

12.03.18**Empfehlungen
der Ausschüsse**

EU - AIS - FJ - FS - In - R - Wi

zu **Punkt ...** der 966. Sitzung des Bundesrates am 23. März 2018

**Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und
des Rates über transparente und verlässliche Arbeits-
bedingungen in der Europäischen Union****COM(2017) 797 final; Ratsdok. 16018/17**

Der **federführende Ausschuss für Fragen der Europäischen Union (EU)**,
der **Ausschuss für Arbeit, Integration und Sozialpolitik (AIS)**,
der **Ausschuss für Innere Angelegenheiten (In)** und
der **Wirtschaftsausschuss (Wi)**

empfehlen dem Bundesrat, zu der Vorlage gemäß §§ 3 und 5 EUZBLG wie folgt
Stellung zu nehmen:

A**Konzept des EU-Ausschusses**

(bei
Annahme
von Buch-
stabe A
entfallen
Buch-
staben B
und C)

- EU 1. Der Bundesrat würdigt die Bedeutung, die transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen für ein gut funktionierendes Arbeitsverhältnis haben. Der Bundesrat stellt fest, dass der Wandel der Arbeitswelt, insbesondere die Digitalisierung, die Entstehung atypischer und neuer Formen der Beschäftigung begünstigt hat. Die zunehmende Vielfalt von Arbeitsformen trägt wesentlich zur

Schaffung von Arbeitsplätzen und zum Wirtschaftswachstum bei. Zugleich gilt es, eine missbräuchliche Nutzung dieser Formen zu verhindern. Der Bundesrat teilt deshalb ausdrücklich das Ziel der Kommission, allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, auch solchen in atypischen und neuen Beschäftigungsformen, transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen sowie grundlegenden Schutz zu gewährleisten.

- EU 2. Der Bundesrat erinnert die Kommission in diesem Zusammenhang an ihre Bemühungen, zu einer besseren Rechtsetzung auf EU-Ebene zu gelangen. Dies erfordert unter dem Aspekt der Transparenz, dass das Regelungsziel einer Legislativinitiative klar und angemessen offengelegt wird. Der Bundesrat kritisiert daher, dass die Kommission im Vorfeld stets eine Revision der Nachweisrichtlinie angekündigt hat, nunmehr aber einen weitreichenden Richtlinienvorschlag auf dem Gebiet des Arbeitsrechts vorgelegt hat.
- EU (bei Annahme entfällt Ziffer 39) 3. Der Bundesrat weist darauf hin, dass die primäre Zuständigkeit der Mitgliedstaaten und die strikte Beachtung des Subsidiaritätsprinzips grundsätzlich Zurückhaltung gegenüber neuen Legislativakten auf EU-Ebene gebieten.
- EU 4. Darüber hinaus begegnen die Regelungen des Richtlinienvorschlags erheblichen inhaltlichen Bedenken. Hervorzuheben ist insbesondere:
5. [EU] a) Der Bundesrat weist darauf hin, dass die Zuständigkeit der EU zur Regelung von Arbeitsbedingungen auch inhaltlich auf Mindestvorschriften beschränkt ist. Gleichwohl geht der Richtlinienvorschlag an mehreren Stellen hierüber hinaus [und verfolgt letztlich das Ziel einer Vollharmonisierung, für die kein Regelungsbedürfnis gesehen wird].
- b) Als systemfremd und zu weitgehend erachtet der Bundesrat den Ansatz der Kommission, in der Richtlinie den Begriff Arbeitnehmer beziehungsweise Arbeitnehmer selbst im Sinne der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zu definieren, statt wie bisher in der Nachweisrichtlinie den Mitgliedstaaten die Entscheidung zu überlassen, wer nach nationalem Recht als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer in den persönlichen Geltungsbereich der Richtlinie fällt. Dies würde einen Eingriff in die Kompetenz der Mitgliedstaaten für das Arbeitsrecht bedeuten. Das bisherige System erlaubt den Mitgliedstaaten, den Besonderheiten und unterschiedlichen Gegebenheiten der nationalen Arbeitsmärkte Rechnung zu tragen. Dabei ist

...

die Definition des geschützten Personenkreises von wesentlicher Bedeutung. Der Arbeitnehmerbegriff des EuGH geht deutlich über die in Deutschland geltende Definition in § 611a BGB hinaus. Es bestünde deshalb die Gefahr, dass Personen, die nach nationalem Recht als Selbständige einzustufen sind, dann als Arbeitnehmer von der Richtlinie erfasst wären. Eine solche Festlegung würde zu einer neuen Debatte um Scheinselbständigkeit führen. Insbesondere neue digitale Geschäftsmodelle könnten durch diese Definition als abhängige Beschäftigung betrachtet werden.

- c) Der Bundesrat ist der Auffassung, dass zusätzliche Informationspflichten und Ansprüche nicht zu einer Einschränkung des Dispositionsrechts des Arbeitgebers führen dürfen.
- d) Die von der Kommission angestrebten Änderungen gehen weit über die bisher in der Nachweisrichtlinie enthaltenen Informationspflichten hinaus und bedeuten Verschärfungen zum Beispiel bei der Unterrichtsfrist oder den Sanktionsregelungen. Dies führt bei den Arbeitgebern zu bürokratischen Belastungen und zu Rechtsunsicherheit. Die geplanten Regelungen gehen somit über bloße Mindestvorschriften hinaus. Darüber hinaus werden die Interessen von kleinen und mittleren Unternehmen nicht in ausreichendem Maße berücksichtigt.

EU
(bei An-
nahme
entfällt
Ziffer 40)

- 6. e) Für unverhältnismäßig und nicht praktikabel hält der Bundesrat die Erweiterung der Informationspflichten des Arbeitgebers in Kombination mit der Fristverkürzung auf den ersten Arbeitstag. Dies würde vor allem für kleine und mittlere Betriebe einen erheblichen bürokratischen Mehraufwand bedeuten. Hinzu kommt, dass eine fehlende Information aufgrund der vorgesehenen Sanktionierung zu einem unkalkulierbaren Risiko für den Arbeitgeber werden kann. Denn – neben anderen Folgen – soll bei fehlender und nicht innerhalb von 15 Tagen nachgereichter Information über die Dauer des Arbeitsverhältnisses eine unbefristete Stelle vermutet werden, bei fehlender Information über die garantierten bezahlten Arbeitsstunden eine Vollzeitstelle. Für derart detaillierte und umfassende Regelungen sieht der Bundesrat keinen Bedarf. Auch die REFIT-Evaluierung der Nachweisrichtlinie hat ergeben, dass die Richtlinie in den Mitgliedstaaten und in den einzelnen Wirtschaftszweigen in mittlerem bis hohem Maße eingehalten wird und die gesetzten Ziele weitgehend erreicht werden.

...

- EU 7. f) Der Bundesrat lehnt ferner die Festlegung materieller, für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geltende Rechte ab. Er hebt hervor, dass auf EU-Ebene grundsätzlich bereits ausreichende soziale Mindeststandards existieren (unter anderem Leiharbeitsrichtlinie 2008/104/EG, Richtlinie über befristete Arbeitsverträge 99/70/EG, Richtlinie über Teilzeitarbeit 97/81/EG). Ergänzungen dieser Standards und mit Blick auf neue Beschäftigungsformen weitergehende beziehungsweise detailliertere Schutzmaßnahmen müssen an nationale Gegebenheiten angepasst sein. Ob und gegebenenfalls inwieweit diese geboten sind, ist Sache der Mitgliedstaaten. Es ist nicht ersichtlich, dass darüber hinausgehende Maßnahmen auf der Ebene der EU besser zu verwirklichen sind. Die Rechte führen zu neuen Belastungen für die Arbeitgeber und zu Überschneidungen, Widersprüchen und Rechtsunsicherheiten mit dem nationalen Recht und der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung. Mit dem Richtlinienvorschlag schafft die Kommission letztlich ein völlig neues Instrument zur Gewährleistung materieller und inhaltlich ausdifferenzierter Arbeitsnormen, die über bloße Mindeststandards deutlich hinausgehen und in die nationalen Zuständigkeiten der Mitgliedstaaten für das Arbeitsrecht eingreifen.
- EU (bei Annahme entfällt Ziffer 41) 8. Der Bundesrat weist darauf hin, dass die von der Kommission durchgeführte Konsultation der Sozialpartner konträre Positionen der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände hinsichtlich der Notwendigkeit von Legislativmaßnahmen zur Überarbeitung der Nachweisrichtlinie (91/533/EWG) ergeben hat. Da sich die Sozialpartner nicht darauf einigen konnten, in Verhandlungen über den Abschluss einer Vereinbarung zu treten, ist die Kommission aus eigener Initiative tätig geworden. Der Bundesrat bedauert dieses Vorgehen. Nach Auffassung des Bundesrates sollten beschäftigungs- und sozialpolitische Maßnahmen der EU im Dialog und unter Einbindung der Sozialpartner konzipiert und umgesetzt werden. Dies gilt umso mehr, als mit dem Richtlinienvorschlag umfassende und weitreichende Änderungen des aktuellen Rechtsrahmens erfolgen. Vor Vorlage neuer Legislativmaßnahmen sollte deshalb ein Konsens, zumindest jedoch eine enge Abstimmung mit den Sozialpartnern gesucht werden.

...

EU
(bei An-
nahme
entfällt
Ziffer 42)

9. Der Bundesrat setzt sich für Rahmenbedingungen ein, die es europäischen Unternehmen ermöglichen, erfolgreich im internationalen Wettbewerb zu bestehen. Das Entstehen moderner Tätigkeitsformen und das Erschließen potenzieller Wohlstandsgewinne dürfen nicht beeinträchtigt werden.

EU

10. Der Bundesrat fordert die Bundesregierung deshalb auf, sich bei der Kommission dafür einzusetzen, dass der Richtlinienvorschlag zurückgezogen, hilfsweise solange zurückgestellt wird, bis ein tragfähiger Kompromiss mit den Sozialpartnern erreicht ist.

B

Konzept der Ausschüsse AIS und Wi

(bei An-
nahme
entfällt
Buchsta-
be C;
Buch-
stabe B
entfällt bei
Annahme
von
Buchsta-
be A)

Wi

11. Der Richtlinienvorschlag über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen aktualisiert und ersetzt die sogenannte Nachweisrichtlinie, mit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern 1991 das Recht über die schriftliche Unterrichtung über die wesentlichen Aspekte ihres Beschäftigungsverhältnisses gewährt worden war. Über 25 Jahre später entspricht die Nachweisrichtlinie nicht mehr der veränderten Arbeitsmarktrealität mit den in den letzten Jahren entstandenen neuen Arbeitsformen. Der Bundesrat begrüßt deshalb den Richtlinienvorschlag über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen. Er ist auch eine Folgemaßnahme zur Proklamation der europäischen Säule sozialer Rechte.

Eine größere Flexibilität des Arbeitsmarktes und die zunehmende Vielfalt der Arbeitsformen haben neue Arbeitsplätze geschaffen und mehr Menschen die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit ermöglicht. Der Bundesrat stellt fest, dass insbesondere die Digitalisierung neue Geschäftsmodelle mit großem Wertschöpfungspotential erschließt.

...

- AIS
Wi
12. Der Bundesrat stellt ferner fest, dass sich aus dem Wandel von Arbeitsformen und Arbeitsbeziehungen derzeit Veränderungen in der Arbeitswelt abzeichnen, die für den Erhalt notwendiger Schutzrechte der Beschäftigten europaweit eine große Herausforderung darstellen. Dies gilt insbesondere für atypische Beschäftigungsverhältnisse, vor allem für solche, auf die das Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schützende Arbeitsrecht derzeit nicht oder nur eingeschränkt anwendbar ist.
- AIS
Wi
13. Es ist daher erforderlich, durch eine Weiterentwicklung des derzeit geltenden Rechtsrahmens zu verhindern, dass bestehende und neue Beschäftigungsformen aus dem Anwendungsbereich erforderlicher Schutzregelungen herausfallen. Der Bundesrat begrüßt deshalb ausdrücklich das dem Richtlinienvorschlag zugrundeliegende Ziel der Kommission, sicherere, transparentere und verlässlichere Beschäftigung zu fördern und gleichzeitig die Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes zu erhalten sowie die Lebens- und Arbeitsbedingungen zu verbessern. [Zugleich weist er darauf hin, dass im Rahmen der weiteren Beratungen zusätzliche bürokratische Belastungen auf das für die Zielstellung zwingend erforderliche Maß beschränkt bleiben sollten.]
- [Wi]
- AIS
Wi
14. Der Bundesrat hält es angesichts der zunehmenden länderübergreifenden Wirtschafts- und Arbeitsbeziehungen und zur Vermeidung von Sozialdumping für berechtigt, durch die vorgesehene Richtlinie innerhalb der EU Mindeststandards zu setzen. Dadurch werden wichtige in der europäischen Säule sozialer Rechte verankerte Grundsätze verwirklicht und die europäische Arbeitsgesetzgebung an die EU-Arbeitsmärkte des 21. Jahrhunderts angepasst.
- AIS
Wi
15. Der Bundesrat verkennt nicht, dass mit der Weiterentwicklung der bisher geltenden Richtlinie 91/553/EWG vom 14. Oktober 1991 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen (sogenannte Nachweisrichtlinie) auch gewisse Flexibilitätseinbußen verbunden sein können. Er weist hierzu insbesondere auf den anzunehmenden Bedarf von Unterstützungs- und Beratungsangeboten im Zusammenhang mit der Umsetzung der Richtlinie speziell für kleine und mittelständische Unternehmen hin. Er sieht jedoch [vorrangig] die Notwendigkeit, den Schutz der Beschäftigten zu verbessern, dies auch vor dem Hintergrund, dass transparentere und sicherere Beschäftigungsverhältnisse die Motivation, die Gesundheit und das Engagement der Beschäftigten
- [AIS]

...

verbessern und die Unternehmen dadurch ihre Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit steigern können.

- AIS
Wi
16. Der Bundesrat erkennt an, dass es angesichts bestehender grenzüberschreitender Verflechtungen von Wirtschafts- und Arbeitsbeziehungen sinnvoll erscheint, einen unionsweit einheitlichen Arbeitnehmerbegriff, der der Rechtsprechung des EuGH entspricht, dem Anwendungsbereich der Richtlinie zugrunde zu legen, damit die Rechte aus dieser Richtlinie nicht in Abhängigkeit von nationalen Besonderheiten in einigen Mitgliedstaaten geltend gemacht werden können und in anderen nicht. Dies ist vor allem mit Blick auf die möglichst vollständige Erfassung auch atypischer Beschäftigungsverhältnisse dringend erforderlich.
- AIS
17. Gute, sichere und transparente Arbeitsbedingungen sind zentrale Eckpfeiler einer sozialen Marktwirtschaft, wie sie in Deutschland Tradition hat und als Modell für Europa gelten kann.
- AIS
18. Der Bundesrat begrüßt deshalb, dass die Ausnahmen von der Anwendbarkeit der Richtlinie eingeschränkt werden sollen. Es ist ein Schritt in die richtige Richtung, dass Mitgliedstaaten nur dann entscheiden dürfen, Arbeitsverhältnisse von den Verpflichtungen aus der Richtlinie auszunehmen, wenn diese eine angemessen zu bestimmende Mindestdauer unterschreiten. Die bisherige Grenze – entweder acht Stunden pro Woche oder insgesamt nicht mehr als ein Beschäftigungsmonat – lässt zu viele Beschäftigungsverhältnisse unberücksichtigt. Neben der vorgeschlagenen Grenze von acht Stunden im Monat wäre gegebenenfalls zu prüfen, ob auch kurzfristige entlohnte Hilfstätigkeiten zum Beispiel im privaten Bereich allen formalen Anforderungen unterworfen werden sollen.
- AIS
19. Die vorgesehenen Erweiterungen der Informationspflichten um beispielsweise Angaben zu Dauer und Bedingungen einer Probezeit oder zum Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildungen sind jedenfalls bei längerfristigen Beschäftigungsverhältnissen sachgerecht.
- AIS
(bei Annahme entfällt Ziffer 40)
20. Der Bundesrat sieht in der Pflicht der Arbeitgeber, bereits spätestens am ersten Arbeitstag über die wesentlichen Arbeitsbedingungen zu unterrichten, einen wichtigen Beitrag zur erhöhten Transparenz, der im Zeitalter der von Unternehmen nutzbaren Informations- und Kommunikationstechnik auch nicht unverhältnismäßig erscheint.

...

- AIS
Wi
21. Für den Bundesrat ist die erstmalige Festlegung materieller Rechte, die als Mindestanforderungen an die Arbeitsbedingungen ausgestaltet sind, eine wichtige Weiterentwicklung. Die Mindestanforderungen zur Probezeit, zur Mehrfachbeschäftigung, zur Mindestplanbarkeit der Arbeit, zum Übergang zu anderen Beschäftigungsformen und zur Fortbildung sind, soweit sie in Deutschland bereits dem geltenden Recht entsprechen, nicht zu beanstanden und ein wichtiger Beitrag zur unionsweiten Harmonisierung von Mindestarbeitsbedingungen. Sie stärken dadurch auch die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands.
- AIS
(bei Annahme entfällt Ziffer 40)
22. Der Bundesrat begrüßt die zugunsten der Beschäftigten vorgesehene Vermutung, dass bei Fehlen einer entsprechenden gegenteiligen Unterrichtung vom Vorliegen eines unbefristeten Vollzeitarbeitsverhältnisses ohne Probezeit auszugehen ist. Bei der Ausgestaltung sind die Bedarfe kleiner Unternehmen zu berücksichtigen.
- AIS
23. Der Bundesrat bewertet positiv, dass der Richtlinienvorschlag von den Mitgliedstaaten angemessene und wirksame Sanktionen fordert. Dies ist bezogen auf die Umsetzung der bisherigen Nachweisrichtlinie in Deutschland – im Nachweisgesetz – in der Vergangenheit immer wieder gefordert worden.
- AIS
Wi
24. Der Bundesrat hält es für dringend geboten, bei der Umsetzung in nationales Recht dafür Sorge zu tragen, dass die den Mitgliedstaaten im Richtlinienvorschlag eingeräumte Möglichkeit, bezüglich der Mindestanforderungen an die Arbeitsbedingungen tarifvertragliche Abweichungen zuzulassen, nicht dazu genutzt werden darf, geltende Mindeststandards zu Lasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einzuschränken.
- AIS
25. Der Bundesrat sieht den Richtlinienvorschlag als gute Diskussionsgrundlage dafür an, die Arbeits- und Lebenssituation der in Europa Beschäftigten und ihrer Familien zu verbessern. Die Kommission setzt damit eine bereits mit dem Vorschlag zur Revision der Entsenderichtlinie eingeschlagene positive Zielrichtung fort. In den vorgeschlagenen Standards wird ein wichtiger Beitrag für die weiteren Beratungen gesehen.

...

- AIS
Wi
26. Er fordert die Bundesregierung deshalb auf, sich bei der Kommission dafür einzusetzen, dass der mit dem Richtlinienvorschlag eingeschlagene Weg fortgesetzt wird und in eine breite und offene Diskussion um die Stärkung von Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerrechten einmündet und somit zu einer weiteren Untersetzung der am 17. November 2017 proklamierten Säule sozialer Rechte beiträgt.

C

(Buchstabe C entfällt bei Annahme von Buchstabe A oder B)

Konzept des AIS-Ausschusses

Hilfsempfehlung des AIS zum Konzept unter Buchstabe B

- AIS
27. Der Bundesrat stellt fest, dass der Wandel der Arbeitswelt, insbesondere die fortschreitende Digitalisierung, zur Entstehung atypischer und neuer Formen der Beschäftigung beigetragen hat. Die Verhinderung einer missbräuchlichen Nutzung dieser Formen und der Erhalt notwendiger Schutzrechte der Beschäftigten stellen europaweit eine große Herausforderung dar.
- AIS
28. Der Bundesrat begrüßt deshalb ausdrücklich das dem Richtlinienvorschlag zugrundeliegende Ziel der Kommission, sicherere, transparentere und verlässlichere Beschäftigung zu fördern und gleichzeitig die Flexibilität des Arbeitsmarktes zu erhalten sowie vergleichbare Wettbewerbsbedingungen in der EU zu schaffen.
- AIS
29. Der Bundesrat hält es angesichts der zunehmenden länderübergreifenden Wirtschafts- und Arbeitsbeziehungen und zur Vermeidung von Sozialdumping für berechtigt, durch die vorgeschlagene Richtlinie innerhalb der EU Mindeststandards zu setzen. Dadurch können – unter Wahrung der Eigenverantwortlichkeit der Mitgliedstaaten für das nationale Arbeitsrecht – wichtige in der europäischen Säule sozialer Rechte verankerte Grundsätze verwirklicht werden.

...

- AIS 30. Der Bundesrat weist jedoch darauf hin, dass mit der Weiterentwicklung der bisher geltenden Richtlinie 91/553/EWG vom 14. Oktober 1991 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen (sogenannte Nachweisrichtlinie) auch Erschwernisse für die Unternehmen, insbesondere KMU, verbunden sein können. Eine ausgewogene, die Leistungskraft der Unternehmen berücksichtigende und überflüssige Bürokratie vermeidende Regelung ist daher angezeigt.
- AIS 31. Der Bundesrat erkennt an, dass angesichts zunehmender grenzüberschreitender Verflechtungen von Wirtschafts- und Arbeitsbeziehungen ein europaweit geltender Arbeitnehmerbegriff hilfreich sein kann, um grundsätzlich im Sinne des Richtlinienziels ein einheitliches Mindestschutzniveau auf EU-Ebene anzustreben. Gleichwohl sollte im Hinblick auf die grundsätzliche Kompetenz der Mitgliedstaaten für das Arbeitsrecht und die unterschiedlichen Gegebenheiten der nationalen Arbeitsmärkte und Arbeitsrechtssysteme die Verwendung des unionsrechtlichen Arbeitnehmerbegriffes und seine Wirkung sorgfältig analysiert werden, um unerwünschte Rechtsfolgen zu vermeiden; gegebenenfalls wäre eine geeignete Öffnung des EU-Arbeitnehmerbegriffes zu prüfen, der es den Mitgliedstaaten ermöglicht, auf ihre jeweiligen nationalen Arbeitnehmerbegriffe zurückzugreifen. Insgesamt ist eine breitere Debatte zu dieser Thematik erforderlich.
- AIS 32. Der Bundesrat weist darauf hin, dass die vorgeschlagene Grenze für die mögliche Herausnahme von geringfügigen Arbeitsverhältnissen aus dem Geltungsbereich der vorgeschlagenen Richtlinie (acht Stunden im Monat) sehr niedrig erscheint. Dies könnte dazu führen, dass auch kurzfristige entlohnte Hilfstätigkeiten (zum Beispiel im privaten Bereich) relativ strengen formalen Anforderungen unterworfen würden. Insoweit sieht der Bundesrat hier weiteren Diskussionsbedarf.
- AIS 33. Der Bundesrat unterstützt die vorgesehenen Erweiterungen der Informationspflichten um beispielsweise Angaben zu Dauer und Bedingungen einer Probezeit. Diese sind ein wichtiger Beitrag zur Erhöhung der Transparenz und Verlässlichkeit.

...

- AIS 34. Kritisch sieht der Bundesrat hingegen die Pflicht der Arbeitgeber, bereits spätestens am ersten Arbeitstag über die wesentlichen Arbeitsbedingungen zu unterrichten. Er ist der Auffassung, dass gegebenenfalls eine Abstufung der Frist nach der Betriebsgröße (zum Beispiel Informationspflicht bei kleineren Unternehmen innerhalb einer Zweiwochenfrist und bei größeren Unternehmen am ersten Arbeitstag) erfolgen sollte, auch um KMU nicht zu überfordern, da in diesen eigenständige Personalverwaltungen nicht die Regel sind.
- AIS 35. Die neuen Mindestanforderungen zur Probezeit, zur Mehrfachbeschäftigung, zur Mindestplanbarkeit der Arbeit, zum Übergang zu anderen Beschäftigungsformen und zur Fortbildung entsprechen bereits weitestgehend dem geltenden Recht in Deutschland. Sie sind ein wichtiger Beitrag zur europaweiten Harmonisierung von Mindestarbeitsbedingungen und zur Schaffung vergleichbarer Wettbewerbsbedingungen.
- AIS 36. Zur effektiven Umsetzung des Richtlinienziels des Arbeitnehmerschutzes befürwortet der Bundesrat die im Richtlinienvorschlag vorgesehenen wirksamen und angemessenen Sanktionsmöglichkeiten (zum Beispiel Bußgelder, Entschädigungszahlungen) bei einem Verstoß gegen Verpflichtungen aus der Richtlinie. Dies ist bezogen auf die Umsetzung der bisherigen Nachweisrichtlinie in Deutschland – im Nachweisgesetz – in der Vergangenheit immer wieder gefordert worden. Zugleich stellt der Bundesrat aber fest, dass die zugunsten der Beschäftigten vorgesehene Vermutung, dass bei fehlender und nicht innerhalb von 15 Tagen nachgereichter gegenteiliger Unterrichtung die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer eine unbefristete oder eine Vollzeit-Stelle beziehungsweise keine Probezeit hat, einen sicherlich wirkungsvollen, wenngleich dem deutschen Arbeitsrecht teilweise neuen Sanktionsmechanismus darstellt. Dieser könnte sich insbesondere für kleine Unternehmen, soweit er über die Vorschriften des § 14 Absatz 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz beziehungsweise des § 2 Absatz 1 Satz 2 Nummer 3 Nachweisgesetz hinausgeht, als unverhältnismäßig streng darstellen.
- AIS 37. Der Bundesrat ist der Auffassung, dass der Richtlinienvorschlag an sich eine gute Grundlage darstellt, dass künftig alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer europaweit ein angemessenes Mindestschutzniveau sowie mehr Klarheit und Planbarkeit hinsichtlich ihrer Arbeitsbedingungen erhalten. Die Kommissi-

...

on setzt damit eine bereits mit dem Vorschlag zur Revision der Entsenderichtlinie eingeschlagene positive Zielrichtung fort.

- AIS 38. Der Bundesrat fordert daher die Bundesregierung auf, sich bei der Kommission dafür einzusetzen, dass der Richtlinienvorschlag entsprechend der vorgenannten Ausführungen diskutiert und weiterentwickelt wird.

D

- Wi
(entfällt bei Annahme von Ziffer 3)
39. Der Bundesrat weist darauf hin, dass die primäre Zuständigkeit der Mitgliedstaaten und die strikte Beachtung des Subsidiaritätsprinzips grundsätzlich Zurückhaltung gegenüber neuen Legislativakten auf EU-Ebene gebieten.

- Wi
(entfällt bei Annahme von Ziffer 6 oder Ziffer 20 oder Ziffer 22)
40. Für unverhältnismäßig und nicht praktikabel hält der Bundesrat die Erweiterung der Informationspflichten des Arbeitgebers in Kombination mit der Fristverkürzung auf den ersten Arbeitstag. Dies würde vor allem für kleine und mittlere Betriebe ohne Personalabteilung einen unvermeidbaren bürokratischen Mehraufwand bedeuten. Hinzu kommt, dass eine fehlende Information aufgrund der vorgesehenen Sanktionierung zu einem unkalkulierbaren Risiko für den Arbeitgeber werden kann. Denn – neben anderen Folgen – soll bei fehlender und nicht innerhalb von 15 Tagen nachgereichter Information über die Dauer des Arbeitsverhältnisses eine unbefristete Stelle vermutet werden, bei fehlender Information über die garantierten bezahlten Arbeitsstunden eine Vollzeitstelle. Für derart detaillierte und umfassende Regelungen sieht der Bundesrat keinen Bedarf. Auch die REFIT-Evaluierung der Nachweisrichtlinie hat ergeben, dass die Richtlinie in den Mitgliedstaaten und in den einzelnen Wirtschaftszweigen in mittlerem bis hohem Maße eingehalten wird und die gesetzten Ziele weitgehend erreicht werden.

- Wi
(entfällt bei Annahme von Ziffer 8)
41. Der Bundesrat weist darauf hin, dass die von der Kommission durchgeführte Konsultation der Sozialpartner konträre Positionen der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände hinsichtlich der Notwendigkeit von Legislativmaßnahmen zur Überarbeitung der Nachweisrichtlinie (Richtlinie 91/533/EWG) ergeben hat. Da sich die Sozialpartner nicht darauf einigen konnten, in Verhandlungen über den Abschluss einer Vereinbarung zu treten, ist die Kommission aus eige-

...

ner Initiative tätig geworden. Der Bundesrat bedauert dieses Vorgehen. Nach Auffassung des Bundesrates sollten beschäftigungs- und sozialpolitische Maßnahmen der EU im Dialog und unter Einbindung der Sozialpartner konzipiert und umgesetzt werden.

Wi
(entfällt
bei An-
nahme
von Zif-
fer 9)

42. Der Bundesrat setzt sich für Rahmenbedingungen ein, die es europäischen Unternehmen ermöglichen, erfolgreich im internationalen Wettbewerb zu bestehen. Das Entstehen moderner Tätigkeitsformen und das Erschließen potenzieller Wohlstandsgewinne dürfen nicht beeinträchtigt werden.

EU
In

43. Der Bundesrat stellt fest, dass der in Artikel 2 des Richtlinienvorschlags geregelte Arbeitnehmerbegriff von der Kommission bewusst weit gefasst wurde, um insbesondere neue Beschäftigungsformen, die oft nicht so geregelt oder stabil wie herkömmliche Beschäftigungsverhältnisse sind, zu erfassen (vergleiche Erwägungsgrund 3 und die Begründung zu Artikel 2). Aufgrund der weiten Formulierung des Arbeitnehmerbegriffs in Artikel 2 wird jedoch auch das gesamte Recht des öffentlichen Dienstes vom Anwendungsbereich erfasst. Auf die Besonderheiten des öffentlichen Dienstes wird jedoch weder im Richtlinienvorschlag selbst noch in der vorangestellten Begründung eingegangen.

EU
In

44. Dementsprechend finden nach Auffassung des Bundesrates tragende Grundprinzipien des deutschen Beamtenrechts im Richtlinienvorschlag keine Berücksichtigung. Beispielsweise sieht Artikel 7 Absatz 1 des Richtlinienvorschlags vor, dass eine Probezeit nicht länger als sechs Monate dauern darf. Um die Leistungsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung sicherzustellen und um den Grundsätzen der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit gerecht zu werden, muss die Dauer der Probezeit jedoch so bemessen sein, dass sie eine ausreichende Prognose in fachlicher, persönlicher und gesundheitlicher Hinsicht für eine Übernahme in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit erlaubt. Sechs Monate reichen hierfür nicht aus. Die in Artikel 7 Absatz 2 des Richtlinienvorschlags vorgesehene Möglichkeit der Mitgliedstaaten, Ausnahmen aufgrund der Art der Beschäftigung zu ermöglichen, schafft keine Abhilfe, da als einziges Beispiel die Übernahme von Leitungsfunktionen genannt ist (Erwägungsgrund 19). Ein weiteres Beispiel ist die in Artikel 10 des Richtlinienvorschlags enthaltene Regelung, nach der der Arbeitgeber bei der schriftlichen Ablehnung des Gesuchs einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers um Übernahme in ein verlässlicheres und sichereres Beschäftigungsverhältnis insbesondere auch auf deren

...

beziehungsweise dessen Bedürfnisse einzugehen hat (Erwägungsgrund 25). Eine Berücksichtigung der Bedürfnisse von Bewerberinnen und Bewerbern im Rahmen der Verbeamtung ist nach dem für die Verbeamtung gemäß Artikel 33 Absatz 2 GG geltenden Leistungsprinzip jedoch ausgeschlossen.

- EU
In
45. Der Bundesrat sieht darüber hinaus die Gefahr, dass Artikel 9 des Richtlinienvorschlags (Mindestplanbarkeit der Arbeit) die Effektivität der Gefahrenabwehr beeinträchtigen könnte. Trotz des Erfordernisses einer Unterrichtung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers über einen Arbeitseinsatz mit angemessenem zeitlichen Vorlauf muss sichergestellt sein, dass in plötzlich auftretenden Krisensituationen aktuell nicht im Dienst befindliche Beamtinnen und Beamte zur Bewältigung der Krise gegebenenfalls herangezogen werden können.
- EU
In
46. Der Bundesrat bittet deshalb die Bundesregierung, sich bei der Kommission und im weiteren Verfahren dafür einzusetzen, den öffentlichen Dienst aus dem Anwendungsbereich des Richtlinienvorschlags auszunehmen und die Rechtsetzungskompetenz der Mitgliedstaaten für das Recht des öffentlichen Dienstes uneingeschränkt und dauerhaft zu erhalten. Jedenfalls aber müssen die Besonderheiten des öffentlichen Dienstes bei der Ausgestaltung der einzelnen Regelungen detailliert berücksichtigt werden.

E

47. Der **Ausschuss für Frauen und Jugend**,
der **Ausschuss für Familie und Senioren** und
der **Rechtsausschuss**

empfehlen dem Bundesrat, von der Vorlage gemäß §§ 3 und 5 EUZBLG Kenntnis zu nehmen.