich über ihre Rechte und Pflichten informiert zu werden, die sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergeben, auch in der Probezeit, und dass sie das Recht auf Zugang zu wirkungsvoller und unparteiischer Streitbeilegung und bei einer ungerechtfertigten Kündigung Anspruch auf Rechtsbehelfe einschließlich einer angemessenen Entschädigung haben. In Grundsatz 5 ist festgelegt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ungeachtet der Art und Dauer des Beschäftigungsverhältnisses das Recht auf faire und gleiche Behandlung im Hinblick auf Arbeitsbedingungen sowie auf den Zugang zu sozialem Schutz und Fortbildung haben, dass Beschäftigungsverhältnisse, die zu prekären Arbeitsbedingungen führen, unterbunden werden sollen, unter anderem durch das Verbot des Missbrauchs atypischer Verträge, dass Probezeiten eine angemessene Dauer nicht überschreiten sollten und dass der Übergang in eine unbefristete Beschäftigungsform gefördert werden soll.
- (3) Seit dem Erlass der Richtlinie 91/533/EWG des Rates³ hat es auf den Arbeitsmärkten aufgrund der demografischen Entwicklung und der Digitalisierung, die zur Entstehung

¹ ABl. C vom , S. .

² ABl. C vom , S. .

³ Richtlinie 91/533/EWG des Rates vom 14. Oktober 1991 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen (ABl. L 288 vom 18.10.1991, S. 32).

neuer Formen der Beschäftigung geführt haben, tief greifende Veränderungen gegeben, die zur Schaffung von Arbeitsplätzen und zur Belebung des Arbeitsmarktes beigetragen haben. Die neuen Beschäftigungsformen sind oft nicht so geregelt oder stabil wie herkömmliche Beschäftigungsverhältnisse, und sie führen aufseiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu geringerer Planbarkeit und damit zu Ungewissheit bezüglich der geltenden Rechte und des sozialen Schutzes. In dieser sich wandelnden Arbeitswelt besteht daher eine größere Notwendigkeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, umfassend über ihre wesentlichen Arbeitsbedingungen unterrichtet zu sein, was schriftlich und zeitnah erfolgen sollte. Angesichts der Entwicklung neuer Beschäftigungsformen erscheint es angemessen, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Union außerdem eine Reihe neuer Mindestrechte zu gewähren die darauf abzielen, die Sicherheit und die Planbarkeit in Beschäftigungsverhältnissen zu verbessern und dabei gleichzeitig eine Aufwärtskonvergenz in den Mitgliedstaaten herbeizuführen und die Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes zu erhalten.

- (4) Gemäß der Richtlinie 91/533/EWG haben die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Union Anspruch darauf, schriftliche Informationen über ihre Arbeitsbedingungen zu erhalten. Die Richtlinie 91/533/EWG gilt jedoch nicht für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Union. Darüber hinaus gibt es bei neuen Beschäftigungsformen, die seit 1991 aufgrund von Arbeitsmarktentwicklungen entstanden sind, Schutzlücken.
- (5) Es sollten daher auf Unionsebene Mindestanforderungen für die Unterrichtung über die wesentlichen Aspekte des Beschäftigungsverhältnisses und für die Arbeitsbedingungen festgelegt werden, die für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten und ihnen ein angemessenes Maß an Transparenz und Verlässlichkeit ihrer Arbeitsbedingungen garantieren sollen.
- (6) Die Kommission hat den Sozialpartnern gemäß Artikel 154 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union im Rahmen eines zweiphasigen Konsultationsverfahrens die Möglichkeit gegeben, sich zur Verbesserung des Geltungsbereichs und der Wirksamkeit der Richtlinie 91/533/EWG sowie zur Erweiterung der Ziele der Richtlinie durch das Einfügen neuer Rechte für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu äußern. Dies hat zu keiner Einigung der Sozialpartner geführt, Verhandlungen über diese Fragen aufzunehmen. Wie sich an den Ergebnissen der offenen öffentlichen Konsultationen, mit denen die Ansichten verschiedener Akteure und Bürgerinnen und Bürger eingeholt werden sollten, ablesen lässt, ist es jedoch wichtig, in diesem Bereich auf Unionsebene tätig zu werden und den gegenwärtigen Rechtsrahmen zu modernisieren und anzupassen.
- (7) Zur Gewährleistung der Wirksamkeit der durch das Unionsrecht gewährten Rechte sollte der persönliche Geltungsbereich der Richtlinie 91/533/EWG aktualisiert werden. In seiner Rechtsprechung hat der Gerichtshof der Europäischen Union Kriterien für die Feststellung des Status einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers aufgestellt⁴, die sich für die Festlegung des persönlichen Geltungsbereichs dieser Richtlinie eignen. Die Definition von Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer in Artikel 2 Absatz 1 dieser

⁴

Urteil vom 3. Juli 1986 in der Rechtssache 66/85 „Deborah Lawrie-Blum“, vom 14. Oktober 2010 in der Rechtssache C-428/09 „Union Syndicale Solidaires Isère“, vom 9. Juli 2015 in der Rechtssache C-229/14 „Balkaya“, vom 4. Dezember 2014 in der Rechtssache C-413/13 „FNV Kunsten“ und vom 17. November 2016 in der Rechtssache C-216/15 „Ruhrlandklinik“.

Richtlinie beruht auf diesen Kriterien. Sie gewährleisten eine einheitliche Implementierung des persönlichen Geltungsbereichs der Richtlinie, überlassen die Anwendung auf konkrete Fälle aber den nationalen Behörden und Gerichten. Falls sie die genannten Kriterien erfüllen, könnten Hausangestellte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die auf Abruf, intermittierend, auf der Grundlage von Gutscheinen und auf Online-Plattformen beschäftigt sind, sowie Praktikanten und Auszubildende in den Geltungsbereich dieser Richtlinie fallen.

- (8) Angesichts der wachsenden Zahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die aufgrund von Ausnahmeregelungen, welche die Mitgliedstaaten gemäß Artikel 1 der Richtlinie 91/533/EWG treffen, vom Geltungsbereich der genannten Richtlinie ausgeschlossen sind, ist es notwendig, diese Ausnahmeregelungen durch eine Möglichkeit für die Mitgliedstaaten zu ersetzen, die Bestimmungen der Richtlinie nicht auf Arbeitsverhältnisse anzuwenden, deren Dauer in einem Referenzzeitraum von einem Monat höchstens acht Stunden beträgt. Die genannte Ausnahmeregelung berührt nicht die Definition von Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer in Artikel 2 Absatz 1.
- (9) Wegen der mangelnden Planbarkeit von Arbeit auf Abruf, einschließlich Null-Stunden-Verträgen, sollte die Ausnahmeregelung (acht Stunden pro Monat) nicht auf Beschäftigungsverhältnisse anwendbar sein, bei denen vor dem Beschäftigungsbeginn kein garantierter Umfang bezahlter Arbeit festgelegt ist.
- (10) Mehrere verschiedene natürliche oder juristische Personen können in der Praxis die Aufgaben und Zuständigkeiten eines Arbeitgebers wahrnehmen. Die Mitgliedstaaten sollten frei sein, die Person(en) näher zu bestimmen, die als ganz oder teilweise verantwortlich für die Erfüllung der den Arbeitgebern durch diese Richtlinie auferlegten Verpflichtungen gilt (gelten), solange alle diese Verpflichtungen erfüllt werden. Die Mitgliedstaaten sollten auch entscheiden können, dass Erfüllung dieser Verpflichtungen teilweise oder ganz an eine natürliche oder juristische Person übertragen werden müssen, die keine Partei des Beschäftigungsverhältnisses ist. Die Mitgliedstaaten sollten die Möglichkeit haben, besondere Regeln aufzustellen, um Einzelpersonen, die als Arbeitgeber für Hausangestellte im Haushalt fungieren, von den Verpflichtungen auszunehmen, Ersuchen um eine andere Beschäftigungsform zu prüfen und darauf zu reagieren sowie kostenlose obligatorische Fortbildung anzubieten; außerdem sollte auf diese Personen nicht die Rechtsbehelfsregelung Anwendung finden, wonach bei fehlenden Informationen in der schriftlichen Erklärung von günstigen Vermutungen ausgegangen wird.
- (11) Die Richtlinie 91/533/EWG enthielt erstmals eine Mindestliste der wesentlichen Aspekte, über die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schriftlich zu unterrichten sind. Es ist erforderlich, diese Liste anzupassen, um den Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und insbesondere der Zunahme der atypischen Beschäftigungsformen Rechnung zu tragen.
- (12) Die Unterrichtung über die Arbeitszeit sollte im Einklang mit der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates⁵ erfolgen und Informationen über Ruhepausen, tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie über den Umfang des bezahlten Urlaubs umfassen.

⁵

Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L 299 vom 18.11.2003, S. 9).

- (13) Die Unterrichtung über die Vergütung sollte Informationen zu allen Bestandteilen der Vergütung umfassen, einschließlich der Beiträge in Form von Geld- oder Sachleistungen, die die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer im Hinblick auf ihre bzw. seine Arbeit direkt oder indirekt erhält. Unbeschadet der Erteilung solcher Informationen sollte es den Arbeitgebern unbenommen bleiben, zusätzliche Vergütungsbestandteile, etwa Einmal-Zahlungen, vorzusehen. Der Umstand, dass über Vergütungsbestandteile, die gesetzlich oder tarifvertraglich vorgesehen sind, nicht unterrichtet worden ist, sollte kein Grund sein, diese der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer nicht zu gewähren.
- (14) Falls es wegen der Art der Beschäftigung nicht möglich ist, einen festen Arbeitszeitplan anzugeben, sollten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wissen, wie ihr Arbeitszeitplan aufgestellt wird, einschließlich der Zeitfenster, in denen sie aufgefordert werden können zu arbeiten, und der Mindestfrist für die Vorankündigung, die sie erhalten sollten.
- (15) Die Unterrichtung über Sozialversicherungssysteme sollte gegebenenfalls Informationen zu Leistungen bei Krankheit, zu Leistungen bei Mutterschaft, Vergleichbarem, Elternschaft und Vaterschaft sowie zu Leistungen bei Alter, bei Invalidität, für Hinterbliebene, bei Arbeitslosigkeit, bei Vorruhestand und für Familien umfassen. Die Unterrichtung über den Sozialversicherungsschutz durch den Arbeitgeber sollte gegebenenfalls Informationen über ergänzende Rentenregelungen im Sinne der Richtlinie 98/49/EG des Rates⁶ und der Richtlinie 2014/50/EU des Europäischen Parlaments und des Rates⁷ umfassen.
- (16) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten einen Anspruch darauf haben, bei Beschäftigungsbeginn schriftlich über ihre Rechte und Pflichten informiert zu werden, die sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergeben. Die diesbezüglichen Informationen sollten ihnen spätestens am ersten Tag der Beschäftigung zugehen.
- (17) Um den Arbeitgebern zu helfen, die Informationen zeitnah zu erteilen, sollten die Mitgliedstaaten auf nationaler Ebene die Verfügbarkeit von Vorlagen sicherstellen, einschließlich gezielter und ausreichend umfangreicher Informationen über den geltenden Rechtsrahmen. Diese Vorlagen dürfen von nationalen Behörden und Sozialpartnern auf sektoraler oder lokaler Ebene weiterentwickelt werden.
- (18) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ins Ausland entsandt oder geschickt werden, sollten zusätzliche Informationen betreffend ihre Situation erhalten. Bei aufeinanderfolgenden Arbeitsaufträgen in mehreren Mitgliedstaaten, etwa im grenzüberschreitenden Straßenverkehr, dürfen die genannten Informationen vor der ersten Abfahrt für mehrere Arbeitsaufträge gruppiert und bei Veränderungen später geändert werden. Wenn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsandte Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer im Sinne der Richtlinie 96/71/EG des

⁶ Richtlinie 98/49/EG des Rates vom 29. Juni 1998 zur Wahrung ergänzender Rentenansprüche von Arbeitnehmern und Selbstständigen, die innerhalb der Europäischen Gemeinschaft zu- und abwandern (ABl. L 209 vom 25.7.1998, S. 46).

⁷ Richtlinie 2014/50/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. April 2014 über Mindestvorschriften zur Erhöhung der Mobilität von Arbeitnehmern zwischen den Mitgliedstaaten durch Verbesserung des Erwerbs und der Wahrung von Zusatzrentenansprüchen (ABl. L 128 vom 30.4.2014, S. 1).

Europäischen Parlaments und des Rates⁸ sind, sollten sie außerdem über die zentrale offizielle nationale Website des Aufnahmemitgliedstaats unterrichtet werden, wo sie die für ihre Situation geltenden Arbeitsbedingungen finden können. Sofern von den Mitgliedstaaten nicht anders geregelt, gelangen diese Verpflichtungen zur Anwendung, wenn die Dauer der Arbeitszeit im Ausland länger als vier aufeinanderfolgende Wochen beträgt.

- (19) Die Probezeit gestattet es einem Arbeitgeber zu überprüfen, ob die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer für die Stelle geeignet ist, für die sie bzw. er eingestellt worden ist, und ihr bzw. ihm zugleich begleitende Hilfe und Fortbildung anzubieten. Während der Probezeit kann ein verminderter Kündigungsschutz gelten. Der Eintritt in den Arbeitsmarkt oder der Übergang auf eine neue Stelle sollte nicht mit einer längeren Ungewissheit einhergehen. Wie in der europäischen Säule sozialer Rechte festgelegt, sollten Probezeiten daher eine angemessene Dauer haben. Zahlreiche Mitgliedstaaten haben eine generelle Probezeitdauer zwischen drei und sechs Monaten festgesetzt, die als angemessen gelten sollte. Probezeiten können länger als sechs Monate dauern, wenn dies durch die Art der Beschäftigung gerechtfertigt ist, etwa bei Leitungsfunktionen, oder wenn dies im Interesse der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers ist, etwa bei längerer Krankheit oder im Zusammenhang mit spezifischen Maßnahmen zur Förderung dauerhafter Beschäftigung, insbesondere für junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.
- (20) Ein Arbeitgeber sollte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht verbieten dürfen, außerhalb der Zeiten, in denen sie für ihn arbeiten, und innerhalb der durch die Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates⁹ vorgegebenen Grenzen eine Beschäftigung bei anderen Arbeitgebern aufzunehmen. Ausschließlichkeitsklauseln im Sinne von Auflagen, wonach eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer nicht für bestimmte Gruppen von Arbeitgebern arbeiten darf, können aus objektiven Gründen nötig sein, etwa zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen oder zur Vermeidung von Interessenkonflikten.
- (21) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem größtenteils variablen Arbeitszeitplan sollten über ein Mindestmaß an Planungssicherheit bezüglich der Arbeit verfügen, wenn der Arbeitszeitplan hauptsächlich entweder direkt, – zum Beispiel durch die Erteilung von Arbeitsaufträgen – oder indirekt – zum Beispiel durch die Aufforderung an die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer, auf Kundenwünsche zu reagieren, – vom Arbeitgeber bestimmt wird.
- (22) Zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses sollten schriftlich Referenzstunden und -tage im Sinne von Zeitfenstern festgelegt werden, in denen auf Aufforderung des Arbeitgebers gearbeitet werden darf.
- (23) Eine angemessene Mindestankündigungsfrist – im Sinne des Zeitraums zwischen dem Zeitpunkt, zu dem eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer über einen neuen Arbeitsauftrag informiert wird, und dem Beginn dieses Auftrags – stellt bei Beschäftigungsverhältnissen mit Arbeitszeitplänen, die variabel sind oder größtenteils vom Arbeitgeber bestimmt werden, ein weiteres notwendiges Element der

⁸ Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (ABl. L 18 vom 21.1.1997, S. 1).

⁹ Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L 299 vom 18.11.2003, S. 9).

Planungssicherheit bezüglich der Arbeit dar. Die Länge der Ankündigungsfrist darf je nach sektoralen Erfordernissen schwanken, doch muss ein angemessener Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sichergestellt sein. Diese Richtlinie gilt unbeschadet der Richtlinie 2002/15/EG des Europäischen Parlaments und des Rates¹⁰.

- (24) Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten die Möglichkeit haben, einen Arbeitsauftrag abzulehnen, wenn er außerhalb der Referenzstunden und -tage fällt oder nicht innerhalb der Mindestfrist angekündigt worden ist, ohne Nachteile für diese Ablehnung zu erleiden. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten auch die Möglichkeit haben, den Arbeitsauftrag anzunehmen, wenn sie dies wünschen.
- (25) Wenn Arbeitgeber die Möglichkeit haben, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in atypischen Beschäftigungsverhältnissen Vollzeitarbeitsverträge oder unbefristete Arbeitsverträge anzubieten, sollte ein Übergang zu sichereren Beschäftigungsformen gefördert werden. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten das Recht haben, den Arbeitgeber um eine verlässlichere und sicherere Form der Beschäftigung zu ersuchen und eine angemessen begründete schriftliche Antwort des Arbeitgebers zu erhalten, in der auf die Bedürfnisse des Arbeitgebers und die der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers eingegangen wird.
- (26) Wenn Arbeitgeber gesetzlich oder tarifvertraglich verpflichtet sind, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Fortbildung anzubieten, damit diese die Arbeit durchführen können, für die sie beschäftigt werden, sollte sichergestellt sein, dass diese Fortbildung allen angeboten wird, auch den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in atypischen Beschäftigungsverhältnissen. Die Kosten für diese Fortbildung sollten der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer weder in Rechnung gestellt noch von ihrer bzw. seiner Vergütung einbehalten oder abgezogen werden.
- (27) Die Sozialpartner können übereinkommen, dass in bestimmten Branchen oder Situationen andere Bestimmungen als die Mindeststandards gemäß Kapitel III dieser Richtlinie geeigneter sind, die Ziele dieser Richtlinie zu erreichen. Die Mitgliedstaaten sollten daher die Möglichkeit haben, den Sozialpartnern zu erlauben, Tarifverträge zu schließen, mit denen die Bestimmungen in dem genannten Kapitel abgewandelt werden, solange dabei das generelle Schutzniveau für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht abgesenkt wird.
- (28) Die Konsultation zur europäischen Säule sozialer Rechte hat gezeigt, dass es notwendig ist, die Durchsetzung des Arbeitsrechts der Union zu stärken, um dessen Wirksamkeit sicherzustellen. Die REFIT-Evaluierung¹¹ der Richtlinie 91/533/EWG hat bestätigt, dass strengere Durchsetzungsmechanismen die Wirksamkeit der Richtlinie verbessern könnten. Sie hat außerdem ergeben, dass Rechtsbehelfssysteme, die einzig auf Entschädigungsforderungen beruhen, weniger effektiv sind als Systeme, die auch Sanktionen (etwa pauschale Strafgeelder oder den Entzug der Zulassung) für Arbeitgeber vorsehen, welche versäumen, schriftliche Erklärungen abzugeben. Sie hat ferner gezeigt, dass Beschäftigte während des Beschäftigungsverhältnisses nur selten Rechtsbehelfe einlegen, womit das Ziel der schriftlichen Erklärung, nämlich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die wesentlichen Merkmale ihres Beschäftigungsverhältnisses zu unterrichten, gefährdet ist. Es ist daher erforderlich,

¹⁰ Richtlinie 2002/15/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Regelung der Arbeitszeit von Personen, die Fahrtätigkeiten im Bereich des Straßentransports ausüben (ABl. L 80 vom 23.3.2002, S. 35).

¹¹ SWD(2017) 205 final, Seite 26.

Durchsetzungsbestimmungen vorzusehen, mit denen sichergestellt wird, dass, wenn Informationen über das Beschäftigungsverhältnis nicht erteilt werden, entweder von günstigen Vermutungen ausgegangen oder ein Verwaltungsverfahren angewandt wird, bei dem der Arbeitgeber zur Erteilung der fehlenden Informationen aufgefordert und, wenn er dieser Aufforderung nicht nachkommt, sanktioniert werden kann. Voraussetzung für Rechtsbehelfe sollte die Anwendung eines Verfahrens sein, bei dem der Arbeitgeber auf das Fehlen der Informationen hingewiesen wird und er 15 Tage Zeit hat, vollständige und korrekte Informationen bereitzustellen.

- (29) Seit dem Erlass der Richtlinie 91/533/EWG ist ein umfangreiches System an Vorschriften für die Durchsetzung des sozialen Besitzstands in der Union angenommen worden, insbesondere in den Bereichen Antidiskriminierung und Chancengleichheit, die zum Teil auf diese Richtlinie angewandt werden sollten, damit sichergestellt ist, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Einklang mit Grundsatz 7 der europäischen Säule sozialer Rechte Zugang zu wirkungsvoller und unparteiischer Streitbeilegung sowie Anspruch auf Rechtsbehelfe einschließlich einer angemessenen Entschädigung haben.
- (30) Insbesondere sollten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angesichts des grundlegenden Anspruchs auf wirksamen Rechtsschutz auch nach dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses, in dessen Verlauf es zu einem vermuteten Verstoß gegen ihre in dieser Richtlinie verankerten Rechte gekommen ist, in den Genuss dieses Schutzes kommen.
- (31) Die wirksame Durchführung dieser Richtlinie erfordert einen angemessenen gerichtlichen und administrativen Schutz vor Benachteiligungen infolge eines Versuchs, ein in dieser Richtlinie vorgesehenes Recht wahrzunehmen, infolge einer Beschwerde beim Arbeitgeber oder infolge der Einleitung von Rechts- oder Verwaltungsverfahren zur Durchsetzung der Einhaltung dieser Richtlinie.
- (32) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in dieser Richtlinie vorgesehene Rechte wahrnehmen oder versucht haben wahrzunehmen, sollten vor Kündigung oder vergleichbarer Benachteiligung (indem zum Beispiel eine auf Abruf tätige Arbeitnehmerin bzw. ein auf Abruf tätiger Arbeitnehmer keine Arbeit mehr zugewiesen bekommt) oder vor jeglicher Vorbereitung auf eine mögliche Kündigung geschützt sein. Ist eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer der Ansicht, sie bzw. er sei aus den genannten Gründen entlassen worden oder habe vergleichbare Nachteile erlitten, sollten sie bzw. er und die zuständigen Behörden die Möglichkeit haben, den Arbeitgeber aufzufordern, triftige Gründe für die Kündigung oder die gleichwertige Maßnahme zu nennen.
- (33) Den Nachweis, dass die Kündigung oder die gleichwertige Benachteiligung nicht erfolgt ist, weil die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ihre bzw. seine ihm aufgrund dieser Richtlinie zustehenden Rechte wahrgenommen hat, sollte der Arbeitgeber führen müssen, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer vor einem Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen anführt, die darauf schließen lassen, dass sie oder er aus solchen Gründen entlassen oder einer gleichwertigen Benachteiligung ausgesetzt worden ist.
- (34) Die Mitgliedstaaten sollten wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen festlegen, die bei einer Verletzung der aus dieser Richtlinie erwachsenden Verpflichtungen zu verhängen sind.

- (35) Da die Ziele dieser Richtlinie von den Mitgliedstaaten nicht ausreichend verwirklicht werden können, sondern vielmehr wegen der Notwendigkeit, gemeinsame Mindestanforderungen festzulegen, auf Unionsebene besser zu verwirklichen sind, kann die Union im Einklang mit dem in Artikel 5 des Vertrags über die Europäische Union verankerten Subsidiaritätsprinzip tätig werden. Entsprechend dem in demselben Artikel genannten Grundsatz der Verhältnismäßigkeit geht diese Richtlinie nicht über das für die Erreichung dieser Ziele erforderliche Maß hinaus.
- (36) Mit dieser Richtlinie werden Mindestanforderungen festgelegt, sodass das Recht der Mitgliedstaaten unberührt bleibt, günstigere Bestimmungen einzuführen oder beizubehalten. Gemäß dem derzeitigen Rechtsrahmen erworbene Ansprüche sollten weiterhin gelten, es sein denn, durch diese Richtlinie werden günstigere Bestimmungen eingeführt. Die Durchführung dieser Richtlinie darf weder dazu genutzt werden, bestehende Rechte abzubauen, die in vorhandenen nationalen oder Unionsrechtsvorschriften festgelegt sind, noch darf sie als Rechtfertigung dienen, das allgemeine Schutzniveau für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in dem von der Richtlinie erfassten Bereich zu senken.
- (37) Bei der Umsetzung dieser Richtlinie sollten die Mitgliedstaaten administrative, finanzielle oder rechtliche Auflagen vermeiden, die der Gründung und dem Ausbau kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) entgegenstehen. Die Mitgliedstaaten sind daher aufgefordert, die Auswirkungen ihres Umsetzungsrechtsakts auf KMU zu prüfen, um sicherzustellen, dass KMU nicht unverhältnismäßig beeinträchtigt werden – wobei ein besonderes Augenmerk auf Kleinstunternehmen und auf dem Verwaltungsaufwand liegen sollte –, und das Ergebnis dieser Prüfung zu veröffentlichen.
- (38) Die Mitgliedstaaten können den Sozialpartnern die Durchführung dieser Richtlinie übertragen, wenn die Sozialpartner dies gemeinsam beantragen und wenn die Mitgliedstaaten alle erforderlichen Maßnahmen treffen, um jederzeit gewährleisten zu können, dass die mit dieser Richtlinie angestrebten Ergebnisse erzielt werden.
- (39) Angesichts der erheblichen Änderungen, die diese Richtlinie hinsichtlich des Zwecks, des Geltungsbereichs und des Inhalts mit sich bringt, ist es nicht angezeigt, die Richtlinie 91/533/EWG zu ändern. Die Richtlinie 91/533/EWG sollte daher aufgehoben werden.
- (40) Gemäß der Gemeinsamen Politischen Erklärung der Mitgliedstaaten und der Kommission vom 28. September 2011 zu erläuternden Dokumenten¹² haben sich die Mitgliedstaaten verpflichtet, in begründeten Fällen zusätzlich zur Mitteilung ihrer Umsetzungsmaßnahmen ein oder mehrere Dokumente zu übermitteln, in denen der Zusammenhang zwischen den Bestandteilen einer Richtlinie und den entsprechenden Teilen nationaler Umsetzungsinstrumente erläutert wird. In Bezug auf diese Richtlinie hält der Gesetzgeber die Übermittlung derartiger Dokumente für gerechtfertigt –

¹² ABl. C 369 vom 17.12.2011, S. 14.

HABEN FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

Kapitel I

Allgemeine Bestimmungen

Artikel 1

Zweck, Gegenstand und Geltungsbereich

1. Zweck dieser Richtlinie ist es, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, indem eine sicherere und verlässlicher planbare Beschäftigung gefördert und zugleich die Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes gewährleistet wird.
2. In dieser Richtlinie werden die Mindestrechte festgelegt, die für jede Arbeitnehmerin und jeden Arbeitnehmer in der Union gelten.
3. Die Mitgliedstaaten können entscheiden, dass die Verpflichtungen aus dieser Richtlinie nicht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem Beschäftigungsverhältnis gelten, dessen Dauer in einem Referenzzeitraum von einem Monat nicht mehr als insgesamt acht Stunden beträgt. Alle Zeiten, die bei Arbeitgebern gearbeitet werden, welche ein Unternehmen, eine Gruppe oder eine Organisation bilden oder einem Unternehmen, einer Gruppe oder einer Organisation angehören, werden diesem Achtstunden-Zeitraum zugerechnet.
4. Absatz 3 ist nicht anwendbar auf Beschäftigungsverhältnisse, bei denen vor dem Beschäftigungsbeginn kein garantierter Umfang bezahlter Arbeit festgelegt ist.
5. Die Mitgliedstaaten können bestimmen, welche Personen für die Erfüllung der den Arbeitgebern durch diese Richtlinie auferlegten Verpflichtungen verantwortlich sind, solange alle diese Verpflichtungen erfüllt werden. Sie können auch entscheiden, dass diese Verpflichtungen ganz oder teilweise einer natürlichen oder juristischen Person übertragen werden, die keine Partei des Beschäftigungsverhältnisses ist. Dieser Absatz lässt die Richtlinie 2008/104/EG unberührt.
6. Die Mitgliedstaaten können entscheiden, die Verpflichtungen aus den Artikeln 10 und 11 sowie aus Artikel 14 Buchstabe a nicht auf natürliche Personen anzuwenden, die zu einem Haushalt gehören, in dem Arbeit für diesen Haushalt erbracht wird.
7. Unbeschadet der Richtlinie 2009/13/EG des Rates und der Richtlinie (EU) 2017/159 des Rates ist Kapitel II dieser Richtlinie auf Seeleute bzw. Fischer anwendbar.

Artikel 2

Begriffsbestimmungen

1. Für die Zwecke dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck
 - (a) „Arbeitnehmerin“ oder „Arbeitnehmer“ eine natürliche Person, die während einer bestimmten Zeit für eine andere Person nach deren Weisung Leistungen erbringt, für die sie als Gegenleistung eine Vergütung erhält;
 - (b) „Arbeitgeber“ eine oder mehrere natürliche oder juristische Person(en), die unmittelbar oder mittelbar Partei eines Beschäftigungsverhältnisses mit einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer ist bzw. sind;

- (c) „Beschäftigungsverhältnis“ das Arbeitsverhältnis zwischen den oben definierten Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern und Arbeitgebern;
 - (d) „Arbeitszeitplan“ einen Plan, in dem die Uhrzeiten und die Tage festgelegt sind, zu bzw. an denen die Arbeit beginnt und endet;
 - (e) „Referenzstunden und Referenztage“ Zeitfenster an festgelegten Tagen, in denen auf Aufforderung des Arbeitgebers Arbeit stattfinden kann.
2. Für die Zwecke dieser Richtlinie haben die Ausdrücke „Kleinstunternehmen“, „kleine Unternehmen“ und „mittlere Unternehmen“ die Bedeutung, die in der Empfehlung der Kommission vom 6. Mai 2003 betreffend die Definition der Kleinstunternehmen sowie der kleinen und mittleren Unternehmen¹³ oder in einem späteren Rechtsakt, der diese Empfehlung ersetzt, festgelegt ist.

Kapitel II

Unterrichtung über das Beschäftigungsverhältnis

Artikel 3

Pflicht zur Unterrichtung

1. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass den Arbeitgebern vorgeschrieben wird, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die wesentlichen Aspekte des Beschäftigungsverhältnisses zu unterrichten.
2. Die in Absatz 1 genannte Unterrichtung umfasst folgende Informationen:
 - (a) die Personalien der Parteien des Beschäftigungsverhältnisses;
 - (b) den Arbeitsort; falls es sich nicht um einen festen oder vorherrschenden Arbeitsort handelt: den Hinweis darauf, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer grundsätzlich an verschiedenen Orten beschäftigt wird oder ihren bzw. seinen Arbeitsort frei wählen kann, sowie den Sitz des Unternehmens oder gegebenenfalls den Wohnsitz des Arbeitgebers;
 - (c) i) die Funktionsbezeichnung, den Grad sowie die Art oder Kategorie der Arbeit, für die die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer beschäftigt wird, oder
 ii) eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der Arbeit;
 - (d) den Zeitpunkt des Beginns des Beschäftigungsverhältnisses;
 - (e) falls das Beschäftigungsverhältnis befristet ist: das Enddatum oder die voraussichtliche Dauer des Beschäftigungsverhältnisses;
 - (f) gegebenenfalls die Dauer und die Bedingungen der Probezeit;
 - (g) gegebenenfalls den Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung;
 - (h) die Dauer des Jahresurlaubs, auf den die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer Anspruch hat, oder, falls dies zum Zeitpunkt der Unterrichtung

¹³ ABl. L 124 vom 20.5.2003, S. 36.

nicht angegeben werden kann, die Modalitäten der Gewährung und der Festlegung des Jahresurlaubs;

- (i) das bei der Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses vom Arbeitgeber und von der Arbeitnehmerin oder vom Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, einschließlich der Länge der Kündigungsfrist, oder, falls die Kündigungsfrist zum Zeitpunkt der Unterrichtung nicht angegeben werden kann, die Modalitäten der Festsetzung der Kündigungsfristen;
 - (j) den anfänglichen Grundbetrag, gegebenenfalls andere Bestandteile, die Periodizität und die Art der Auszahlung der Vergütung, auf die die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer Anspruch hat;
 - (k) falls der Arbeitszeitplan völlig oder größtenteils unveränderlich ist: die Länge des Standardarbeitstages oder der Standardarbeitswoche der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers sowie gegebenenfalls die Modalitäten und die Vergütung von Überstunden;
 - (l) falls der Arbeitszeitplan völlig oder größtenteils veränderlich ist: den Hinweis darauf, dass der Arbeitszeitplan variabel ist, die Anzahl der garantiert bezahlten Stunden, die Vergütung der über die garantierten Stunden hinaus geleisteten Arbeit sowie, wenn der Arbeitszeitplan völlig oder größtenteils vom Arbeitgeber bestimmt wird,
 - i) die Referenzstunden und die Referenztage, innerhalb derer die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer aufgefordert werden kann zu arbeiten;
 - ii) die Mindestfrist, mit der der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer der Beginn eines Arbeitsauftrags angekündigt wird;
 - (m) gegebenenfalls die Angabe der Tarifverträge, in denen die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers geregelt sind; bei außerhalb des Unternehmens durch einzelne paritätische Stellen oder Institutionen abgeschlossenen Tarifverträgen: Angabe der zuständigen Stelle oder der zuständigen paritätischen Institution, in deren Rahmen sie abgeschlossen wurden;
 - (n) der oder die Sozialversicherungsträger, der bzw. die die Sozialbeiträge im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis und einem gegebenenfalls vom Arbeitgeber gewährten Sozialversicherungsschutz erhält bzw. erhalten.
3. Die Informationen gemäß Absatz 2 Buchstaben f bis k und n können gegebenenfalls durch einen Hinweis auf die Rechts- und Verwaltungsvorschriften bzw. die Satzungs- oder Tarifvertragsbestimmungen erteilt werden, die für die entsprechenden Bereiche gelten.

Artikel 4

Zeitpunkt und Form der Unterrichtung

1. Die Informationen gemäß Artikel 3 Absatz 2 werden der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer individuell spätestens am ersten Tag des Beschäftigungsverhältnisses in Form eines Dokuments bereitgestellt. Dieses Dokument darf elektronisch bereitgestellt und übermittelt werden, sofern es für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer leicht zugänglich ist und gespeichert und ausgedruckt werden kann.

2. Die Mitgliedstaaten entwickeln Vorlagen und Modelle für das in Absatz 1 genannte Dokument, die sie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Arbeitgebern unter anderem auf einer zentralen offiziellen nationalen Website und im Rahmen anderer angemessener Maßnahmen zugänglich machen.
3. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die Informationen über die Rechts- und Verwaltungsvorschriften bzw. die Satzungs- oder Tarifvertragsbestimmungen, die den anwendbaren Rechtsrahmen regeln und von Arbeitgebern kommuniziert werden müssen, allgemein und kostenlos sowie in klarer, transparenter, umfassender und leicht zugänglicher Art und Weise durch Fernkommunikationsmittel und auf elektronischem Wege zur Verfügung gestellt werden, darunter auf bestehenden Online-Portalen für Bürgerinnen und Bürger sowie für Unternehmen der Union.

Artikel 5

Änderungen des Beschäftigungsverhältnisses

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer Informationen über Änderungen von in Artikel 3 Absatz 2 genannten Aspekten des Beschäftigungsverhältnisses oder der zusätzlichen Informationen für ins Ausland entsandte oder geschickte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gemäß Artikel 6 bei erster Gelegenheit, spätestens aber an dem Tag, an dem diese Änderungen wirksam werden, in Form eines Dokuments bereitstellt.

Artikel 6

Zusätzliche Informationen für ins Ausland entsandte oder geschickte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

1. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer, die bzw. der in einem Mitgliedstaat, der nicht der Mitgliedstaat ist, in dem sie bzw. er für gewöhnlich arbeitet, oder in einem Drittland arbeiten soll, vor ihrer bzw. seiner Abreise das in Artikel 4 Absatz 1 genannte Dokument bereitgestellt wird und dass darin zusätzlich zumindest Folgendes angegeben ist:
 - (a) das Land oder die Länder, in dem bzw. in denen die Arbeit im Ausland geleistet werden soll, und die Dauer der Arbeit;
 - (b) die Währung, in der die Vergütung erfolgt;
 - (c) falls anwendbar: die mit dem Arbeitsauftrag oder den Arbeitsaufträgen verbundenen Geld- oder Sachleistungen, zu denen bei entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, auf die die Richtlinie 96/71/EG anwendbar ist, Entsendezulagen gehören, und Regelungen für die Erstattung von Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten;
 - (d) falls anwendbar: die Bedingungen für die Rückführung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers.
2. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die ins Ausland geschickten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, falls sie entsandte Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer im Sinne der Richtlinie 96/71/EG sind, zusätzlich über Folgendes unterrichtet werden:

- (a) die Vergütung, auf die sie im Einklang mit dem geltenden Recht des Aufnahmemitgliedstaats Anspruch haben;
 - (b) den Link zu der oder den offiziellen nationalen Website(s), die der oder die Aufnahmemitgliedstaat(en) gemäß Artikel 5 Absatz 2 der Richtlinie 2014/67/EU eingerichtet hat bzw. haben.
3. Die Informationen gemäß Absatz 1 Buchstabe b und Absatz 2 Buchstabe a können gegebenenfalls durch einen Hinweis auf die Rechts- und Verwaltungsvorschriften bzw. die Satzungs- oder Tarifvertragsbestimmungen erteilt werden, die für die entsprechenden Bereiche gelten.
4. Sofern die Mitgliedstaaten nichts anderes bestimmen, finden die Absätze 1 und 2 keine Anwendung, wenn die Dauer des einzelnen Arbeitszeitraums außerhalb des Mitgliedstaats, in dem die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer für gewöhnlich arbeitet, nicht mehr als vier aufeinanderfolgende Wochen beträgt.

Kapitel III

Mindestanforderungen an die Arbeitsbedingungen

Artikel 7

Höchstdauer einer Probezeit

1. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass eine Probezeit, falls das Beschäftigungsverhältnis eine solche umfasst, einschließlich Verlängerungen nicht länger als sechs Monate dauert.
2. Die Mitgliedstaaten können längere Probezeiten festsetzen, wenn dies durch die Art der Beschäftigung gerechtfertigt oder im Interesse der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers ist.

Artikel 8

Mehrfachbeschäftigung

1. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass ein Arbeitgeber Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht verbieten darf, außerhalb des mit ihm festgelegten Arbeitszeitplans eine Beschäftigung bei anderen Arbeitgebern aufzunehmen.
2. Die Arbeitgeber dürfen jedoch Unvereinbarkeitskriterien festlegen, bei deren Vorliegen solche Beschränkungen aus legitimen Gründen, etwa zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen oder zur Vermeidung von Interessenkonflikten, gerechtfertigt sind.

Artikel 9

Mindestplanbarkeit der Arbeit

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer, deren bzw. dessen Arbeitszeitplan völlig oder größtenteils veränderlich ist und völlig oder

größtenteils vom Arbeitgeber bestimmt wird, nur dann vom Arbeitgeber verpflichtet werden kann zu arbeiten,

- (a) wenn die Arbeit innerhalb der vorab bestimmten Referenzstunden und Referenztage stattfindet, die gemäß Artikel 3 Absatz 2 Buchstabe I Ziffer i zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses schriftlich festgelegt worden sind, und
- (b) wenn der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer mit einem angemessenen zeitlichen Vorlauf über einen Arbeitsauftrag gemäß Artikel 3 Absatz 2 Buchstabe I Ziffer ii unterrichtet.

Artikel 10

Übergang zu einer anderen Beschäftigungsform

1. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die seit mindestens sechs Monaten bei demselben Arbeitgeber tätig sind, ihren Arbeitgeber um eine Beschäftigungsform mit verlässlicheren und sichereren Arbeitsbedingungen, falls verfügbar, ersuchen dürfen.
2. Der Arbeitgeber erteilt innerhalb eines Monats nach dem Ersuchen eine schriftliche Antwort. Bei natürlichen Personen, die als Arbeitgeber fungieren, bei Kleinstunternehmen sowie bei kleinen und mittleren Unternehmen können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass die genannte Frist auf drei Monate verlängert wird, und erlauben, dass die Antwort mündlich erfolgt, wenn dieselbe Arbeitnehmerin oder derselbe Arbeitnehmer bereits ein ähnliches Ersuchen vorgebracht hat und die Begründung für die Antwort bezüglich der Situation der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers gleich geblieben ist.

Artikel 11

Fortbildung

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kostenlos Fortbildung angeboten wird, wenn die Arbeitgeber aufgrund von Unions- oder nationalen Rechtsvorschriften oder aufgrund einschlägiger Tarifverträge verpflichtet sind, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Fortbildung im Hinblick auf die Arbeit anzubieten, für die sie beschäftigt werden.

Kapitel IV

Tarifverträge

Artikel 12

Tarifverträge

Die Mitgliedstaaten können den Sozialpartnern erlauben, im Einklang mit dem nationalen Recht oder den nationalen Gepflogenheiten Tarifverträge zu schließen, bei denen Regelungen bezüglich der Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern getroffen

werden, die von den in den Artikeln 7 bis 11 beschriebenen Regelungen abweichen, sofern der Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer insgesamt gewahrt bleibt.

Kapitel V

Horizontale Bestimmungen

Artikel 13

Einhaltung der Vorschriften

Die Mitgliedstaaten veranlassen alles Notwendige, um sicherzustellen, dass dieser Richtlinie zuwiderlaufende Bestimmungen in Einzel- oder Tarifverträgen, Betriebsordnungen oder sonstigen Vereinbarungen für nichtig erklärt oder so geändert werden, dass sie im Einklang mit den Bestimmungen dieser Richtlinie stehen.

Artikel 14

Rechtsvermutung und Verfahren für eine frühzeitige Streitbeilegung

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass, wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer innerhalb der Frist nicht alle oder nur Teile der Dokumente gemäß Artikel 4 Absatz 1, Artikel 5 bzw. Artikel 6 erhalten und der Arbeitgeber dieses Versäumnis nicht innerhalb von 15 Tagen, nachdem er davon unterrichtet wurde, abstellt, eine der folgenden Regelungen angewandt wird:

- (a) Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kommt in den Genuss von für sie oder ihn günstigen Vermutungen, die vom Mitgliedstaat festgelegt werden. Umfasste die Unterrichtung nicht die in Artikel 3 Absatz 2 Buchstabe e, f, k oder l aufgeführten Informationen, so wird von der günstigen Vermutung ausgegangen, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis hat, dass es keine Probezeit gibt bzw. dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer eine Vollzeitstelle hat. Die Arbeitgeber haben die Möglichkeit, die Vermutungen zu widerlegen; oder
- (b) die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer erhält die Möglichkeit, bei einer zuständigen Behörde zeitnah eine Beschwerde einzureichen. Befindet die zuständige Behörde, dass die Beschwerde berechtigt ist, so weist sie den oder die betreffenden Arbeitgeber an, die fehlenden Informationen zu erteilen. Erteilt der Arbeitgeber die fehlenden Informationen nicht innerhalb von 15 Tagen nach Eingang der Anweisung, so hat die Behörde die Möglichkeit, eine angemessene Verwaltungsstrafe zu verhängen, auch noch nach dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses. Die Arbeitgeber haben die Möglichkeit, eine verwaltungsrechtliche Beschwerde gegen die Entscheidung zur Verhängung der Strafe einzulegen. Die Mitgliedstaaten können bestehende Stellen als zuständige Behörden benennen.

Artikel 15

Anspruch auf Rechtsbehelfe

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, einschließlich solcher, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist, Zugang zu wirkungsvoller und unparteiischer Streitbeilegung und einen Anspruch auf Rechtsbehelfe einschließlich einer angemessenen Entschädigung haben, wenn die ihnen aus dieser Richtlinie zustehenden Rechte verletzt werden.

Artikel 16

Schutz vor Benachteiligung oder negativen Konsequenzen

Die Mitgliedstaaten führen die notwendigen Maßnahmen ein, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, darunter auch Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter, vor jedweder Benachteiligung durch den Arbeitgeber oder vor negativen Konsequenzen zu schützen, denen sie ausgesetzt sind, weil sie Beschwerde beim Arbeitgeber eingereicht oder ein Gerichtsverfahren angestrengt haben mit dem Ziel, die Einhaltung der im Rahmen dieser Richtlinie gewährten Rechte durchzusetzen.

Artikel 17

Kündigungsschutz und Beweislast

1. Die Mitgliedstaaten ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, um eine Kündigung oder Maßnahmen mit gleicher Wirkung sowie jegliche Vorbereitung auf eine Kündigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu untersagen, wenn diese Maßnahmen damit begründet werden, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die in dieser Richtlinie vorgesehenen Rechte in Anspruch genommen haben.
2. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die der Ansicht sind, dass ihnen aufgrund der Inanspruchnahme der in dieser Richtlinie vorgesehenen Rechte gekündigt worden ist oder dass sie deshalb Maßnahmen mit gleicher Wirkung ausgesetzt sind, können vom Arbeitgeber verlangen, dass er stichhaltige Gründe für die Kündigung oder eine vergleichbare Maßnahme anführt. Der Arbeitgeber legt diese Gründe schriftlich dar.
3. Die Mitgliedstaaten ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass in Fällen, in denen die in Absatz 2 genannten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor einem Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen anführen, die darauf schließen lassen, dass eine solche Kündigung oder Maßnahme mit gleicher Wirkung erfolgt ist, die beklagte Partei nachzuweisen hat, dass die Kündigung aus anderen als den in Absatz 1 angeführten Gründen erfolgt ist.
4. Absatz 3 lässt das Recht der Mitgliedstaaten, eine für die klagende Partei günstigere Beweislastregelung vorzusehen, unberührt.
5. Die Mitgliedstaaten können davon absehen, Absatz 3 auf Verfahren anzuwenden, in denen die Ermittlung des Sachverhalts dem Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle obliegt.

6. Sofern von den Mitgliedstaaten nicht anders geregelt, findet Artikel 3 in Strafverfahren keine Anwendung.

Artikel 18

Sanktionen

Die Mitgliedstaaten legen Regeln für Sanktionen fest, die bei Verstößen gegen nationale Rechtsvorschriften, welche gemäß dieser Richtlinie verabschiedet wurden, oder gegen bereits geltende einschlägige Vorschriften zu Rechten, die unter diese Richtlinie fallen, zur Anwendung kommen. Die Mitgliedstaaten ergreifen alle erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass diese Sanktionen angewendet werden. Die Sanktionen müssen wirksam, angemessen und abschreckend sein. Sie können in Form eines Bußgeldes verhängt werden. Sie können auch eine Entschädigungszahlung umfassen.

Kapitel VI

Schlussbestimmungen

Artikel 19

Günstigere Bestimmungen

1. Diese Richtlinie rechtfertigt nicht eine Verringerung des den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den Mitgliedstaaten bereits jetzt gewährten allgemeinen Schutzniveaus.
2. Diese Richtlinie berührt nicht das Recht der Mitgliedstaaten, für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer günstigere Rechts- oder Verwaltungsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen oder die Anwendung von für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer günstigeren Tarifverträgen zu fördern oder zuzulassen.
3. Diese Richtlinie lässt andere Rechte unberührt, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durch andere Rechtsakte der Union erteilt worden sind.

Artikel 20

Umsetzung

1. Die Mitgliedstaaten erlassen und veröffentlichen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie spätestens am [Tag des Inkrafttretens + zwei Jahre] nachzukommen, oder sie stellen sicher, dass die Sozialpartner die erforderlichen Bestimmungen mittels einer Vereinbarung einführen; gleichzeitig müssen die Mitgliedstaaten alle erforderlichen Vorkehrungen treffen, um jederzeit gewährleisten zu können, dass die durch diese Richtlinie vorgegebenen Ergebnisse erreicht werden.

Sie setzen die Kommission hiervon unverzüglich in Kenntnis.

2. Bei Erlass dieser Vorschriften nehmen die Mitgliedstaaten in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten dieser Bezugnahme.

Artikel 21

Übergangsbestimmungen

Die in dieser Richtlinie festgelegten Rechte und Pflichten sind auf bestehende Beschäftigungsverhältnisse ab dem [Tag des Inkrafttretens + zwei Jahre] anwendbar. Auf Aufforderung einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers müssen die Arbeitgeber jedoch die in Artikel 4 Absatz 1, Artikel 5 und Artikel 6 genannten Dokumente bereitstellen oder ergänzen. Das Ausbleiben einer solchen Aufforderung darf nicht zur Folge haben, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von den mit dieser Richtlinie eingeführten Mindestrechten ausgeschlossen werden.

Artikel 22

Überprüfung durch die Kommission

Im Benehmen mit den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern auf Unionsebene und unter Berücksichtigung der Auswirkungen auf kleine und mittlere Unternehmen überprüft die Kommission spätestens am [Tag des Inkrafttretens + zwei Jahre] die Anwendung dieser Richtlinie, um gegebenenfalls die notwendigen Änderungen vorzuschlagen.

Artikel 23

Aufhebung

Die Richtlinie 91/533/EWG wird mit Wirkung vom [Tag des Inkrafttretens + zwei Jahre] aufgehoben. Bezugnahmen auf die aufgehobene Richtlinie gelten als Bezugnahmen auf die vorliegende Richtlinie.

Artikel 24

Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am zwanzigsten Tag nach ihrer Veröffentlichung im *Amtsblatt der Europäischen Union* in Kraft.

Artikel 25

Adressaten

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Brüssel am [...]

Im Namen des Europäischen Parlaments *Im Namen des Rates*