

focus RECHT

Vorschlag einer Richtlinie über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen (ehemals Nachweisrichtlinie 91/533/EG)

COM (2017) 797 final

Stellungnahme des VDMA

1. Auflage 2018

Nur für Mitgliedsfirmen des VDMA

focus RECHT

**Vorschlag einer Richtlinie über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen
(ehemals Nachweisrichtlinie 91/533/EG)**

COM (2017) 797 final

Stellungnahme des VDMA

1. Auflage 2018

Zur Beachtung:

Der Inhalt der Broschüre wurde sorgfältig recherchiert und zusammengestellt, ersetzt aber nicht die Rechtsberatung im Einzelfall. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit sowie für zwischenzeitliche Änderungen wird keine Gewähr übernommen.

Diese Publikation einschließlich aller Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist unzulässig (§ 53 UrhG) und strafbar (§ 106 UrhG). Dies gilt insbesondere für das Fotokopieren der Unterlagen, sowie für die Speicherung, Verarbeitung und Verbreitung unter Verwendung elektronischer Systeme.

Kontakt:

Fabian Seus
Rechtsanwalt
Competence Center Arbeitsmarkt
Abteilung Recht
Telefon: +49-6603-1350
E-Mail: fabian.seus@vdma.org

Stand: September 2018
1. Auflage 2018
Se/MSd
07 ArbR\ 01 Veröffentlichungen

Mit der neuen Richtlinie will die EU-Kommission transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern fördern. Zugleich soll damit die Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes gewährleistet werden. Die angedachten Änderungen hätten jedoch große Auswirkungen auf das deutsche Recht.

Der VDMA unterstützt die Forderungen der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) nach einer deutlichen Überarbeitung des Richtlinienvorschlags.

- Der im Kommissionsvorschlag vorgesehene **EU-weite Arbeitnehmerbegriff** ist höchst problematisch. Er ist Kern jeder Arbeitsrechtsordnung und zudem maßgeblich für viele soziale Sicherungssysteme, weshalb die Änderung massive Folgewirkungen auf das Arbeits- und Sozialrecht der EU-Mitgliedstaaten hätte. Die Definition sollte weiter in Verantwortung der Mitgliedstaaten liegen. Die EU-weite Definition in dem Richtlinienentwurf muss daher gestrichen werden (richtig: etwa AA 372, 373 – *Artikel 2*). Zudem muss ein klarer Bezug auf die nationale Praxis hergestellt werden (richtig: AA 321, 322, 323, 324 – *Artikel 1*).
- Die vorgeschlagene Ausweitung des **Anwendungsbereichs** der Richtlinie auch auf Aushilfen, die mehr als 8 Stunden im Monat arbeiten, ist kontraproduktiv (*Artikel 1*). Für die Unternehmen würde dies erheblichen Mehraufwand bedeuten, der völlig unverhältnismäßig ist. Der AA 337 geht hierbei in die richtige Richtung. Dennoch geht er noch nicht weit genug: Sinnvollerweise sollten alle Arbeitsverhältnisse ausgeschlossen werden, deren Gesamtdauer höchstens einen Monat und/oder deren Wochenarbeitszeit höchstens 8 Stunden beträgt.
- Den Mitgliedstaaten soll es künftig möglich sein, den **öffentlichen Dienst** aus dem Geltungsbereich der Richtlinie auszunehmen, obwohl die geplanten Regelungen für Arbeitgeber der Privatwirtschaft genauso unzumutbar sind. Dies würde private Arbeitgeber diskriminieren. Daher sind etwa die Änderungsanträge AA 31, 355, 356 – *Artikel 1* falsch.
- Die – im Vergleich zur geltenden Richtlinie – vorgeschlagene **Erweiterung der Informationspflichten** würde eine unverhältnismäßige Mehrbelastung für Arbeitgeber bedeuten (richtig: AA 433, 434, 451, 491 – *Artikel 3*). Insbesondere für kleine und mittlere Betriebe, die im Gegensatz zu großen Unternehmen über keine eigene Personalabteilung verfügen, bedeutet dies einen erheblichen Mehraufwand. Ferner ist es zwingend notwendig die neuen Regelungen erst auf Neuverträge anzuwenden, um Planungssicherheit für Arbeitgeber hinsichtlich des Arbeitsaufwandes zu schaffen (richtig: AA 882, 886 – *Artikel 21*).

- Die vorgeschlagene **Fristverkürzung** der **Unterrichtung** ist in der Praxis nur unter erheblichem Aufwand umsetzbar und würde insbesondere kleine und mittlere Betriebe über Gebühr belasten. Es sollte zumindest die Frist von einem Monat nach dem deutschen Nachweisgesetz beibehalten werden (hier etwa richtig: **ÄA 522 – Artikel 4**). Insbesondere sollte die Bereitstellung jeglicher Dokumente so unbürokratisch wie möglich – also auch in elektronischer Form – erfolgen können. Richtigerweise hat der Ministerrat in seiner allgemeinen Ausrichtung hierauf explizit hingewiesen (Artikel 2a). Um unbürokratische Lösungen zu fördern, muss auf unnötige formale Anforderungen, wie zum Beispiel die Bestätigung des Empfangs, verzichtet werden (daher falsch: **ÄA 532**).
- Bei **entsandten Arbeitnehmern** sollte auf die besonderen Informationen hinsichtlich der Entsendezulagen und der Regelungen für die Erstattung von Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten verzichtet werden. Dies gilt auch für die Informationspflicht zur Vergütung, auf die der Entsandte im Einklang mit dem geltenden Recht des Aufnahmemitgliedstaats Anspruch hat (richtig: **ÄA 50, 53 sowie ÄA 575, 582 – Artikel 6**). Am zielführendsten ist hier die vollständige Streichung des Artikels 6, wie in **ÄA 568** vorgeschlagen.
- Begrüßenswert ist der Vorschlag des Berichterstatters, in Ausnahmefällen den Mitgliedstaaten die Möglichkeit zu geben, die Höchstdauer der **Probezeit** künftig auf bis zu 12 Monate anheben zu können (richtig: **ÄA 55 – Artikel 7**). Auch **ÄA 615, 622 und 623** ergänzen den Artikel um wichtige Aspekte. Allerdings ist die EU-weite Festlegung einer maximalen Dauer der Probezeit insgesamt weder notwendig noch sinnvoll.
- Ein Recht des Arbeitnehmers auf **Mehrfachbeschäftigung** auf EU-Ebene festzulegen, ist nicht nötig (**Artikel 8**). In jedem Fall muss eine Anzeigepflicht des Arbeitnehmers gegenüber seinem Arbeitgeber in den Richtlinienvorschlag aufgenommen werden (richtig: **ÄA 636, 649**).
- Die Vorgabe eines strengen Rechtsrahmens bezüglich der „**Arbeit auf Abruf**“ (**Artikel 9**) ist schädlich. „Arbeit auf Abruf“ ist ein unverzichtbares Flexibilisierungsinstrument in Bereichen, in denen aufgrund betrieblicher Besonderheiten keine lang- oder mittelfristige Planung des Arbeitsbedarfs möglich ist. Daher sollten sämtliche Regulierungen künftig zumindest als „Kann“-Regelung zu fassen sein, wie etwa in **ÄA 661**.
- Der Vorschlag der EU-Kommission, ein einseitiges Recht für Arbeitnehmer auf EU-Ebene festzuschreiben, mit dem der **Übergang** in eine andere **Beschäftigungsform** er sucht werden kann (**Artikel 10**), muss ersatzlos gestrichen werden. Arbeitnehmer haben immer die Möglichkeit, beim Arbeitgeber eine andere Beschäftigungsform zu erfragen; dann wird im Betrieb wenn möglich nach einer Lösung gesucht. Ein formales, einseitiges Recht – das zudem gerichtlich überprüfbar ist – würde in nicht hinnehmbarer Weise in die Vertragsgestaltung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eingreifen und erhebliche Rechtsunsicherheit in die Betriebe tragen. Zudem würde die EU ihre durch die Verträge festgeschriebenen Kompetenz überschreiten (richtig: **ÄA 705, 706**).

- Deutsche Arbeitgeber investieren erheblich in die berufliche **Weiterbildung** ihrer Arbeitnehmer. Ob bei Arbeitnehmern ein Fortbildungsbedarf besteht, muss allein der Arbeitgeber – unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeit und der wirtschaftlichen Möglichkeit – treffen können. Ein Rechtsanspruch nach *Artikel 11* ist nicht notwendig und sollte daher gestrichen werden (richtig: *ÄA 734*).
- Die Autonomie der Sozialpartner und die Rolle von **Tarifverträgen** muss in der Richtlinie respektiert werden (*Artikel 12*). Grundsätzlich begrüßenswert sind daher die *ÄA 761* und *762*, würdigen sie die spezielle Rolle der Sozialpartner stärker als dies im Kommissionsvorschlag vorgesehen ist.
- Wir lehnen die Regelungen in *Artikel 14* (**Rechtsvermutung** und Verfahren für eine frühzeitige Streitbeilegung) ab. Insbesondere die Konsequenz, dass in Folge einer fehlerhaften Unterrichtung automatisch anstatt eines Teilzeit- ein Vollzeitarbeitsverhältnis als eingegangen gilt, ist zu weitgehend. Eine Streichung des Artikels ist zu begrüßen (richtig: *ÄA 779*).
- Die in *Artikel 17* (Kündigungsschutz und **Beweislast**) vorgesehenen Vorschriften sind zu weitgehend. Die Umkehr der Beweislast geht weit über das Gebotene hinaus und hätte für Arbeitgeber unzumutbar viele Bürokratie- und Dokumentationspflichten zur Folge. Die vorgesehenen Regelungen bergen die Gefahr des Missbrauchs und können faktisch für den Arbeitgeber auch zur umfassenden Begründungspflicht einer Kündigung während der Probezeit führen, was nach derzeitiger Rechtslage in Deutschland eben gerade nicht der Fall ist (richtig: *ÄA 827*).
- Die in *Artikel 18* vorgeschlagenen **Sanktionen** für Arbeitgeber, die ihren Arbeitnehmer nicht fristgerecht oder ausreichend unterrichtet haben – unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer dadurch einen Schaden erlitten hat – müssen gestrichen werden. Dem deutschen Arbeitsrecht sind, außer in einigen wenigen Fällen, Sanktionsmöglichkeiten in diesem Sinne dogmatisch als auch sachlich fremd. Daher muss dies zumindest als „Kann“-Regelung gefasst werden (daher richtig: *ÄA 849*).

Der Vorschlag der Kommission kann unter folgendem Link abgerufen werden:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A52017PC0797>