



Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss

SOC/572
Richtlinie über Arbeitsbedingungen

STELLUNGNAHME

Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss

**Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über transparente
und verlässliche Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union**

[COM(2017) 797 final – 2017/0355 (COD)]

Berichterstatter: **Christian BÄUMLER (DE-II)**
Mitberichterstatterin: **Vladimíra DRBALOVÁ (CZ-I)**

Befassung	Befassung durch den Rat der Europäischen Union: 10/01/2018 Befassung durch das Europäische Parlament: 18/01/2018
Rechtsgrundlage	Artikel 153 Absatz 2 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union
Zuständige Fachgruppe	Fachgruppe Beschäftigung, Sozialfragen, Unionsbürgerschaft
Annahme in der Fachgruppe	25/04/2018
Verabschiedung auf der Plenartagung	23/05/2018
Plenartagung Nr.	535
Ergebnis der Abstimmung (Ja-Stimmen/Nein-Stimmen/Enthaltungen)	164/22/9

1. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

- 1.1 Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) begrüßt die Bemühungen der Europäischen Kommission um transparentere und verlässlichere Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, insbesondere diejenigen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen, als konkreten Schritt auf dem Weg zur Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte.
- 1.2 Der EWSA bedauert, dass es nicht möglich war, die Richtlinie über schriftliche Erklärungen (Richtlinie 91/533/EWG) im Rahmen des sozialen Dialogs zu überarbeiten und zu aktualisieren. Er weist darauf hin, dass den Sozialpartnern eine besondere Rolle bei der Regelung transparenter und verlässlicher Arbeitsbedingungen im Wege des sozialen Dialogs und von Tarifverhandlungen zukommt, wobei die Vielfalt zwischen den Mitgliedstaaten und die nationalen Gepflogenheiten berücksichtigt werden.
- 1.3 Der EWSA weist ferner auf den REFIT-Bericht hin, in dem es heißt, dass die derzeit geltende Richtlinie 91/533/EWG noch stets einen klaren Mehrwert bringt, ihren Zweck erfüllt, nach wie vor einen wichtigen Bestandteil des *Acquis* bildet und für alle interessierten Kreise immer noch relevant ist. Unzulänglichkeiten wurden indes hinsichtlich der Wirksamkeit, des persönlichen Geltungsbereichs der Richtlinie und ihrer Durchsetzung festgestellt.
- 1.4 Einige Mitgliedstaaten sind die Herausforderungen durch atypische Beschäftigungsverhältnisse angegangen und schützen sich durch Tarifverträge, den sozialen Dialog oder Rechtsvorschriften, um faire Arbeitsbedingungen und Übergänge mit vielfältigen beruflichen Laufbahnen auf den Arbeitsmärkten sicherzustellen, was der EWSA ausdrücklich begrüßt. Die Kommission sollte klarstellen, dass ein solcher Schutz unter uneingeschränkter Achtung der Autonomie der Sozialpartner aufrechterhalten werden sollte.
- 1.5 Der EWSA versteht die Ziele des Kommissionsvorschlags für eine Richtlinie über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen, die zu einem besseren Schutz für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, besonders in atypischen Beschäftigungsverhältnissen, führen sollen. Der EWSA weist darauf hin, dass lediglich ein ausgewogener, rechtlich einwandfreier, unmissverständlicher und ausreichend begründeter Vorschlag die erforderliche Konvergenz und die kohärente Anwendung der Verpflichtungen gewährleisten kann, die sich aus der vorgeschlagenen Richtlinie ergeben.
- 1.6 Der EWSA ist sich der besonderen Situation natürlicher Personen, die als Arbeitgeber fungieren, sowie von Kleinstunternehmen und kleinen Unternehmen bewusst, denen zur Erfüllung ihrer Verpflichtungen im Rahmen der vorgeschlagenen Richtlinie u. U. nicht die gleichen Mittel zur Verfügung stehen wie mittleren und größeren Unternehmen. Der EWSA empfiehlt daher, dass die Europäische Kommission und die Mitgliedstaaten diesen Unternehmen geeignete Unterstützung und Hilfe anbieten sollten, um sie bei der Erfüllung dieser Verpflichtungen zu unterstützen. Der in dem Vorschlag bereits vorgesehene Einsatz von Vorlagen und Modellen ist ein gutes Beispiel, weitere praktische Maßnahmen sollten geprüft werden.

- 1.7 Um die Wirksamkeit der durch das Unionsrecht gewährten Rechte sicherzustellen, sollte der persönliche Geltungsbereich der Richtlinie über schriftliche Erklärungen mit dem Ziel aktualisiert werden, angemessen auf Arbeitsmarktentwicklungen zu reagieren und gleichzeitig die nationalen Gepflogenheiten zu beachten. Nach Ansicht der Kommission hat der Gerichtshof der Europäischen Union in seiner Rechtsprechung Kriterien für die Feststellung des Arbeitnehmerstatus aufgestellt, die sich für die Festlegung des persönlichen Geltungsbereichs dieser Richtlinie eignen. Die Definition des Begriffs des „Arbeitnehmers“ bzw. der „Arbeitnehmerin“ beruht auf diesen Kriterien. Die Kommission sollte die Aufstellung eines Leitfadens in Erwägung ziehen, um Arbeitgeber bei der Erfüllung ihrer Pflichten zu unterstützen und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu sensibilisieren, wodurch das Risiko von Rechtsstreitigkeiten verringert wird.
- 1.8 Der EWSA weist darauf hin, dass die Mitgliedstaaten in der Lage sein müssen, im Rahmen des sozialen Dialogs festzulegen, wer unter die Kategorie „Arbeitnehmer“ fällt, allerdings muss dies im Lichte des übergeordneten Ziels der Richtlinie verstanden werden, das darin besteht, „sichere und verlässliche Beschäftigung zu fördern und gleichzeitig die Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes zu erhalten und die Lebens- und Arbeitsbedingungen zu verbessern“. Der EWSA betont, dass daher auch Hausangestellte, Seeleute und Fischer in den Anwendungsbereich der Richtlinie einbezogen werden sollten. Die Arbeitsbedingungen für Seeleute werden bereits zu einem großen Teil durch die Vereinbarung der europäischen Sozialpartner über das Seearbeitsübereinkommen der ILO aus dem Jahr 2006 geregelt, die im Anhang zur Richtlinie 2009/13/EG des Rates enthalten ist.
- 1.9 Der EWSA weist darauf hin, dass das Kriterium der Weisungsabhängigkeit bei der Definition des Begriffs der „Arbeitnehmerin“ bzw. des „Arbeitnehmers“ der Einbeziehung von Plattform-Mitarbeitern entgegenstehen könnte. Er empfiehlt daher eine weitere Klarstellung, damit auch solche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Genuss des Schutzes der Richtlinie kommen können. Nach Auffassung des EWSA sollten jedoch Menschen, die echt selbständig und unabhängig sind und Plattformen nutzen, vom Anwendungsbereich der Richtlinie ausgenommen werden.
- 1.10 Der EWSA empfiehlt, den persönlichen Geltungsbereich der Richtlinie hinsichtlich der Begriffsbestimmung des „Arbeitgebers“ zu klären, da dieser derzeit unscharf ist.
- 1.11 Der EWSA begrüßt die Neufassung der Unterrichtungspflicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Bezug auf ihre Arbeitsbedingungen bei Beginn und Änderung eines Arbeitsverhältnisses und die Klarstellung, dass diese Unterrichtung spätestens zu Beginn eines Arbeitsverhältnisses oder dem Eintritt der Änderungen zu erfolgen hat. Der EWSA ist sich bewusst, dass im Falle von Kleinst- und Kleinunternehmen eine begrenzte Flexibilität aus betrieblichen Gründen gerechtfertigt sein kann. Gleichzeitig ist dafür zu sorgen, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer möglichst frühzeitig vor Beginn ihres Beschäftigungsverhältnisses über ihre Arbeitsbedingungen unterrichtet werden.
- 1.12 Der EWSA stellt fest, dass der Vorschlag es den Sozialpartnern erlaubt, Tarifverträge zu schließen, die von den Mindestanforderungen an die Arbeitsbedingungen abweichen. Der EWSA befürwortet dies unter der Voraussetzung, dass die Ziele der Richtlinie erreicht werden

und dass sich der Gesamtschutz der Beschäftigten auf einem angemessenen Niveau befindet und nicht beeinträchtigt wird.

- 1.13 Der EWSA ist der Auffassung, dass Arbeit auf Abruf als Beschäftigungsform ohne geeigneten Referenzzeitraum und eine angemessene Ankündigungsfrist keinen Bestand haben kann. Er empfiehlt, dass Arbeitsverträge, die Arbeit auf Abruf vorsehen, eine bestimmte Anzahl von Stunden oder die entsprechende Bezahlung garantieren sollten.
- 1.14 Der EWSA unterstützt die Bestimmungen bezüglich der Mindestanforderungen an die Arbeitsbedingungen, insbesondere in Bezug auf die Dauer der Probezeit, die Einschränkungen beim Verbot von Mehrfachbeschäftigung, die Mindestplanbarkeit der Arbeit, den eventuellen Übergang zu einer anderen Beschäftigungsform und das Angebot einer kostenlosen Fortbildung, wenn diese für die Arbeit benötigt wird, für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt werden. Der EWSA empfiehlt jedoch eine Klärung bestimmter Aspekte und spricht sich dafür aus, die Verantwortung im Einklang mit dem nationalen Recht und den Gepflogenheiten des sozialen Dialogs der nationalen Ebene zu überlassen.
- 1.15 Der EWSA ist der Auffassung, dass es für die wirksame Anwendung dieser Richtlinie richtig ist, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Kündigung oder anderen Maßnahmen mit gleicher Wirkung geschützt werden, weil sie ihre in der Richtlinie vorgesehenen Rechte in Anspruch genommen haben. In einem solchen Fall kann vom Arbeitgeber durchaus verlangt werden, auf Antrag des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin die Gründe für die Kündigung schriftlich darzulegen.
- 1.16 Der Vorschlag sieht Instrumente vor, mit denen die Nichteinhaltung der Verpflichtung zur Unterrichtung gemäß dieser Richtlinie sanktioniert werden soll. Der EWSA hatte schon in einer früheren Stellungnahme auf diese Lücke hingewiesen und Abhilfe gefordert. Er ist der Ansicht, dass Sanktionen, wenn sie gerechtfertigt sind, in ihrer Höhe dem durch den Arbeitnehmer erlittenen Schaden entsprechen sollten. Der EWSA begrüßt die Bestimmung gemäß Artikel 14 Absatz 1, durch die dem Arbeitgeber 15 Tage eingeräumt werden, um fehlende Informationen zu ergänzen.
- 1.17 Der Vorschlag enthält Mindestnormen für die Konvergenz, weswegen es wichtig ist, dass Arbeitnehmer, die materiellrechtlich bisher besser geschützt sind, bei der Umsetzung der Richtlinie keine Verschlechterung fürchten müssen. Der EWSA begrüßt daher, dass der Richtlinienentwurf ein ausdrückliches Rückschrittsverbot vorsieht. Er empfiehlt jedoch, dass nicht nur sichergestellt werden sollte, dass das allgemeine Schutzniveau nicht verschlechtert wird, sondern dass in der Richtlinie deutlicher darauf hingewiesen werden sollte, dass in Bezug auf die einzelnen Bereiche, die die Richtlinie umfasst, keine Verschlechterung zulässig ist.

2. **Kontext des Vorschlags**

- 2.1 Die Richtlinie „über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union“ (2017/0355 (COD)) soll die bestehende Richtlinie 91/533/EWG vom 14. Oktober 1991 „über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen“ (Richtlinie über schriftliche

Erklärungen oder Nachweisrichtlinie) ersetzen. Sie soll darüber hinaus weitere EU-Richtlinien ergänzen.

- 2.2 Der Vorschlag stützt sich dabei auf die Ermächtigungsgrundlage in Artikel 153 Absatz 2 b des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) und die Ergebnisse einer REFIT-Evaluierung des bestehenden EU-Rechts. Im REFIT-Bericht heißt es, dass die Nachweisrichtlinie einen klaren Mehrwert bringt, ihren Zweck erfüllt, nach wie vor einen wichtigen Bestandteil des *Acquis* bildet und für alle interessierten Kreise immer noch relevant ist. Unzulänglichkeiten wurden indes hinsichtlich der Wirksamkeit, des persönlichen Geltungsbereichs der Richtlinie und ihrer Durchsetzung festgestellt.
- 2.3 Für die Vorlage einer neuen oder überarbeiteten schriftlichen Erklärung betragen die Kosten schätzungsweise zwischen 18 und 153 EUR für KMU bzw. zwischen 10 und 45 EUR für größere Unternehmen. Den Unternehmen würden außerdem einmalige Kosten im Zusammenhang mit der Einarbeitung in die neue Richtlinie entstehen: Diese werden mit durchschnittlich 53 EUR für KMU bzw. 39 EUR für größere Unternehmen veranschlagt. Die Kosten der Beantwortung von Anträgen auf neue Beschäftigungsformen werden voraussichtlich denen der Vorlage neuer schriftlicher Erklärungen entsprechen.
- 2.4 Die Arbeitgeber rechnen mit geringfügigen indirekten Kosten (rechtliche Beratung, Überarbeitung der Systeme zur Arbeitszeitplanung, Personalverwaltung, Unterrichtung der Belegschaft usw.). Flexibilitätseinbußen werden nur am Rande spürbar sein (für den geringen Teil der Arbeitgeber, die die flexibelsten Beschäftigungsformen umfassend nutzen).
- 2.5 Am 26. April 2017 und am 21. September 2017 leitete die Kommission eine Anhörung der europäischen Sozialpartner in zwei Phasen zur möglichen Ausrichtung und zum Inhalt einer Unionsmaßnahme gemäß Artikel 154 AEUV ein. Die Sozialpartner waren geteilter Meinung hinsichtlich der Notwendigkeit gesetzgeberischer Maßnahmen zur Überarbeitung der Richtlinie 91/533/EWG. Der EWSA wiederholt seinen bereits in einer früheren Stellungnahme vertretenen Standpunkt, dass transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen vorrangig im Rahmen des sozialen Dialogs von den Sozialpartnern ausgehandelt werden sollen¹, und bedauert, dass sich die Sozialpartner nicht auf direkte Verhandlungen für den Abschluss einer Vereinbarung auf EU-Ebene einigen konnten.
- 2.6 Die Kommission weist darauf hin, dass sich die Arbeitswelt seit der Annahme der Richtlinie 91/533/EWG über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen (im Folgenden „Nachweisrichtlinie“) erheblich verändert hat. In den letzten 25 Jahren war der Arbeitsmarkt Gegenstand einer zunehmenden Flexibilisierung. Im Jahr 2016 betraf ein Viertel aller Arbeitsverträge „atypische“ Formen der Beschäftigung, und mehr als die Hälfte der in den letzten zehn Jahren neu geschaffenen Arbeitsplätze waren „atypisch“. Die Digitalisierung hat zudem die Schaffung neuer Formen der Beschäftigung begünstigt.

¹ [ABl. C 434 vom 15.12.2017, S. 30.](#)

- 2.7 Die Kommission stellt in dem Vorschlag fest, dass sich die Flexibilität, die mit den neuen Beschäftigungsformen einhergeht, als wichtiger Faktor für die Schaffung von Arbeitsplätzen und das Wachstum des Arbeitsmarkts erwiesen hat. Seit 2014 wurden mehr als fünf Millionen Arbeitsplätze geschaffen; davon betrafen fast 20 % neue Formen der Beschäftigung.
- 2.8 Die Kommission hat aber auch erkannt, dass diese Entwicklung Instabilität und eine abnehmende Planbarkeit in einigen Arbeitsbeziehungen zur Folge hatte. Dies gilt vor allem für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in besonders prekären Verhältnissen. Zwischen 4 und 6 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Abruf- oder Gelegenheitsarbeitsverträge, oft ohne Angabe, wann und wie lange sie arbeiten werden. Mehr als 1 Million Beschäftigte unterliegen Ausschließlichkeitsklauseln, die sie daran hindern, für einen weiteren Arbeitgeber zu arbeiten. Auf der anderen Seite ergab die sechste Erhebung von Eurofound über die Arbeitsbedingungen aus dem Jahre 2015, dass 80 % der Beschäftigten in den 28 EU-Mitgliedstaaten mit ihren Arbeitsbedingungen zufrieden sind.
- 2.9 Einige Mitgliedstaaten sind die Herausforderungen durch atypische Beschäftigungsverhältnisse angegangen und schützen sich durch Tarifverträge, den sozialen Dialog oder Rechtsvorschriften, um faire Arbeitsbedingungen und Übergänge mit vielfältigen beruflichen Laufbahnen auf den Arbeitsmärkten sicherzustellen, was der EWSA ausdrücklich begrüßt. Die Kommission sollte in den Erwägungsgründen klarstellen, dass bestimmte Formen der Absicherung, beispielsweise in Belgien und Schweden, respektiert werden. In Belgien zum Beispiel geht das System der zusätzlichen Arbeitsplätze in verschiedenen Sektoren von dem Grundsatz aus, dass die Arbeitnehmer bereits einen anderen wichtigen Arbeitsplatz haben.

3. **Allgemeine Bemerkungen**

- 3.1 Der EWSA hat in seinen Stellungnahmen² zur europäischen Säule sozialer Rechte auch die EU und ihre Mitgliedstaaten aufgefordert, einen Regelungsrahmen zu schaffen und umzusetzen, durch den die Anpassungsfähigkeit erhöht wird, der einfach, transparent und verlässlich ist, damit die Arbeitnehmerrechte und die Rechtsstaatlichkeit gestärkt und bewahrt werden und die EU in der Lage ist, im Zuge der Umsetzung der Flexicurity einen stabilen Rechtsrahmen für Tarifverhandlungen und den sozialen Dialog zu fördern. In seiner ersten Stellungnahme zur europäischen Säule sozialer Rechte³ hat der EWSA hervorgehoben, dass die Arbeitsmarktbedingungen neue und vielfältigere berufliche Laufbahnen begünstigen müssen. Im Arbeitsleben werden unterschiedliche Formen der Schaffung von Arbeitsplätzen und unterschiedliche Formen von Arbeit benötigt. Dies erfordert geeignete rechtliche Beschäftigungsschutzbestimmungen, um einen Rahmen für faire Arbeitsbedingungen zu bieten und um Einstellungen im Rahmen aller Arten von Arbeitsverträgen zu fördern.

² [ABl. C 125 vom 21.4.2017, S. 10](#), [ABl. C 81 vom 2.3.2018, S. 145](#).

³ [ABl. C 125 vom 21.4.2017, S. 10](#).

- 3.2 Der EWSA weist darauf hin, dass atypische Beschäftigungsverhältnisse erhebliche Folgen sowohl für den Einzelnen als auch für die Gesellschaft insgesamt haben können. Eine unsichere Beschäftigung könnte z. B. einer Familiengründung, dem Erwerb von Wohneigentum und anderen persönlichen Vorhaben im Wege stehen. Es gilt zu berücksichtigen, dass insbesondere junge Menschen, Frauen sowie Menschen mit Migrationshintergrund von diesen Beschäftigungsformen betroffen sind. Die häufig mit atypischen Beschäftigungsformen einhergehende schlechtere Bezahlung kann in bestimmten Fällen zusätzliche Sozialleistungen erforderlich machen und sich darüber hinaus nachteilig auf die Rentenansprüche und die Höhe der Rente auswirken.
- 3.3 Der EWSA teilt das Ziel der Kommission zu gewährleisten, dass dynamische, innovative Arbeitsmärkte in einer Weise geregelt werden, die allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einen grundlegenden Schutz und den Arbeitgebern längerfristige Produktivitätssteigerungen bietet und eine Konvergenz hin zu besseren Lebens- und Arbeitsbedingungen in der ganzen EU ermöglicht. Der EWSA weist darauf hin, dass lediglich ein ausgewogener, rechtlich einwandfreier, unmissverständlicher und ausreichend begründeter Vorschlag die erforderliche Konvergenz und die einheitliche Anwendung der Verpflichtungen gewährleisten kann, die sich aus dem zur Diskussion stehenden Teil des Arbeitsrechts auf dem europäischen Arbeitsmarkt ergeben.
- 3.4 Die Kommission weist darauf hin, dass das Regelungssystem in der EU zunehmend komplex geworden ist. Sie ist der Auffassung, dass dadurch die Gefahr des Wettbewerbs auf der Grundlage von Sozialdumping steigt, was sowohl den Arbeitgebern, die unhaltbarem Wettbewerbsdruck ausgesetzt sind, als auch den Mitgliedstaaten schadet, denen Steuereinnahmen und Sozialversicherungsbeiträge entgehen. Der EWSA unterstützt die Intention der Kommission, Mindestbedingungen für atypisch Beschäftigte festzulegen, dabei die nationalen Rechtssysteme und die Systeme des sozialen Dialogs zu achten und insbesondere diejenigen Arbeitnehmer zu schützen, die nicht unter Tarifvereinbarungen fallen.
- 3.5 Dieser Vorschlag gehört nach Auffassung des EWSA zu den wichtigsten Maßnahmen der Kommission im Zuge der europäischen Säule sozialer Rechte, die das Europäische Parlament, der Rat und die Kommission auf dem Sozialgipfel zum Thema faire Arbeitsplätze und Wachstum am 17. November 2017 in Göteborg proklamiert haben. Die Säule dient als Kompass für eine erneute Aufwärtskonvergenz bei den Sozialstandards im Zusammenhang mit den sich wandelnden Gegebenheiten der Arbeitswelt. Diese Richtlinie soll zur Verwirklichung der Grundsätze „Sichere und anpassungsfähige Beschäftigung“ und „Informationen über Beschäftigungsbedingungen und Kündigungsschutz“ der Säule beitragen. Es gibt unterschiedliche Ansichten darüber, wie diese Grundsätze am wirksamsten umgesetzt werden sollen. Einige betrachten den Kommissionsvorschlag als wichtigen Schritt in die richtige Richtung, während andere der Ansicht sind, dass er über das Notwendige hinausgeht.
- 3.6 Der EWSA betont jedoch, dass der soziale Dialog und Tarifverhandlungen die wichtigsten Instrumente bleiben sollten, um transparente, verlässliche und angemessene Arbeitsbedingungen sicherzustellen, und die Europäische Kommission sollte sehr darauf bedacht sein, nicht in den sozialen Dialog und die Tarifverhandlungen einzugreifen oder sie zu behindern.

4. **Besondere Bemerkungen**

4.1 Geltungsbereich und Begriffsbestimmungen

- 4.1.1 Gemäß Artikel 1 Absatz 2 gelten die in dieser Richtlinie festgelegten Mindestrechte für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Union. Um die Wirksamkeit der durch das Unionsrecht gewährten Rechte sicherzustellen, sollte der persönliche Geltungsbereich der Nachweisrichtlinie mit dem Ziel aktualisiert werden, angemessen auf Arbeitsmarktentwicklungen zu reagieren und gleichzeitig die nationalen Gepflogenheiten zu beachten. Nach Ansicht der Kommission hat der Gerichtshof der Europäischen Union in seiner Rechtsprechung Kriterien für die Feststellung des Arbeitnehmerstatus aufgestellt, die sich für die Festlegung des persönlichen Geltungsbereichs dieser Richtlinie eignen. Die Definition des Begriffs der „Arbeitnehmerin“ bzw. des „Arbeitnehmers“ in Artikel 2 Absatz 1 dieser Richtlinie beruht auf diesen Kriterien. Sie gewährleisten eine kohärente Implementierung des persönlichen Geltungsbereichs der Richtlinie, überlassen die Anwendung auf konkrete Fälle aber den nationalen Behörden und Gerichten. Falls sie die genannten Kriterien erfüllen, könnten Hausangestellte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die auf Abruf, intermittierend, auf der Grundlage von Gutscheinen und auf Online-Plattformen beschäftigt sind, sowie Praktikanten und Auszubildende in den Geltungsbereich dieser Richtlinie fallen.
- 4.1.2 Der EWSA weist darauf hin, dass das Kriterium der Weisungsabhängigkeit der Einbeziehung von Plattform-Mitarbeitern entgegenstehen könnte. Hierzu sollte in den Erwägungsgründen eine Klarstellung dahingehend erfolgen, dass Algorithmen für einen Mitarbeiter die gleiche Bindung wie mündliche oder schriftliche Weisungen haben können. Echte Selbständige, die Plattformen nutzen, sollten vom Anwendungsbereich dieser Richtlinie ausgenommen werden.
- 4.1.3 Der EWSA weist darauf hin, dass Mitgliedstaaten und Sozialpartner in der Lage sein müssen, im Rahmen des sozialen Dialogs festzustellen, wer unter die Kategorie „Arbeitnehmer“ fällt, allerdings muss dies im Lichte des übergeordneten Ziels der Richtlinie verstanden werden, das darin besteht, die Arbeitsbedingungen durch die Förderung sicherer und verlässlicher Beschäftigung zu verbessern und die Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes zu erhalten. Der EuGH hat deutlich gemacht (siehe z. B. Rechtssache C-393/10, O'Brien), dass die Mitgliedstaaten keine Bestimmungen anwenden dürfen, die die Verwirklichung der mit einer Richtlinie verfolgten Ziele untergraben und die Richtlinie so ihrer praktischen Wirksamkeit berauben könnten.
- 4.1.4 Der EWSA befürchtet, dass die tatsächliche Definition des Arbeitgebers in dem Vorschlag zu Verwirrung und Komplexität führen könnte. Mit der Feststellung, dass der Arbeitgeber „eine oder mehrere natürliche oder juristische Person(en) ist, die unmittelbar oder mittelbar Partei eines Beschäftigungsverhältnisses mit einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer ist bzw. sind“, führt der Vorschlag ein neues Konzept der Definition des Arbeitgebers ein. Im Regelfall gibt es nur einen Arbeitgeber für ein einzelnes Arbeitsverhältnis. Diesbezüglich ist auf die geltenden nationalen Rechtsvorschriften zu verweisen.

4.1.5 Der EWSA weist darauf hin, dass die Ausnahmeregelung in Artikel 1 Absatz 6 eine nicht zu rechtfertigende Ungleichbehandlung der Hausangestellten bei Zugang zu besseren Arbeitsformen, zu Fortbildung sowie bei der Geltendmachung ihrer Rechte ermöglicht. Diese Ungleichbehandlung ist nicht sachgerecht und vor dem Hintergrund des in mehreren EU-Ländern inzwischen ratifizierten und somit verbindlichen ILO-Übereinkommens Nr. 189 über die Arbeitsbedingungen von Hausangestellten nicht zulässig.

4.1.6 Der EWSA begrüßt, dass die Richtlinie gemäß Artikel 1 Absatz 7 auf Seeleute bzw. Fischer anwendbar sein soll. In Bezug auf die Arbeitsbedingungen von Seeleuten, die durch die Richtlinie 2009/13/EG des Rates geregelt werden, vertritt der EWSA die Ansicht, dass die Vereinbarkeit der vorgeschlagenen Richtlinie mit den Besonderheiten des Seemannsberufs geprüft werden sollte.

4.2 Pflicht zur Unterrichtung

4.2.1 Der EWSA begrüßt, dass nach Artikel 4 Absatz 1 Satz 1 des Vorschlags Arbeitnehmer zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses über ihre wesentlichen Arbeitsbedingungen unterrichtet werden sollen. Nur so kann sichergestellt werden, dass beide Seiten in Kenntnis eigener Rechte und Pflichten das Beschäftigungsverhältnis eingehen. Unterrichtung zu einem späteren Zeitpunkt geht einseitig zu Lasten der Beschäftigten, und bei Kurzzeit-Arbeitsverhältnissen verlieren sie komplett den ihnen zustehenden Schutz. Der EWSA erkennt jedoch an, dass außergewöhnliche Umstände dazu führen können, dass Kleinstunternehmen und kleine Unternehmen nicht in der Lage sind, die Informationen am ersten Tag bereitzustellen. Der EWSA empfiehlt, für Kleinstunternehmen und kleine Unternehmen eine geringfügige Verlängerung der Fristen für die Bereitstellung von Informationen vorzusehen. Der EWSA erkennt ebenfalls an, dass ein erweitertes Paket an Informationen für Unternehmen, insbesondere kleine Unternehmen und Kleinstunternehmen, einen erhöhten Aufwand bedeuten könnte. Der EWSA ist daher der Ansicht, dass natürlichen Personen sowie kleinen Unternehmen und Kleinstunternehmen u. a. durch Verbände, die KMU vertreten, Hilfe und Unterstützung gewährt werden sollte, damit sie ihren Verpflichtungen im Rahmen dieser Richtlinie nachkommen können.

4.2.2 Der Vorschlag sieht in Artikel 4 Absatz 1 vor, dass das Dokument mit den Informationen über das Beschäftigungsverhältnis elektronisch bereitgestellt und übermittelt werden darf, sofern es für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer leicht zugänglich ist. Nach Überzeugung des EWSA ist es jedoch wichtig zu gewährleisten, dass die Unterrichtung wirklich erfolgt. Er empfiehlt, dass den Arbeitgebern und Arbeitnehmern die Möglichkeit gegeben werden sollte, sich selbst auf die Form der Übermittlung zu einigen, und dass die Unterrichtung erst mit der Empfangsbestätigung durch den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin als abgeschlossen gelten sollte.

4.2.3 Der EWSA teilt die Auffassung, dass die Unterrichtung über die Änderungen der wesentlichen Arbeitsbedingungen bei erster Gelegenheit, spätestens zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Änderung, erfolgen muss. Insofern wird eine wesentliche Schutzlücke in der geltenden Nachweisrichtlinie 91/533/EWG geschlossen, wonach Änderungen erst einen Monat nach deren Wirksamwerden schriftlich mitgeteilt werden müssen (Artikel 5 Absatz 1). Um einen

übermäßigen Verwaltungsaufwand zu vermeiden, sollte klargestellt werden, dass Änderungen, die sich aus Änderungen der geltenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder durch Tarifverträge ergeben, von dem Unternehmen nicht einzeln mitgeteilt werden müssen, da diese in vielen Mitgliedstaaten von Gesetzgebern und Sozialpartnern kommuniziert werden.

4.2.4 Artikel 6 Absatz 1 entspricht weitgehend den Bestimmungen der geltenden Regelung der Nachweisrichtlinie (Artikel 4 Absatz 1). Der EWSA stellt eine Konkretisierung der Information über die Sach- und Geldleistungen (nun unter Buchstabe c) fest.

4.2.5 Der EWSA begrüßt die in Artikel 6 Absatz 2 vorgesehene Verpflichtung zur erweiterten Unterrichtung von entsandten Beschäftigten. Er empfiehlt klarzustellen, dass diese Regelung auf der ihr vorgehenden Regelung aufbaut, die Informationen also zusätzlich zu den unter Artikel 6 Absatz 1 und in Artikel 3 Absatz 2 festgelegten Informationen zu erteilen sind. Auch wenn unklar ist, wann die überarbeitete Richtlinie 96/71/EG in Kraft treten wird, weist der EWSA darauf hin, dass die Bestimmungen dieser Richtlinie der endgültigen Einigung bezüglich der Überarbeitung der Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern Rechnung tragen müssen.

4.2.6 Der EWSA gibt zu bedenken, dass der Verweis auf die nach Artikel 5 Absatz 2 Buchstabe a der Durchsetzungsrichtlinie 2014/67/EU in jedem Mitgliedstaat zu errichtende Homepage den Anforderungen einer Unterrichtung nicht genügt. Denn dieser Verweis setzt voraus, dass jeder Mitgliedstaat seine entsprechende Verpflichtung aus der Durchsetzungsrichtlinie vollständig erfüllt hat und die Informationen sowohl inhaltlich als auch sprachlich für die Entsandten verständlich sind. Da viele Länder, darunter Deutschland, ihre Verpflichtung aus Artikel 5 der Richtlinie 2014/67/EG – trotz Ablauf der Umsetzungsfrist – nur unzureichend erfüllt haben, läuft der Verweis ins Leere, wenn die Internetseiten nur sehr allgemeine Informationen bieten, die zudem nicht in den erforderlichen Sprachen abgefasst sind.

4.2.7 Der EWSA weist darauf hin, dass die Erfüllung der Informationspflicht über einen Hinweis auf die geltenden Vorschriften, wie in Artikel 6 Absatz 3 vorgesehen, den Anforderungen an eine hinreichende Unterrichtung von ausländischen Arbeitnehmern nicht genügt, wenn die Vorschriften nicht in einer für sie verständlichen Sprachfassung zugänglich sind. Gerade was die zu erwartende Vergütung im Ausland angeht, müssen ausländische Beschäftigte unmittelbar und nicht über einen Verweis auf für sie nicht verständliche Vorschriften informiert werden.

4.2.8 Artikel 6 Absatz 4 sieht eine Ausnahme von der Informationspflicht bei Auslandseinsätzen vor, deren Dauer vier aufeinanderfolgende Wochen nicht überschreitet. Der EWSA fürchtet, dass damit eine Lücke geschaffen werden könnte, die die Umgehung der Informationspflichten ermöglicht. Er empfiehlt zu gegebener Zeit eine Bewertung dieser Ausnahme.

4.3 Mindestanforderungen an die Arbeitsbedingungen

4.3.1 Der EWSA unterstützt das Ziel der Kommission, mit der Regelung in Artikel 7 Absatz 1 einheitliche Mindeststandards in Bezug auf die Dauer der Probezeit einzuführen. Die Regelung, ebenso wie die Ausnahme in Artikel 7 Absatz 2, wird den Interessen von Arbeitgebern wie Arbeitnehmern gerecht. Die Probezeit gestattet es einem Arbeitgeber zu überprüfen, ob die Arbeitnehmer für die Stelle geeignet sind, für die sie eingestellt wurden, und ihnen zugleich

begleitende Hilfe und Fortbildung anzubieten. Während der Probezeit kann ein verminderter Kündigungsschutz gelten. Der Eintritt in den Arbeitsmarkt oder der Übergang auf eine neue Stelle sollte nicht mit einer längeren Ungewissheit einhergehen. Wie in der europäischen Säule sozialer Rechte festgelegt, sollten Probezeiten daher eine angemessene Dauer haben. Der EWSA weist darauf hin, dass Artikel 7 Absatz 2 es den Mitgliedstaaten ermöglicht, eine längere Probezeit vorzusehen, wenn dies durch die Art der Beschäftigung gerechtfertigt ist, was beispielsweise im öffentlichen Dienst in einigen Mitgliedsländern der Fall sein könnte oder auch bei Arbeitsplätzen mit außerordentlich hohem Anforderungsprofil.

- 4.3.2 Der EWSA befürwortet die in Artikel 8 Absatz 1 vorgesehene Regelung, dass ein Arbeitgeber Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht verbieten darf, außerhalb der Zeiten, in denen sie für ihn arbeiten, eine Beschäftigung bei anderen Arbeitgebern aufzunehmen, unter der Voraussetzung, dass sie im Rahmen der durch die Arbeitszeitrichtlinie vorgegebenen Grenzen bleiben, die dem Schutz der Gesundheit und der Sicherheit der Arbeitnehmer dienen soll. Der EWSA weist jedoch darauf hin, dass ein derart weit gefasstes Recht auf Mehrfachbeschäftigung mit den nationalen Vorschriften, Praktiken und Gepflogenheiten in Bezug auf den sozialen Dialog und Sozialpartnerschaften in den verschiedenen Mitgliedstaaten im Einklang stehen sollte. Ein derart weit gefasstes Recht könnte Probleme verursachen, insbesondere wenn es um Beschäftigte geht, die für einen Arbeitgeber unverzichtbar sind, denn kein Arbeitnehmer kann zur gleichen Zeit für mehrere Arbeitgeber tätig sein. In Bezug auf die Arbeitszeitrichtlinie steht auch zu befürchten, dass der Arbeitgeber dafür verantwortlich sein könnte, die Einhaltung der Arbeitszeiten von Personen in parallelen Beschäftigungsverhältnissen zu kontrollieren. Der EWSA empfiehlt klarzustellen, dass der Arbeitgeber nicht für die Kontrolle der Einhaltung der Arbeitszeiten in einem anderen Beschäftigungsverhältnis verantwortlich ist.
- 4.3.3 Gemäß Artikel 8 Absatz 2 dürfen die Arbeitgeber Unvereinbarkeitskriterien festlegen, bei deren Vorliegen solche Beschränkungen aus legitimen Gründen, etwa zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen oder zur Vermeidung von Interessenkonflikten, gerechtfertigt sind. In Erwägungsgrund 20 spricht die Kommission von bestimmten Gruppen von Arbeitgebern. Die Arbeitgeber können Artikel 8 Absatz 2 grundsätzlich befürworten, sind allerdings der Auffassung, dass dadurch, dass die Einschränkung der Ausübung einer beruflichen Tätigkeit nur für bestimmte Gruppen von Arbeitgebern gilt, den in Schlüsselpositionen tätigen Beschäftigten solche Beschränkungen möglicherweise nicht auferlegt werden können, ganz unabhängig davon, für welche Gruppe von Arbeitgebern sie arbeiten möchten. Die Gewerkschaften jedoch sprechen sich gegen diese breite Ausnahmeregelung aus, da sie den Arbeitgebern das einseitige Recht geben würde, die Unvereinbarkeitskriterien festzulegen, durch die die Aufnahme einer parallelen Beschäftigung eingeschränkt wird. Für den Fall, dass der Arbeitgeber berechtigte Gründe für derartige Beschränkungen anführt, müssen diese objektiv begründet werden können, und daher sollten grundsätzlich die Gesetzgeber und die Gerichte der Mitgliedstaaten dafür verantwortlich sein, Interessenkonflikte zwischen den Beteiligten zu schlichten.
- 4.3.4 Der EWSA befürwortet das mit dem Vorschlag verfolgte Ziel, die Planbarkeit der Arbeit auf Abruf zu verbessern. Diese Planbarkeit lässt sich durch Einschränkungen der Einsatzzeiten auf einen zuvor festgelegten Referenzrahmen sowie durch die vorzeitige Ankündigung der Einsätze – wie von der Vorschrift des Artikels 9 vorgesehen – verbessern. Arbeitnehmer mit einem größtenteils variablen Arbeitszeitplan sollten über ein Mindestmaß an Planungssicherheit

bezüglich der Arbeit verfügen, wenn der Arbeitszeitplan hauptsächlich entweder direkt – zum Beispiel durch die Erteilung von Arbeitsaufträgen – oder indirekt – zum Beispiel durch die Aufforderung an die Arbeitnehmer, auf Kundenwünsche zu reagieren – Flexibilität der Arbeitnehmer fordert. Es wird jedoch zu klären sein, was unter einer ausreichend angemessenen Frist zu verstehen ist, in der der Arbeitnehmer im Vorfeld über die Arbeit für die folgenden Tage unterrichtet wird, und wer darüber entscheidet, was mit Blick auf die jeweilige Branche für die Unterrichtung über einen Arbeitsauftrag ein angemessener zeitlicher Vorlauf ist. Die Regelungen unterscheiden sich von Branche zu Branche.

- 4.3.5 Der EWSA weist darauf hin, dass die Richtlinie keine qualitativen Vorgaben an die Mitgliedstaaten betreffend den Referenzrahmen und die Ankündigungsfrist macht. Es ist nicht auszuschließen, dass auch weitgefaste Referenzzeiten und kurze Vorankündigungszeiten richtlinienkonform wären, ohne dass sich dadurch die Planbarkeit der Arbeit für die Beschäftigten verbessert hätte. Hinzu kommt, dass die Referenzzeiten einseitig vom Arbeitgeber vorgegeben werden könnten, ohne dass den Arbeitnehmern dieses Recht eingeräumt wird, was das bestehende Ungleichgewicht verfestigt.
- 4.3.6 Der EWSA ist sich bewusst, dass die mit Arbeit auf Abruf verbundene Flexibilität die Planbarkeit des Alltags eines Beschäftigten einschränkt. Ein schwankendes und unsicheres Einkommen kann für die Beschäftigten bei Arbeit auf Abruf ein ernsthaftes Problem sein. Der EWSA ist der Auffassung, dass Arbeit auf Abruf als Beschäftigungsform ohne geeigneten Referenzzeitraum und eine angemessene Ankündigungsfrist für den Arbeitnehmer keinen Bestand haben kann. Der EWSA empfiehlt, dass Arbeitsverträge, die Arbeit auf Abruf vorsehen, eine bestimmte Anzahl von Stunden oder die entsprechende Bezahlung garantieren müssen.
- 4.3.7 Nach Artikel 10 Absatz 1 sollen Arbeitnehmer ihren Arbeitgeber nach einer Beschäftigungsdauer von sechs Monaten um eine Beschäftigungsform mit sichereren und verlässlicheren Arbeitsbedingungen ersuchen dürfen. Der EWSA begrüßt, dass diese Regelung alle Kategorien der atypisch oder prekär Beschäftigten erfassen soll. Er ist besorgt darüber, dass ein durchsetzbares Recht auf den Übergang zu einer anderen Beschäftigungsform, wenn diese zur Verfügung steht, nicht vorgesehen ist. Allein das bloße Recht, eine Anfrage zu stellen, stellt insofern keine nennenswerte Verbesserung der Rechtslage der Beschäftigten dar, da Beschäftigte bereits jetzt ihren Wunsch nach einer Aufstockung, Entfristung etc. äußern dürfen. Politische Maßnahmen zur Unterstützung dieses Ziels sollten jedoch effizient und verhältnismäßig sein und keinen unnötigen Verwaltungsaufwand für die Unternehmen mit sich bringen.
- 4.3.8 Der EWSA ist der Auffassung, dass die Vorgaben für die schriftliche Antwort des Arbeitgebers in Artikel 10 Absatz 2 ergänzt werden müssen. Die Arbeitgeber sollten objektive geschäftliche Gründe für die Ablehnung eines Antrags anführen, damit ein Arbeitnehmer, der meint, sein Antrag sei aus anderen Gründen abgelehnt worden, die Möglichkeit hat, diese Ablehnung durch die Gerichte und entsprechend den nationalen Gepflogenheiten überprüfen zu lassen. Nur so kann gewährleistet werden, dass die Arbeitgeber sich ernsthaft mit den Anträgen der Arbeitnehmer befassen, anstatt eine beliebige Antwort zu geben, nur um der Formalität Genüge zu tun.

4.3.9 Der EWSA nimmt zur Kenntnis, dass die Kommission in der Ausnahmeregelung bezüglich der schriftlichen Begründungspflicht gemäß Artikel 10 Absatz 2 die besondere Lage natürlicher Personen, die als Arbeitgeber fungieren, sowie der kleinen Unternehmen und Kleinstunternehmen anerkennt. Er weist jedoch darauf hin, dass durch die derzeitige Formulierung alle Unternehmen mit bis zu 249 Arbeitnehmern und einem jährlichen Umsatz von bis zu 50 Millionen EUR – und das sind 99 % aller Unternehmen in der EU – erfasst werden. Der Anwendungsbereich dieser Ausnahmeregelung sollte deshalb überdacht werden.

4.3.10 Der EWSA ist der Auffassung, dass die Richtlinie echte Chancen auf einen Übergang von Beschäftigten in atypischen Beschäftigungsverhältnissen in normalere Beschäftigungsverhältnisse, die ihren Qualifikationen entsprechen, eröffnen sollte. Dafür sind Mindestrechte für befristet Beschäftigte auf Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis und Erleichterungen bei der Aufstockung von Teilzeit auf Vollzeit erforderlich, sofern freie Arbeitskapazitäten/-plätze im Betrieb und die entsprechende Qualifizierung der Beschäftigten vorliegen.

4.3.11 Der EWSA begrüßt die Bestimmung in Artikel 11, dass den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kostenlos Fortbildung angeboten wird, wenn die Arbeitgeber aufgrund von Unions- oder nationalen Rechtsvorschriften oder aufgrund einschlägiger Tarifverträge verpflichtet sind, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Fortbildung im Hinblick auf die Arbeit anzubieten, für die sie beschäftigt werden. Hinsichtlich einer möglichen „Erstattungsklausel“ für den Fall, dass die Fortbildung über die rechtlichen Anforderungen hinausgeht und zu einer höheren Qualifikation führt und der Arbeitnehmer kurz nach der Fortbildung kündigt, hält der EWSA fest, dass diese in Einzelfällen gut begründet und gegebenenfalls sozialpartnerschaftlich ausgehandelt sein muss, auf jeden Fall dem Gebot der Verhältnismäßigkeit zu gehorchen hat und regressiv (d. h. abnehmendes Rückzahlungsrisiko mit Dauer der Beschäftigung) gestaltet sein muss.

4.3.12 Der EWSA begrüßt, dass über Artikel 12 die Mindeststandards nach den Artikeln 7-11 dann als tarifdispositives Recht ausgestaltet sein sollen, wenn die Schutzrechte für Beschäftigte in diesen Tarifverträgen auf einem angemessenen Niveau bleiben und in der Gesamtbetrachtung der Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewahrt bleibt. Der Ausschuss betont, dass transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen vorrangig im Rahmen des sozialen Dialogs durch die Sozialpartner ausgehandelt werden sollen.

4.4 Sonstige Bestimmungen

4.4.1 Der EWSA hebt hervor, dass Artikel 13 die Mitgliedstaaten verpflichtet, für die Einhaltung dieser Richtlinie zu sorgen, indem zuwiderlaufende Bestimmungen von kollektiven und individuellen Vereinbarungen für nichtig erklärt bzw. entsprechend den Vorgaben der Richtlinie geändert werden müssen. Die Folgen der Einführung der Nichtigkeit und der entsprechenden richtlinienkonformen Ausgestaltung in den Mitgliedstaaten sollten insbesondere im Lichte von Artikel 12 sorgfältig geprüft werden. Die Rolle der Sozialpartner bei der Gewährleistung der Einhaltung dieser Bestimmungen sollte gefördert und geachtet werden.

- 4.4.2 Der Regelungsvorschlag sieht in Artikel 14 Instrumente vor, mit denen die Nichteinhaltung der Informationspflichten aus dieser Richtlinie sanktioniert werden soll. Der EWSA hatte auf diese Lücke schon in einer früheren Stellungnahme hingewiesen und Abhilfe gefordert⁴. Er ist der Ansicht, dass Sanktionen, wenn sie gerechtfertigt sind, in ihrer Höhe dem durch den Arbeitnehmer erlittenen Schaden entsprechen sollten. So könnten Gerichtsverfahren aufgrund kleiner technischer Verstöße gegen die Richtlinie vermieden werden. Der EWSA begrüßt die Bestimmung gemäß Artikel 14 Buchstabe b, durch die dem Arbeitgeber 15 Tage eingeräumt werden, um fehlende Informationen zu ergänzen.
- 4.4.3 Der EWSA begrüßt die in Artikel 15 vorgesehene Verpflichtung der Mitgliedstaaten, sicherzustellen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Zugang zu wirkungsvoller und unparteiischer Streitbeilegung und einen Anspruch auf Rechtsbehelfe einschließlich einer angemessenen Entschädigung haben, wenn die ihnen aus dieser Richtlinie zustehenden Rechte verletzt werden.
- 4.4.4 Der EWSA begrüßt die in Artikel 16 vorgesehene Konkretisierung des allgemeinen Maßregelungsverbot. Eine solche Konkretisierung, die von den Mitgliedstaaten durch ein ausdrückliches Benachteiligungsverbot umzusetzen wäre, hat eine Signalfunktion für die Rechtsanwender und wirkt insofern präventiv.
- 4.4.5 Der EWSA nimmt den in Artikel 17 vorgesehenen Kündigungsschutz und die damit verbundenen Beweislastregeln zur Kenntnis. Nach Artikel 17 Absatz 1 soll die Kündigung (oder Maßnahmen mit gleicher Wirkung) oder Vorbereitung der Kündigung aufgrund der Inanspruchnahme der Rechte aus dieser Richtlinie durch die Mitgliedstaaten untersagt werden. In Verbindung mit Artikel 17 Absatz 2, wonach Arbeitnehmer, die meinen, aufgrund der Inanspruchnahme der Rechte aus dieser Richtlinie gekündigt worden zu sein, eine schriftliche Begründung verlangen können, ist dies ein sinnvolles Schutzinstrument bei Inanspruchnahme der Rechte aus dieser Richtlinie. Der Ansatz in Artikel 17 Absatz 3, dass der Arbeitgeber beweisen muss, dass die Kündigung auf anderen Gründen beruht als die von dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin vorgetragene Benachteiligung, geht zwar in die richtige Richtung, doch gilt es einige Bedenken hinsichtlich der Rechtsgrundlage zu klären. Es sollte klargestellt werden, dass Kündigungen oder ähnliche Maßnahmen aufgrund der Tatsache, dass Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer ihre in der Richtlinie vorgesehenen Rechte in Anspruch genommen haben, unwirksam sind.
- 4.4.6 Der EWSA befürwortet die in Artikel 18 vorgesehene Verpflichtung der Mitgliedstaaten, wirksame, angemessene und abschreckende Sanktionen für Verstöße gegen die Umsetzungsvorschriften festzulegen.
- 4.4.7 Der EWSA begrüßt die in Artikel 19 vorgesehene ausdrückliche Regelung des Rückschrittverbotes in dieser Vorschrift, die bereits in der geltenden Nachweisrichtlinie (Artikel 7) verankert ist und die dort unverzichtbar ist, wo höhere materiellrechtliche Standards gelten. Absatz 1 bedarf jedoch einer Klarstellung, um sicherzustellen, dass nicht nur das

⁴ [ABl. C 125 vom 21.4.2017, S. 10.](#)

allgemeine Schutzniveau nicht verschlechtert werden darf, sondern ganz konkret bezogen auf die einzelnen Bereiche, die diese Richtlinie umfasst, keine Verschlechterung aus Anlass der Umsetzung dieser Richtlinie in den von ihr geregelten Bereichen zulässig wäre.

4.4.8 Der EWSA begrüßt, dass nach Artikel 21 die in dieser Richtlinie festgelegten Rechte und Pflichten auch auf bestehende Beschäftigungsverhältnisse anwendbar sein sollen. Das ist sachgerecht und vor dem Hintergrund der mit dieser Richtlinie beabsichtigten Verbesserungen der Rechtslage auch geboten. Er räumt allerdings ein, dass dies Kosten verursachen und für Unternehmen zusätzlichen Aufwand bedeuten könnte. Es sollten Maßnahmen ergriffen werden, um natürliche Personen wie Arbeitgeber sowie Unternehmen, insbesondere kleine Unternehmen und Kleinunternehmen, zu unterstützen, damit sie ihre Pflichten im Rahmen dieser Richtlinie erfüllen können.

Brüssel, den 23. Mai 2018

Luca JAHIER

Präsident des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses
