Europäischer Ausschuss der Regionen

SEDEC-VI/036

130. Plenartagung, 4./5. Juli 2018

STELLUNGNAHME

Transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union

DER EUROPÄISCHE AUSSCHUSS DER REGIONEN

- zeigt sich über die Möglichkeit besorgt, dass atypische Arbeitsverhältnisse, insbesondere befristete Arbeitsverhältnisse, unter Umständen unverhältnismäßig oft jüngere, weniger gebildete und geringer qualifizierte Beschäftigte betreffen und dass die meisten sich nicht freiwillig in ein solches Arbeitsverhältnis begeben;
- fordert in der Debatte auch besondere Aufmerksamkeit für die zwischen 4 und 6 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Abruf- oder Gelegenheitsarbeitsverträgen in der EU;
- unterstützt nachdrücklich alle Bemühungen, in der gesamten EU für alle unterschiedlichen Formen von Arbeitsverträgen ein Mindestmaß an fairen Arbeitsbedingungen sicherzustellen und zugleich eine ungerechtfertigte Zunahme von Bürokratie und Verwaltungsaufwand für kleine und mittlere Unternehmen zu vermeiden. Diese Mindestrechte würden allen Beschäftigten den notwendigen Schutz bieten, es entstünde ein klarer Bezugsrahmen, an dem sich die nationalen Gesetzgeber und die Gerichte orientieren können;
- ist der Auffassung, dass neue Mindestrechte auf Unionsebene nicht nur für faire Wettbewerbsbedingungen sorgen, da unterschiedliche nationale Ansätze zu Wettbewerbsverzerrungen sowie zu Barrieren für die Freizügigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer innerhalb des Binnenmarktes führen. Sie können auch die Wirksamkeit des EU-Arbeitsmarktes verbessern, wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt sowie den Zusammenhalt und einen neuen Prozess der Konvergenz hin zu besseren Arbeits- und Lebensbedingungen fördern – und zugleich die Integrität des Binnenmarktes bewahren;
- unterstreicht die Bedeutung der Bereitstellung schriftlicher Informationen sowohl für Arbeitgeber als auch für Beschäftigte, da so für mehr Transparenz gesorgt wird und Asymmetrien zwischen beiden Vertragspartnern verringert werden. Damit ist allerdings nur ein allererster Schritt zur Vermeidung prekärer Beschäftigung getan;
- erinnert daran, dass die Sozialpartner einen Tarifvertrag über Mindestrechte schließen dürfen, sofern der Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer insgesamt gewahrt bleibt und die Mindestanforderungen an die Arbeitsbedingungen gemäß dieser Richtlinie nicht unterschritten werden;
- empfiehlt, die neuen materiellen Rechte um das Verbot der Nullstundenverträge und das Recht auf garantierte Arbeitsstunden sowie auf mehr Rechte bei Kündigung zu ergänzen, da die Ausweitung der materiellen Rechte sonst zu kurz greift;
- hebt hervor, welch wichtige Rolle die lokalen und regionalen Gebietskörperschaften bei der Konzipierung, Umsetzung und Bewertung von Maßnahmen in Bereichen spielen, in denen sie häufig über Schlüsselkompetenzen verfügen, wie z. B. in der Sozial- und Beschäftigungspolitik.

Rue Belliard/Belliardstraat 101 | 1040 Bruxelles/Brussel | BELGIQUE/BELGIË | Tel. +32 22822211
www.cor.europa.eu | @EU_CoR | /european.committee.of.the.regions | /european-committee-of-the-regions

DE

Berichterstatterin

Isolde RIES (DE/SPE), Erste Vizepräsidentin des saarländischen Landtages

Referenzdokument

Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union
COM(2017) 797 final

Stellungnahme des Europäischen Ausschusses der Regionen – Transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union

I. EMPFEHLUNGEN FÜR ÄNDERUNGEN

Änderung 1

Kapitel I – Artikel 1 Absatz 1

Vorschlag der Europäischen Kommission	*Änderung des AdR*
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.	Zweck dieser Richtlinie ist es, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, indem eine sicherere und verlässlicher planbare Beschäftigung gefördert wird.

Begründung
Im Analysedokument (C(2017) 2621 vom 21.9.2017) der zweiten Phase der Konsultation der Sozialpartner werden die Nachteile bezüglich der Arbeitsbedingungen in flexiblen Arbeitsformen erläutert. Zudem ist die Ausrichtung der Richtlinie auf die Gewährleistung der Flexibilität des Arbeitsmarktes von der Ermächtigungsgrundlage des Artikels 153 AEUV nicht gedeckt.

Änderung 2

Kapitel I – Artikel 1 Absatz 4

Vorschlag der Europäischen Kommission	*Änderung des AdR*
Absatz 3 ist nicht anwendbar auf Beschäftigungsverhältnisse, bei denen vor dem Beschäftigungsbeginn kein garantierter Umfang bezahlter Arbeit festgelegt ist.	

Begründung
Absatz 4, wonach die unter Absatz 3 genannte Ausnahme nicht greift, wenn kein garantierter Umfang bezahlter Arbeit festgelegt sei, würde ausdrücklich anerkennen, dass Arbeitsverträge ohne eine garantierte Stundenzahl bezahlter Arbeit – sog. Null-Stunden-Verträge – möglich und zulässig sein können.

Änderung 3

Kapitel I – Artikel 1 Absatz 5

Vorschlag der Europäischen Kommission	*Änderung des AdR*
Die Mitgliedstaaten können bestimmen, welche Personen für die Erfüllung der den Arbeitgebern durch diese Richtlinie auferlegten Verpflichtungen verantwortlich sind, solange alle	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.	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. ***Arbeitgeber sind allerdings weiterhin für die korrekte und vollumfängliche Erfüllung der auferlegten Verpflichtungen verantwortlich.*** Dieser Absatz lässt die Richtlinie 2008/104/EG unberührt.

Begründung
Eine solche Übertragung ist nur unter der Bedingung akzeptabel, dass Arbeitgeber weiterhin für die korrekte und vollumfängliche Unterrichtung verantwortlich bleiben und gesamtschuldnerisch haften. Ansonsten droht, dass sie sich ihrer Verpflichtung durch Übertragung auf Dritte entledigen und Schutzbestimmungen der Richtlinie leerlaufen. Die Möglichkeit der Übertragung auf den bzw. die betroffene Arbeitnehmerin selbst ist auszuschließen.

Änderung 4

Kapitel I – Artikel 1 Absatz 6

Vorschlag der Europäischen Kommission	***Änderung des AdR***
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.	

Begründung
Bei der Ausnahmeregelung des Absatzes 6 ist unklar, ob sich diese auf Familienangehörige beschränkt oder auch „Hausangestellte“ erfasst. „Personen, die zu einem Haushalt gehören“ sind Familienangehörige. Diese leisten in der Regel keine „Arbeit für den Haushalt“ im Sinne einer vergütungspflichtigen Arbeit – und nur solche kann Gegenstand dieser Richtlinie sein. Sollten Hausangestellte gemeint sein, entstünde eine nicht zu rechtfertigende Ungleichbehandlung dieser Personengruppe, die dem ILO-Übereinkommen Nr. 189 über die Arbeitsbedingungen von Hausangestellten widersprechen würde.

Änderung 5

Kapitel I – Artikel 2

Vorschlag der Europäischen Kommission	***Änderung des AdR***
Begriffsbestimmungen ***1. Für die Zwecke dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck*** ***(a) „Arbeitnehmerin“ oder „Arbeitnehmer“ eine***	***Die Begriffe Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Beschäftigungsverhältnis werden durch das bestehende Recht der einzelnen Mitgliedstaaten bestimmt und geregelt.***

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 Unternehmen oder in einem späteren Rechtsakt, der diese Empfehlung ersetzt, festgelegt ist.***	

Begründung
Die vorgeschlagenen Definitionen sind unklar, werfen eine Reihe juristischer Fragen auf und sind konfliktträchtig. Das Arbeits-, das Sozialversicherungs- und das Steuerrecht, die durch diese Begriffsbestimmungen betroffen sind, liegen im Zuständigkeitsbereich der Mitgliedstaaten. Die Begriffsbestimmungen sind daher vor allem auf nationaler Ebene festzulegen.

Änderung 6

Kapitel II – Artikel 3 Absatz 2 Buchstabe i

Vorschlag der Europäischen Kommission	***Änderung des AdR***
das bei der Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses vom Arbeitgeber und von der Arbeitnehmerin oder vom Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren,	das bei der Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses vom Arbeitgeber und von der Arbeitnehmerin oder vom Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, einschließlich der

einschließlich der Länge der Kündigungsfrist, oder, falls die Kündigungsfrist zum Zeitpunkt der Unterrichtung nicht angegeben werden kann, die Modalitäten der Festsetzung der Kündigungsfristen;	Länge der Kündigungsfrist, oder, falls die Kündigungsfrist zum Zeitpunkt der Unterrichtung nicht angegeben werden kann, die Modalitäten der Festsetzung der Kündigungsfristen ***sowie die Formanforderungen an die Kündigungserklärung und die einzuhaltende Frist für die Erhebung der Kündigungsschutzklage***;

Begründung
Bei der Unterrichtung über das einzuhaltende Verfahren sollte klargestellt werden, dass die Information zumindest auch die Formanforderungen an die Kündigungserklärung sowie die eventuell einzuhaltende Frist für die Erhebung der Kündigungsschutzklage umfasst.

Änderung 7

Kapitel II – Artikel 3 Absatz 2 Buchstabe m

Vorschlag der Europäischen Kommission	***Änderung des AdR***
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;	gegebenenfalls die Angabe der Tarifverträge, in denen die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers geregelt sind***, sowie die in Tarifverträgen festgelegten Ausschlussfristen zur Geltendmachung von Ansprüchen aus diesen Tarifverträgen***; 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;

Begründung
Diese Verpflichtung muss ergänzt werden um die Verpflichtung zur Unterrichtung über die eventuell in Tarifverträgen festgelegten Ausschlussfristen zur Geltendmachung von Ansprüchen aus diesen Tarifverträgen. Diese Angabe ist aus praktischen Gründen wichtig, um zu verhindern, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Unkenntnis dieser ggf. recht kurzen Fristen die Geltendmachung ihrer Rechte versäumen.

Änderung 8

Kapitel II – Artikel 4 Absatz 1

Vorschlag der Europäischen Kommission	***Änderung des AdR***
Die Informationen gemäß Artikel 3 Absatz 2 werden der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer individuell spätestens am	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.	ersten Tag des Beschäftigungsverhältnisses in Form eines Dokuments bereitgestellt. Dieses Dokument ***wird der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer in Papierform ausgehändigt oder*** elektronisch bereitgestellt und übermittelt, sofern es für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer leicht zugänglich ist, gespeichert und ausgedruckt werden kann ***und eine Empfangsbestätigung erfolgt***.

Begründung
Absatz 1 Satz 2 sieht vor, dass das Unterrichtungsdokument der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer elektronisch bereitgestellt oder übermittelt werden darf, wenn es leicht zugänglich ist. Dies könnte in manchen Fällen unzureichend sein. Daher sollte jeder Arbeitnehmer bzw. jede Arbeitnehmerin das Recht haben, zwischen der Papierform oder einer elektronischen Form zu wählen. Dieser Bereich sollte nicht von den Bemühungen um ein papierloses Arbeitsumfeld ausgenommen werden.

Änderung 9

Kapitel II – Artikel 5

Vorschlag der Europäischen Kommission	***Änderung des AdR***
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***.	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 ***übermittelt***.

Begründung
Absatz 1 Satz 2 sieht vor, dass das Unterrichtungsdokument der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer elektronisch bereitgestellt oder übermittelt werden darf, wenn es leicht zugänglich ist. Dies könnte in manchen Fällen unzureichend sein. Daher sollte jeder Arbeitnehmer bzw. jede Arbeitnehmerin das Recht haben, zwischen der Papierform oder einer elektronischen Form zu wählen. Dieser Bereich sollte nicht von den Bemühungen um ein papierloses Arbeitsumfeld ausgenommen werden.

Änderung 10

Kapitel II – Artikel 6 Absatz 2

Vorschlag der Europäischen Kommission	*Änderung des AdR*
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:	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 ***zu den in Absatz 1 sowie in Artikel 3 Absatz 2 festgelegten Informationen durch Aushändigung eines Dokuments in Papier- oder elektronischer Form*** über Folgendes unterrichtet werden:

Begründung
Erübrigt sich.

Änderung 11

Kapitel II – Artikel 6 Absatz 2 Buchstabe b

Vorschlag der Europäischen Kommission	*Änderung des AdR*
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.	***die für die entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer relevanten Informationen in ihrer Muttersprache oder, falls die Qualität der Übersetzung nicht gewährleistet werden kann,*** 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.

Begründung
Der Verweis auf die nach Art. 5, 2 a) der Durchsetzungsrichtlinie 2014/67/EU in jedem Mitgliedstaat zu errichtende Homepage genügt den Anforderungen einer Unterrichtung nicht. Denn dieser Verweis setzt voraus, dass jeder Mitgliedstaat seine entsprechende Verpflichtung erfüllt hat. Nichtsdestoweniger kommt er als Alternativlösung in Betracht, wenn eine angemessene Qualität der Übersetzung der Informationen nicht gewährleistet werden kann.

Änderung 12

Kapitel II – Artikel 6 Absatz 3

Vorschlag der Europäischen Kommission	*Änderung des AdR*
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***.	Die Informationen gemäß Absatz 1 Buchstabe b und Absatz 2 Buchstabe a ***werden in einer für entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verständlichen Sprachfassung zur Verfügung gestellt***.

Begründung
Die Erfüllung der Informationspflicht über einen Hinweis auf die geltenden Vorschriften genügt den Anforderungen an eine hinreichende Unterrichtung ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht, wenn die Vorschriften nicht in einer für sie verständlichen Sprachfassung verfügbar sind. Gerade im Hinblick auf die erwartete Vergütung im Ausland benötigen ausländische Beschäftigte unmittelbare und klare Informationen und sollten nicht über einen Verweis auf für sie nicht verständliche Vorschriften informiert werden.

Änderung 13

Kapitel II – Artikel 6 Absatz 4

Vorschlag der Europäischen Kommission	*Änderung des AdR*
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.	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 ***zwei*** Wochen beträgt.

Begründung
Abzulehnen ist die vorgeschlagene Ausnahme von der Informationspflicht bei Auslandseinsätzen, deren Dauer vier aufeinander folgende Wochen nicht überschreitet. Damit wird ein Schlupfloch für die Umgehung der Informationspflichten geschaffen. Schließlich gelten die zwingenden Vorschriften des Aufnahmelandes vom ersten Tag des Einsatzes an. Der AdR empfiehlt daher die Reduzierung der Zeitdauer von der Ausnahme auf insgesamt nicht mehr als zwei Wochen.

Änderung 14

Kapitel III – Artikel 7 Absatz 2

Vorschlag der Europäischen Kommission	*Änderung des AdR*
Die Mitgliedstaaten können längere Probezeiten festsetzen, wenn dies durch die Art der Beschäftigung gerechtfertigt oder im Interesse der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers ist.	Die Mitgliedstaaten können längere Probezeiten festsetzen, wenn dies durch die Art der Beschäftigung gerechtfertigt oder im Interesse der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers ist***, oder***

	bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit für einen längeren Zeitraum.

Begründung
Erübrigt sich.

Änderung 15

Kapitel III – Artikel 8 Absatz 2

Vorschlag der Europäischen Kommission	***Änderung des AdR***
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.	

Begründung
Für die Abwägung kollidierender Interessen der Parteien des Arbeitsvertrages – etwa der Berufsfreiheit des Arbeitnehmers und der unternehmerischen Interessen des Arbeitgebers – sind in den Mitgliedstaaten Gesetzgeber und Gerichte zuständig, nicht aber die Arbeitgeber selbst. Hinzu kommt, dass vor dem Hintergrund der neuen Definition des Geschäftsgeheimnisses nach der EU-Richtlinie 2016/943/EU (deren Umsetzung die Mitgliedstaaten bis Juni 2018 obliegt), Arbeitgeber weitgehend allein darüber entscheiden könnten, welche Informationen sie schützen wollen. Gleiches gilt für den auslegungsbedürftigen Begriff der „Vermeidung von Interessenkonflikten“. Eine einheitliche europäische Regelung dieser Rechtsmaterie ist daher nicht erforderlich. Dies ist auch nicht von der Ermächtigungsgrundlage des Artikel 153 Absatz 2 Buchstabe b) AEUV gedeckt.

Änderung 16

Kapitel III – Artikel 10 Absatz 1

Vorschlag der Europäischen Kommission	***Änderung des AdR***
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.	Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die seit mindestens sechs Monaten bei demselben Arbeitgeber tätig sind, ***bei ihrem*** Arbeitgeber ***unter den gleichen Voraussetzungen wie andere Bewerber*** eine Beschäftigungsform mit verlässlicheren und sichereren Arbeitsbedingungen, falls verfügbar, ***beantragen*** dürfen.

Begründung
Ein Arbeitnehmer, der seit mindestens sechs Monaten bei demselben Arbeitgeber tätig ist, hat gegenüber externen Bewerbern keinen Vorrang bei der Bewerbung um eine Festanstellung

bzw. festere Beschäftigungsform. Ferner hat er auch keinen Vorrang bei der Bewerbung um eine Stelle, wenn ein anderer Bewerber für diese Stelle besser qualifiziert ist.

Änderung 17

Kapitel III – Artikel 10 Absatz 2

Vorschlag der Europäischen Kommission	*Änderung des AdR*
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.***	Der Arbeitgeber erteilt innerhalb eines Monats nach dem ***Antrag*** eine schriftliche Antwort. ***Im Falle der Ablehnung des Antrags muss die Richtigkeit der Begründung überprüfbar sein.***

Begründung
Die Rechtsfolgen sind beim Verstoß gegen die Antwortpflicht ausdrücklich zu regeln, nämlich dass im Falle der Ablehnung des Antrags die Richtigkeit der Begründung überprüfbar sein muss. Nur so kann sichergestellt werden, dass sich Arbeitgeber ernsthaft mit dem Wunsch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auseinandersetzen, statt mit einer beliebigen Antwort nur die Formalität zu erfüllen. Abzulehnen ist die in Absatz 2 Satz 2 vorgesehene Ausnahme, wonach kleinste, kleine und mittlere Unternehmen die Antwort mündlich und innerhalb von drei Monaten geben können. Von dieser Ausnahme würden alle Unternehmen mit bis zu 249 Beschäftigten und einem jährlichen Umsatz von bis zu 50 Mio. Euro – und das sind 99 % aller Unternehmen in der EU – erfasst und die Position der Beschäftigten in diesen Unternehmen – das sind ca. 65 Mio. Menschen innerhalb der EU – würde deutlich geschwächt. Neben der Schwierigkeit, festzustellen, ob ein „ähnliches Ersuchen“ bereits vorgebracht wurde, ist die mündliche Beantwortung der Anfrage nicht nachweisbar und insofern für die Geltendmachung von Ansprüchen unbrauchbar. Deshalb wird die Ausnahme für KMU abgelehnt, da ansonsten der Regelungsinhalt von Artikel 10 ohne rechtliche Folgen bliebe.

Änderung 18

Kapitel IV – Artikel 12

Vorschlag der Europäischen Kommission	*Änderung des AdR*
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	Die Mitgliedstaaten ***müssen*** den Sozialpartnern erlauben, im Einklang mit dem nationalen Recht oder den nationalen Gepflogenheiten Tarifverträge ***beizubehalten und*** zu schließen, bei denen Regelungen bezüglich der

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.	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 ***und sofern die durch diese Richtlinie gesetzten Mindeststandards nicht unterschritten werden***.

Begründung
Artikel 12 sieht vor, dass die Mindeststandards nach Artikel 7 bis 11 als tarifdispositives Recht ausgestaltet sein sollen, solange in der Gesamtbetrachtung der Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewahrt bleibt. Diese Flexibilität ist angesichts der unterschiedlichen Arbeitsmärkte, nationalen Vorschriften und Beschäftigungsformen im öffentlichen Dienst, u.a. der Beamten und Bediensteten in den Mitgliedstaaten erforderlich. Abweichungen vom Gesetz durch Tarifvertrag sind daher nur dann unproblematisch, wenn sie ein Äquivalent aller Regelungsziele beinhalten und sich nicht auf unterschiedliche Regelungsgegenstände beziehen.

Änderung 19

Kapitel IV – Artikel 13

Vorschlag der Europäischen Kommission	***Änderung des AdR***
Einhaltung der Standards ***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.***	

Begründung
Artikel 13 ist überflüssig, da der Anspruch auf Rechtsbehelfe in Artikel 15 hinreichend ist.

Änderung 20

Kapitel V – Artikel 14 Absatz 1

Vorschlag der Europäischen Kommission	***Änderung des AdR***
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 hat und der Arbeitgeber	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 hat und der Arbeitgeber

dieses Versäumnis nicht innerhalb von 15 Tagen, nachdem er davon unterrichtet wurde, abstellt, ***eine der*** folgenden Regelungen angewandt ***wird***:	dieses Versäumnis nicht innerhalb von 15 Tagen, nachdem er davon unterrichtet wurde, abstellt, ***die beiden*** folgenden Regelungen angewandt ***werden***:

Begründung
Mit diesem Regelungsvorschlag werden Instrumente eingeführt, mit denen die Nichteinhaltung der Informationspflichten geahndet werden soll. Allerdings greifen diese Instrumente erst dann, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer die Unvollständigkeit der Unterrichtung bemerkt und diese dem Arbeitgeber anzeigt, woraufhin dieser 15 Tage zur Nachholung seiner Unterrichtungspflichten erhält. Vorausgesetzt wird also, dass der bzw. die Beschäftigte aktiv werden muss. Das ist nicht sachgerecht, da die Verantwortung für die vollständige Unterrichtung auf die zu informierende Person verschoben wird – diese wird aber in der Regel gerade zu Beginn des Arbeitsverhältnisses eine Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber scheuen. Richtigerweise müssen die Rechtsfolgen eintreten, ohne dass der bzw. die Beschäftigte auf die Fehlerhaftigkeit aktiv hingewiesen hat.

Änderung 21

Kapitel V – Artikel 14 Absatz 1 Buchstabe a

Vorschlag der Europäischen Kommission	***Änderung des AdR***
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***	Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kommt in den Genuss von für sie oder ihn günstigen Vermutungen, die vom Mitgliedstaat ***verpflichtend*** festgelegt werden. Umfasste die Unterrichtung nicht die in Artikel 3 Absatz 2 Buchstabe e, f, k oder l aufgeführten Informationen, ***gelten die von der*** Arbeitnehmerin oder ***dem*** Arbeitnehmer ***vorgetragenen Arbeitsbedingungen als vereinbart***. Die Arbeitgeber haben die Möglichkeit, die Vermutungen zu widerlegen; ***und***

Begründung
Die Vermutungsregelung des Buchstabens a) ist durch die Mitgliedstaaten verpflichtend einzuführen. Der Regelungsvorschlag, wonach günstigere Vermutungen von den Mitgliedstaaten festgelegt werden, ist allerdings zu vage. Hier muss konkret festgelegt werden, dass bei Nichteinhaltung der Informationspflichten grundsätzlich die vom Beschäftigten vorgetragenen Arbeitsbedingungen als vereinbart gelten und die in der Vorschrift bereits genannte, widerlegbare Vermutung eines unbefristeten Vollzeitarbeitsverhältnisses greift.

Änderung 22

Kapitel V – Artikel 14 Absatz 1 Buchstabe b

Vorschlag der Europäischen Kommission	*Änderung des AdR*
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.	***ergänzend erhält*** die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer 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.

Begründung
Die Alternative eines Beschwerdeverfahrens vor der zuständigen Behörde (Buchstabe b) enthält für die Beschäftigten keine günstigen Rechtsfolgen und darf daher den Mitgliedstaaten nicht als Alternative zur Auswahl gestellt werden, sondern kann nur ergänzend zum Regelungsvorschlag in Buchstabe a) Anwendung finden. Denn bei der zweiten Alternative ist ein Beschäftigter, dessen Arbeitgeber seine Verpflichtung nicht erfüllt hat, auf ein behördliches Verfahren angewiesen, dessen Dauer und Ausgang entscheidend von der Behörde abhängt und an dessen Ende im besten Fall eine Verwaltungsstrafe steht. Diese Alternative wirkt auch nicht präventiv gegen die Umgehung der Informationspflichten.

Änderung 23

Kapitel V – Artikel 17 Absatz 1

Vorschlag der Europäischen Kommission	*Änderung des AdR*
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	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 ***sowie als rechtlich unwirksam zu erklären***, wenn diese Maßnahmen damit

und Arbeitnehmer die in dieser Richtlinie vorgesehenen Rechte in Anspruch genommen haben.	begründet werden, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die in dieser Richtlinie vorgesehenen Rechte in Anspruch genommen haben.

Begründung
Nach Absatz 1 soll die Kündigung oder die Vorbereitung dazu aufgrund der Inanspruchnahme der Rechte aus dieser Richtlinie durch die Mitgliedstaaten untersagt werden. In Verbindung mit Absatz 2, wonach Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die der Ansicht sind, aufgrund der Inanspruchnahme der Rechte aus dieser Richtlinie gekündigt worden zu sein, eine schriftliche Begründung und Stellungnahme verlangen können, ist dies ein nicht ausreichendes Schutzinstrument bei Inanspruchnahme von Rechten aus dieser Richtlinie. Damit der Schutz wirklich greift, bedarf es einer ausdrücklichen Rechtsfolgenregelung, dass Kündigungen oder Vorbereitung der Kündigung wegen der Inanspruchnahme der Rechte aus dieser Richtlinie unwirksam sind.

Änderung 24

Kapitel V – Artikel 17 Absatz 2

Vorschlag der Europäischen Kommission	***Änderung des AdR***
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.	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. ***Die Mitgliedstaaten ergreifen zudem die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die bei einer Klage gegen die Kündigung einzuhaltende Frist ausgesetzt wird, solange die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer die schriftliche Begründung des Arbeitgebers nicht erhalten hat.***

Begründung
Aus praktischer Sicht ist es erforderlich, dass die bei einer Klage gegen die Kündigung einzuhaltende Frist ausgesetzt wird, solange die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer die schriftliche Begründung des Arbeitgebers nicht erhalten hat. Ansonsten droht, dass sich diese Regelung als nachteilig für Beschäftigte erweist, die in Erwartung der gesetzlich verordneten Begründung die Klagefrist versäumen.

Änderung 25

Kapitel V – Artikel 17 Absatz 3

Vorschlag der Europäischen Kommission	*Änderung des AdR*
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.	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 ***Indizien*** 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.

Begründung
Unklar ist, wie konkret bzw. substantiiert der von der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer anzuführende Tatsachenvortrag sein muss. Hier sollten Indizien, die auf eine solche Maßregelung schließen lassen, ausreichen. Dementsprechend ist das Wort „Tatsachen“ durch „Indizien“ zu ersetzen.

Änderung 26

Kapitel V – Artikel 18

Vorschlag der Europäischen Kommission	*Änderung des AdR*
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.	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 ***müssen*** auch eine ***angemessene*** Entschädigungszahlung umfassen.

Begründung
Bußgelder alleine reichen nicht aus, um Verstöße wirksam zu ahnden. Sie werden je nach Mitgliedstaat und dortiger Gegebenheiten innerhalb der zuständigen Behörden unterschiedlich effizient verhängt. Zudem entsteht durch Verhängung von Bußgeldern kein Vorteil für die Beschäftigten, deren Rechte verletzt wurden.

Änderung 27

Kapitel VI – Artikel 19 Absatz 1

Vorschlag der Europäischen Kommission	*Änderung des AdR*
Diese Richtlinie rechtfertigt nicht eine Verringerung des den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den Mitgliedstaaten bereits jetzt gewährten allgemeinen Schutzniveaus.	Diese Richtlinie rechtfertigt nicht eine Verringerung des den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den Mitgliedstaaten bereits jetzt gewährten allgemeinen Schutzniveaus. ***Auch darf die Durchführung dieser Richtlinie nicht als Rechtfertigung für Rückschritte hinter den bereits in den einzelnen Mitgliedstaaten erreichten Stand des allgemeinen Niveaus des Arbeitnehmerschutzes sowie in den von ihr abgedeckten Bereichen benutzt werden.***

Begründung
Absatz 1 bedarf einer Ergänzung, um sicherzustellen, dass das allgemeine Schutzniveau nicht verschlechtert werden kann und dass für Regelungsgegenstände, die diese Richtlinie umfasst, keine Verschlechterung aus Anlass ihrer Umsetzung in den von ihr geregelten Bereichen zugelassen wird. Ein solches konkretes Verschlechterungsverbot ist in sozialpolitischen Richtlinien durchaus üblich und vom EuGH anerkannt, wie in der Befristungsrichtlinie 1999/70/EG in Artikel 8 Absatz 3 ihres Anhangs (Vereinbarung der Sozialpartner als Anhang zu der Rahmenrichtlinie) oder in der Rahmenrichtlinie über die Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern 2002/14/EG in Artikel 9 Absatz 4.

Änderung 28

Kapitel V – Artikel 21

Vorschlag der Europäischen Kommission	*Änderung des AdR*
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.***	Die in dieser Richtlinie festgelegten Rechte und Pflichten sind auf bestehende Beschäftigungsverhältnisse ab dem [Tag des Inkrafttretens + zwei Jahre] anwendbar.

Begründung
Zu begrüßen ist, dass die Rechte und Pflichten aus dieser Richtlinie auch auf bestehende Arbeitsverhältnisse Anwendung finden sollen. Unklar ist aber, in welchem Verhältnis hierzu Satz 2 und in Folge auch Satz 3 stehen. Wenn die Richtlinie auf bestehende Arbeitsverhältnisse anwendbar sein soll, sind diese Sätze nicht erforderlich. Die Verpflichtung zur Unterrichtung muss – auch in bestehenden Arbeitsverhältnissen – unabhängig von einer Aufforderung greifen. Schließlich müssen Arbeitgeber als Adressaten arbeitsrechtlicher Vorschriften die Änderungen der Rechtslage beachten und ihre Verpflichtungen entsprechend dieser Vorgaben erfüllen, ohne dass sie von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu einem gesetzeskonformen Verhalten aufgefordert werden.

II. POLITISCHE EMPFEHLUNGEN

DER EUROPÄISCHE AUSSCHUSS DER REGIONEN

Europäische Arbeitsmärkte im Wandel

1. zeigt sich erfreut, dass seit den Jahren der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008–2013 die Arbeitslosenquote wieder stetig zurückgeht und aktuell bei 7,3 % (EU) bzw. 8,6 % (Eurozone) liegt;

2. weist aber darauf hin, dass von der Wirtschafts- und Finanzkrise gerade die jüngeren Arbeitskräfte schwer getroffen wurden. Die Jugendarbeitslosenquote lag im April 2017 bei 16,7 %. Damit liegt sie weiter über dem Niveau der Zeit vor der Krise und ist mehr als doppelt so hoch wie die allgemeine Arbeitslosenquote;

3. bedauert, dass es trotz der Maßnahmen auf EU□Ebene nicht gelungen ist, das Problem der übermäßig hohen Jugendarbeitslosigkeit zu lösen; unterstreicht deshalb, dass es neben den Maßnahmen auf dem Arbeitsmarkt wichtig ist, auf eine größere Mobilität der Gesellschaft hinzuwirken und mithilfe politischer Maßnahmen das Bildungsangebot besser auf die tatsächlichen Bedürfnisse des Arbeitsmarktes abzustimmen;

4. stellt fest, dass im Jahr 2016 die Beschäftigungsquote für Erwerbspersonen zwischen 20 und 64 Jahren mit 71,1 % den höchsten je in der Europäischen Union verzeichneten jährlichen Durchschnitt erreicht hat. Vor dem Hintergrund dieses Durchschnittswerts gibt es allerdings zwischen den einzelnen Mitgliedstaaten erhebliche Unterschiede. Die Beschäftigungsquote bei den 25- bis 54-Jährigen ist seit 2001 annähernd gleichgeblieben, während sie bei älteren Personen (55-64 Jahre) merklich zugenommen und bei jungen Menschen (15-24 Jahre) abgenommen hat;

5. begrüßt, dass sich bei den Beschäftigungsquoten von Frauen und Männern der Abstand zwischen den Geschlechtern verringert hat. Überwiegend ist dies auf steigende Beschäftigungsquoten bei Frauen zurückzuführen. Allerdings gibt es auch Mitgliedstaaten, in denen der geringere Abstand durch gesunkene Beschäftigungsquoten bei Männern bedingt ist;

6. bedauert, dass der Anteil der Erwerbstätigen, die nur eine Teilzeitbeschäftigung ausüben, von 14,9 % im Jahr 2002 auf 19,0 % im Jahr 2015 gestiegen ist. Hinsichtlich des Anteils besteht

zwischen Männern und Frauen ein deutlicher Unterschied. Mit knapp einem Drittel (31,4 %) der erwerbstätigen Frauen gingen 2016 deutlich mehr Frauen einer Teilzeitbeschäftigung nach als Männer (8,2 %);

7. zeigt sich über die Möglichkeit besorgt, dass atypische Arbeitsverhältnisse, insbesondere befristete Arbeitsverhältnisse, unter Umständen unverhältnismäßig oft jüngere, weniger gebildete und geringer qualifizierte Beschäftigte betreffen und dass die meisten sich nicht freiwillig in ein solches Arbeitsverhältnis begeben. Nur 37 % der jüngeren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hatten 2015 einen unbefristeten Vollzeitarbeitsvertrag. Im Vergleich zu 48 % im Jahr 2002 ist das ein deutlicher Rückgang;

8. stellt fest, dass ein unbefristeter Vollzeitarbeitsvertrag zwar immer noch das vorherrschende Arbeitsverhältnis ist, dass aber atypische Beschäftigungsformen in den letzten 20 Jahren deutlich zugenommen haben. 1995 hatten 32 % der Beschäftigten in den EU-15-Staaten nicht-standardmäßige Verträge. Dieser Anteil ist in den EU-28-Staaten bis 2015 auf 36 % gestiegen mit weiter steigender Tendenz;

Herausforderungen im Kontext des Wandels

9. stellt fest, dass wir in einer Zeit zunehmender weltwirtschaftlicher Verflechtungen, komplexerer internationaler Wertschöpfungsketten, schnellerer technologischer und betriebsorganisatorischer Innovationszyklen mit steigender Vernetzung und Digitalisierung der Arbeitsprozesse leben, in der sich die Arbeitsmärkte immer rascher verändern und zugleich eine wachsende Zahl neuer atypischer Arbeitsverhältnisse entsteht. Damit sich die Beschäftigten nicht in einer unsicheren Position befinden, muss ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Flexibilität und Sicherheit gefunden werden;

10. weist darauf hin, dass einige neue atypische Beschäftigungsformen, bei denen in den nächsten Jahren Wachstum erwartet wird, durch erhöhte Unsicherheit in Bezug auf Beschäftigungsstabilität, Einkommen sowie Zugang zu Sozialschutz besonderen Anlass zur Sorge geben. Dies sind Gelegenheitsarbeit, (unfreiwillige) geringfügige Teilzeiterwerbstätigkeit, Arbeit auf der Grundlage von Gutscheinen sowie Crowd Work;

11. macht darauf aufmerksam, dass auch einige bereits länger existierende atypische Beschäftigungsformen – wie bezahlte Praktika und Leiharbeit – weiterhin eine Herausforderung in Bezug auf Arbeitsplatzsicherung und angemessene Arbeitsbedingungen darstellen;

12. hebt hervor, dass Beschäftigte in atypischen Arbeitsverhältnissen insgesamt häufiger mit instabiler Beschäftigungslage konfrontiert sind. Nicht-standardmäßige Arbeitsplätze haben meistens niedrigere Stundenlöhne als unbefristete Vollzeitstellen. Darüber hinaus haben Menschen mit atypischer Beschäftigung ein höheres Risiko, arbeitslos zu werden;

13. betont, dass Beschäftigte in atypischen Arbeitsverhältnissen zugleich meist weniger und niedrigere Sozialbeiträge einzahlen, was sich negativ auf ihren Anspruch auf Sozialleistungen sowie auf Höhe und Dauer dieser Leistungen auswirkt. Über Probleme mit der körperlichen Gesundheit und der Arbeitssicherheit hinaus leiden Beschäftigte mit unsicheren Arbeitsplätzen vielfach auch eher unter Stress auf der Arbeit;

14. gibt zu bedenken, dass Beschäftigte in atypischen Arbeitsverhältnissen tendenziell auch weniger Zugang zu betrieblicher Interessenvertretung und zu tarifvertraglich gesicherter Arbeit haben. Die niedrige Quote der Umwandlung von befristeten zu unbefristeten Arbeitsstellen legt die Vermutung nahe, dass die Ungleichheit über längere Zeit anhält. Zahlen aus den Mitgliedstaaten belegen, dass weniger als 50 % der Beschäftigten, die in einem bestimmten Jahr befristete Arbeitsverträge hatten, drei Jahre später eine unbefristete Vollzeitstelle hatten;

15. ist der Auffassung, dass atypische Beschäftigungsformen Vorteile für die Wirtschaft haben. Wenn jedoch kein Basisschutz gewährleistet ist, können sie auch Nachteile für Arbeitgeber bringen. Während es anfangs Kosteneinsparungen geben mag, gibt es auch nicht unerhebliche versteckte Kosten. Die Verwaltung einer aus unbefristet und befristet Beschäftigten bestehenden Belegschaft ist komplex, birgt Konfliktrisiken und die Gefahr des Motivationsverlustes, der zu Produktivitätseinbußen führen kann. Unsicherheiten im Arbeitsverhältnis können die Innovation beeinträchtigen und zu mangelndem Vertrauen und risikoscheuem Verhalten führen;

Handlungsbedarfe im Kontext des Wandels

16. stellt fest, dass wichtige Schritte zur Verbesserung des Arbeitnehmerschutzes und in Richtung auf einheitlichere Standards im europäischen Binnenmarkt eingeleitet werden müssen. Das bestehende EU-Arbeitsrecht gilt nicht für alle Beschäftigten gleichermaßen, schafft Disparität und führt zu Ungleichheiten bei den Arbeitsbedingungen und dem Sozialschutz im Allgemeinen;

17. weist darauf hin, dass in der REFIT-Studie zur Unterstützung der Evaluierung der Richtlinie über schriftliche Erklärungen (91/533/EWG) festgestellt wurde, dass es eine Kerngruppe von Personen gibt, die geschützt sind (in der Regel Beschäftigte mit unbefristeten Standard-Arbeitsverträgen oder Langzeitarbeitsverträgen), während bei vielen anderen Beschäftigtengruppen in der Praxis erhebliche Unterschiede oder Unsicherheit bestehen, ob die Bestimmungen der Richtlinie für sie gelten. Vielen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind ihre grundlegenden Rechte nicht hinreichend bekannt oder sie besitzen keine Bestätigung darüber;

18. unterstützt nachdrücklich alle Bemühungen, in der gesamten Europäischen Union für alle unterschiedlichen Formen von Arbeitsverträgen ein Mindestmaß an fairen Arbeitsbedingungen sicherzustellen und zugleich eine ungerechtfertigte Zunahme von Bürokratie und Verwaltungsaufwand für kleine und mittlere Unternehmen zu vermeiden. Diese Mindestrechte würden allen Beschäftigten den notwendigen Schutz bieten, es entstünde ein klarer Bezugsrahmen, an dem sich die nationalen Gesetzgeber und die Gerichte orientieren können;

19. bekräftigt, dass neue Mindestrechte für die Arbeitsbedingungen von Beschäftigten auf EU-Ebene und die damit verbundene Pflicht zur schriftlichen Unterrichtung der Beschäftigten über die geltenden Arbeitsbedingungen unabdingbar sind, da sie sowohl Arbeitgebern als auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mehr Sicherheit bieten und zugleich einen schädlichen Unterbietungswettlauf unter den Mitgliedstaaten verhindern;

20. ist der Auffassung, dass neue Mindestrechte auf Unionsebene nicht nur für faire Wettbewerbsbedingungen sorgen, da unterschiedliche nationale Ansätze zu Wettbewerbsverzerrungen sowie zu Barrieren für die Freizügigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer innerhalb des Binnenmarktes führen. Sie können auch die Wirksamkeit des EU-Arbeitsmarktes verbessern, wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt sowie den Zusammenhalt und einen neuen Prozess der Konvergenz hin zu besseren Arbeits- und Lebensbedingungen fördern – und zugleich die Integrität des Binnenmarktes bewahren;

Grundsätzliche Bewertung des Vorschlags für eine Richtlinie

21. begrüßt, dass die Europäische Kommission als Antwort auf die aktuellen Herausforderungen der Arbeitsmärkte entschieden hat, einen Vorschlag für eine Richtlinie über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union zu unterbreiten. Dadurch werden wichtige, in der europäischen Säule sozialer Rechte verankerte Grundsätze verwirklicht und die europäische Arbeitsgesetzgebung an die EU-Arbeitsmärkte des 21. Jahrhunderts angepasst;

22. weist darauf hin, dass die Charta der Grundrechte der Europäischen Union in Artikel 27 und 31 ausführt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Recht auf Unterrichtung und das Recht auf gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen haben;

23. hebt hervor, dass die lokalen und regionalen Gebietskörperschaften wichtige öffentliche Arbeitgeber sind, die ihren Haushalt, die Erbringung öffentlicher Dienstleistungen und die Modalitäten und Bedingungen für ihr Personal in ein ausgewogenes Verhältnis bringen müssen. Darüber hinaus spielen sie eine Schlüsselrolle beim Austausch von Informationen und bewährten Verfahren. Die lokalen und regionalen Gebietskörperschaften sind sowohl als öffentliche Auftraggeber betroffen als auch an der Kontrolle möglichen Missbrauchs beteiligt;

24. macht darauf aufmerksam, dass soziale Dienste, Dienstleistungen für die Integration in den Arbeitsmarkt und die Anpassung an strukturelle Veränderungen sowie Maßnahmen der sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Integration vor allem von den lokalen und regionalen Gebietskörperschaften sicher- und bereitgestellt werden;

25. betont, dass die Kommission das Subsidiaritätsprinzip uneingeschränkt zu achten hat, und unterstreicht, dass der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit unbedingt gewahrt werden muss, um zusätzliche finanzielle oder administrative Belastungen zu vermeiden. Die umfassenden sozial- und beschäftigungspolitischen Zuständigkeiten der nationalen und nachgeordneten Stellen sind zu achten;

26. bekräftigt daher seine Unterstützung für die Initiative der Europäischen Kommission zur Stärkung der sozialen Dimension in der Europäischen Union gemäß Artikel 9 des Vertrags von Lissabon, nach dem die soziale Dimension bei allen Maßnahmen der Europäischen Union zu berücksichtigen ist;

Positive Würdigung des Vorschlags für eine Richtlinie

27. weist darauf hin, dass die Annahme der Richtlinie 91/533/EWG über schriftliche Erklärungen zwar bereits mehr als 25 Jahre zurückliegt, ihre Ziele einer größeren Transparenz des Arbeitsmarktes und des Schutzes der Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aber immer noch als äußerst wichtig einzustufen sind;

28. unterstreicht die Bedeutung der Bereitstellung schriftlicher Informationen sowohl für Arbeitgeber als auch für Beschäftigte, da so für mehr Transparenz gesorgt wird und Asymmetrien zwischen beiden Vertragspartnern verringert werden. Damit ist allerdings nur ein allererster Schritt zur Vermeidung prekärer Beschäftigung getan;

29. begrüßt, dass die Unterrichtung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über wesentliche Aspekte der für ihre Arbeitsverhältnisse geltenden Bedingungen spätestens am ersten Arbeitstag zu deutlich mehr Sicherheit und Klarheit führt und dies im Kontext transnationaler Tätigkeit sowie grenzüberschreitender Freizügigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern als besonders vorteilhaft anzusehen ist;

30. würdigt insbesondere die Ergänzung der materiellen Rechte bzw. Mindestanforderungen an die Arbeitsbedingungen in folgender Hinsicht:

- dass die Probezeit auf sechs Monate begrenzt wird,
- dass Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer für mehrere Arbeitgeber arbeiten können,
- dass bei Arbeit auf Abruf – bei variablem Zeitplan – der Beschäftigte im Vorhinein zu informieren ist, wann Arbeit verlangt wird,
- dass Beschäftigte eine begründete schriftliche Antwort vom Arbeitgeber über stabilere Beschäftigungsformen verlangen können,
- dass verlangte und obligatorische Fortbildung zukünftig vollständig vom Arbeitgeber zu bezahlen ist,

erinnert daran, dass die Sozialpartner einen Tarifvertrag über Mindestrechte schließen dürfen, sofern der Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer insgesamt gewahrt bleibt und die Mindestanforderungen an die Arbeitsbedingungen gemäß dieser Richtlinie nicht unterschritten werden;

31. weist darauf hin, dass in der EU kein Konsens über Arbeitsverträge besteht und dass diese Richtlinie wichtig ist für die Förderung der Mobilität von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Binnenmarkt – indem sie Mindeststandards für die Unterrichtung aufstellt, wodurch die Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten verringert werden – und indem Unternehmen wie auch Beschäftigten die Tätigkeit in anderen Mitgliedstaaten erleichtert wird;

32. hebt hervor, dass Transparenz nicht nur den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sondern auch den Behörden bei ihren Bemühungen zur Verringerung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit sowie den Arbeitgebern und potenziellen Investoren zugutekommt, die Rechtssicherheit in Bezug auf die Arbeitsbedingungen benötigen;

33. betont nochmals, welche Vorteile für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit der Bereitstellung individueller Informationen zu den wesentlichen Elementen ihres Arbeitsvertrags verbunden sind. Die Beschäftigten sind sich so der wesentlichen Aspekte ihrer Arbeitsbedingungen und ihrer Rechte stärker bewusst und kennen diese besser;

Kritische Würdigung des Vorschlags für eine Richtlinie

34. begrüßt zwar, dass mit dem vorliegenden Vorschlag für eine Richtlinie zum einen die Verpflichtung der Arbeitgeber zur Unterrichtung der Beschäftigten über die für ihre Arbeitsverhältnisse geltenden Bedingungen ausgebaut und ihre Durchsetzbarkeit verbessert wird. Zum anderen werden neue materielle Rechte als sog. „Mindestanforderungen an die Arbeitsbedingungen“ eingeführt. Diese Verquickung der beiden voneinander unabhängigen Regelungskomplexe in einem Regelungswerk wird kritisch bewertet;

35. spricht sich dafür aus, in dieser Richtlinie die Definition des Arbeitnehmer- und des Arbeitgeberbegriffes ebenso wie des Beschäftigungsverhältnisses der Rechtsprechung des EuGH anzupassen und in der vorliegenden Richtlinie keine weiteren Bestimmungen festzulegen, da diese noch einer vertieften Debatte bedürfen. Das nationale Recht in Bezug auf diese Begriffe bleibt ansonsten unberührt;

36. stellt fest, dass viele Beschäftigungsformen in der kollaborativen Wirtschaft zwischen abhängiger und selbstständiger Beschäftigung einzuordnen sind. Dies wirft wichtige Fragen auf hinsichtlich Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit, Krankenversicherungsleistungen, Lohnfortzahlung bei Krankheit, Leistungen bei Arbeitslosigkeit und Altersversorgung. All dies könnte zu einer neuen Kategorie prekärer Beschäftigung führen;

37. fordert in der Debatte besondere Aufmerksamkeit für neue atypische Beschäftigungsformen, da diese in den Geltungsbereich der Richtlinie fallen und dort erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Mitgliedstaaten bestehen;

38. fordert in der Debatte auch besondere Aufmerksamkeit für die zwischen 4 und 6 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Abruf- oder Gelegenheitsarbeitsverträgen in der EU;

39. unterstreicht den Bedarf an Leitlinien für Arbeitgeber zur Erfüllung der neuen Vorschriften für nicht-standardmäßige Beschäftigung und des vorgeschlagenen EU-Rechts auf Ersuchen um eine sicherere und verlässlichere Form der Beschäftigung. Eine Unterstützung bei der Bestimmung der Referenzstunden und der Entwicklung von Verfahrensweisen für die Handhabung von Gelegenheits- und Kurzzeitarbeit ist notwendig, denn Kurzzeit-, Teilzeit- und Abruf-Verträge können auch im öffentlichen Sektor vorkommen. Ebenso ist Klarheit in Bezug auf die Bearbeitung von Wiederholungsanträgen von Einzelpersonen erforderlich;

40. betont, dass Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gewährleistet werden müssen;

41. gibt insgesamt zu bedenken, dass der Richtlinien-Vorschlag der Europäischen Kommission nur Ausgangsbasis für eine breite Debatte über die Schaffung nachhaltiger und existenzsichernder Beschäftigung in Europa sein kann, verbunden mit dem Anspruch, die sozialen Rechte aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer grundsätzlich zu stärken und die Anwendung bereits vorhandener Rechte für alle Beschäftigten sicherzustellen;

Ergänzende Vorschläge für eine Richtlinie sowie weitere Regelungsbedarfe

42. fordert die Europäische Kommission auf, dafür zu sorgen, dass bei der derzeit laufenden Überarbeitung der Richtlinie auch die neuen und weiterhin neu hinzukommenden Formen der selbstständigen Erwerbstätigkeit sowie die erwartete Garantie des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit für alle Beschäftigten in atypischen Arbeitsverhältnissen berücksichtigt werden;

43. weist darauf hin, dass das richtige Gleichgewicht gefunden werden muss zwischen der Deckung der Verwaltungskosten und der Unterstützung oder Stärkung lokaler Politiken zur Erhöhung der Gehälter und zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, auch für nicht standardisierte Arbeitnehmer;

44. empfiehlt, die neuen materiellen Rechte um das Verbot der Nullstundenverträge und das Recht auf garantierte Arbeitsstunden sowie auf mehr Rechte bei Kündigung zu ergänzen, da die Ausweitung der materiellen Rechte sonst zu kurz greift;

45. weist darauf hin, dass für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben Beschäftigte, Familien, Sozialpartner, lokale und regionale Gebietskörperschaften sowie alle öffentlichen und privaten Dienstleistungserbringer gleichermaßen verantwortlich sein müssen. Ein sozial und wirtschaftlich nachhaltiges gesellschaftliches Umfeld, bei dem die Menschen und die Familien im Mittelpunkt der Politikgestaltung stehen, ist nur mit Hilfe eines in jeder Hinsicht ganzheitlichen Konzepts zu verwirklichen;

46. hebt hervor, welch wichtige Rolle die lokalen und regionalen Gebietskörperschaften bei der Konzipierung, Umsetzung und Bewertung von Maßnahmen in Bereichen spielen, in denen sie häufig über Schlüsselkompetenzen verfügen, wie z. B. in der Sozial- und Beschäftigungspolitik;

47. fordert die Kommission im Nachgang zur Verabschiedung der europäischen Säule sozialer Rechte[1] dazu auf, einen Vorschlag für eine bessere Beteiligung der Arbeitnehmer in europäischen Unternehmen vorzulegen, da eine effiziente betriebliche Interessenvertretung ebenfalls ein wichtiges Instrument bei der Wahrung transparenter und verlässlicher Arbeitsbedingungen ist;

1 Stellungnahme des AdR zur europäischen Säule sozialer Rechte (CoR 3141/2017), Oktober 2017.

48. hält es für erforderlich, im Europäischen Betriebsrätegesetz unter Beachtung der Vorgaben der Europäischen Betriebsräterichtlinie 2009/38/EG eine Aufgabenerweiterung um Digitalisierungstatbestände zu verankern, um die Rechte der Arbeitnehmervertretung mit Blick auf die zunehmende grenzüberschreitende und transnationale Tätigkeit der Unternehmen sowie des damit verbundenen Anstiegs ortsungebundener und transnationaler Arbeit in ihrem Bestand zu schützen und zu stärken;

49. gibt zu bedenken, dass einige Mitgliedstaaten über gut funktionierende Arbeitsmarktmodelle mit starken autonomen Tarifpartnern sowie einer tarifvertraglichen Regelung der Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsbedingungen auf der Grundlage einer Interessenabwägung hinsichtlich der Bedingungen verfügen. Unter Wahrung der Rechtsstandards dieser Richtlinie müssen Fragen bezüglich der Mindestrechte auch weiterhin tarifvertraglich geregelt werden können.

Brüssel, den 5. Juli 2018

Der Präsident
des Europäischen Ausschusses der Regionen

Karl-Heinz LAMBERTZ

Der Generalsekretär
des Europäischen Ausschusses der Regionen

Jiří BURIÁNEK

III. VERFAHREN

Titel	Transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union
Referenzdokument	COM(2017) 797 final
Rechtsgrundlage	Artikel 48 AEUV
Geschäftsordnungsgrundlage	Artikel 41 Buchstabe a GO
Befassung durch den Rat/das EP/Schreiben der Kommission	
Beschluss des Präsidiums/Präsidenten	
Zuständige Fachkommission	SEDEC
Berichterstatterin	Isolde RIES (DE/SPE)
Analysevermerk	1. März 2018
Prüfung in der Fachkommission	23. April 2018
Annahme in der Fachkommission	23. April 2018
Ergebnis der Abstimmung in der Fachkommission	mehrheitlich angenommen
Verabschiedung im Plenum	5. Juli 2018
Frühere Stellungnahmen des AdR	• Stellungnahme zur Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (CDR 1185/2012) • Stellungnahme „Grenzgänger – Bestandsaufnahme nach zwanzig Jahren Binnenmarkt: Probleme und Perspektiven“ (CDR 246/2013) • Stellungnahme „Mobilität der Arbeitskräfte und Stärkung von EURES“ (CDR 1315/2014) • Stellungnahme „Europäische Plattform zur Bekämpfung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit“ (CDR 3236/2014) • Stellungnahme zu der europäischen Säule sozialer Rechte (CDR 2868/2016) • Stellungnahme „Kollaborative Wirtschaft und Online-Plattformen: gemeinsamer Standpunkt der Städte und Regionen“ (CDR 4163/2016) • Stellungnahme zu der Änderung der Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern (CDR 2881/2016) • Stellungnahme zu der Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit (CDR 849/2017) • Stellungnahme „Die europäische Säule sozialer Rechte und das Reflexionspapier zur sozialen Dimension Europas“ (CDR 3141/2017) • Stellungnahme „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige“ (CDR 3138/2017)
Konsultation des Netzes für Subsidiaritätskontrolle	–