

TOP 14:

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

COM(2017) 797 final; Ratsdok. 16018/17

Drucksache: 777/17 und zu 777/17

Ziel des Richtlinienvorschlags ist es, sichere und verlässliche Beschäftigung mit guten Arbeitsbedingungen sicherzustellen und insbesondere die Situation von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in atypischen Arbeitsverhältnissen zu verbessern. Er erfolgt im Kontext der europäischen Säule sozialer Rechte, die das Europäische Parlament, der Rat und die Kommission im November 2017 proklamiert haben.

Der Vorschlag soll der Flexibilisierung sowohl des Arbeitsmarktes als auch der Arbeitsbedingungen Rechnung tragen. Immer mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind in atypischen Beschäftigungsverhältnissen tätig. Als atypische Beschäftigungsverhältnisse bezeichnet man Teilzeit- oder Leiharbeitsverträge sowie befristete oder geringfügige Beschäftigung. Der Kommission zufolge können flexiblere Arbeitsregelungen Unsicherheit hinsichtlich der geltenden Rechte schaffen.

Die vorgeschlagene Richtlinie soll die Richtlinie 91/533/EWG über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen ersetzen, die in Deutschland durch das sogenannte Nachweisgesetz umgesetzt wurde.

Um die Ziele des Vorschlags zu erreichen, soll der Zugang der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu Informationen verbessert werden, indem den Mitgliedstaaten vorgeschrieben werden soll, die Arbeitgeber zur Unterrichtung ihrer Beschäftigten über wesentliche Aspekte des Arbeitsverhältnisses bis spätestens zum ersten Arbeitstag zu verpflichten. Ferner soll der Begriff des Arbeitnehmers auf der Grundla-

ge der Rechtsprechung des EuGH in der Richtlinie definiert werden. Um die Arbeitsbedingungen für Beschäftigte, insbesondere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in atypischen Arbeitsverhältnissen, zu verbessern, sollen die Möglichkeiten der Mitgliedstaaten, bestimmte Beschäftigungsformen vom Geltungsbereich der Regelung auszuschließen, gegenüber der aktuell geltenden Richtlinie eingeschränkt werden. Auch soll die zulässige Höchstdauer einer Probezeit auf sechs Monate begrenzt werden. Des Weiteren sieht die vorgeschlagene Richtlinie für Beschäftigte das Recht vor, ihren Arbeitgeber um eine andere, stabilere Beschäftigungsform zu ersuchen. Die Arbeitgeber sollen zu einer zeitnahen Antwort auf ein solches Ersuchen verpflichtet werden.

Es sollen außerdem neue Mindestrechte wie das Recht auf bessere Planbarkeit der Arbeit für Beschäftigte mit Arbeitszeit nach variablem Zeitplan und das Recht auf Fortbildung ohne Lohnabzug eingeführt werden.

Ferner soll der Vorschlag die Durchsetzung der Rechte fördern. Zu diesem Zweck soll den Mitgliedstaaten vorgeschrieben werden, wirksame Rechtsbehelfe sicherzustellen sowie abschreckende und verhältnismäßige Sanktionen für Verstöße gegen die Verpflichtungen vorzusehen, die sich aus der Richtlinie ergeben.

Die Kommission hat in dem Vorschlag ausgeführt, dieser begrenze zwar möglicherweise die gewünschte Flexibilität für Arbeitgeber, fördere im Gegenzug jedoch im Interesse auch der Arbeitgeber Rechtssicherheit und einen nachhaltigen Wettbewerb.

Die **Empfehlungen der Ausschüsse** sind aus der **Drucksache 777/1/17** ersichtlich.