



## Vorschlag der Kommission für transparentere und verlässlichere Arbeitsbedingungen

Brüssel, 21. Dezember 2017

### Vorschlag der Kommission für transparentere und verlässlichere Arbeitsbedingungen

Als eine Folgemaßnahme zur europäischen Säule sozialer Rechte hat die Europäische Kommission heute einen Vorschlag für eine [neue Richtlinie über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen in der EU](#) angenommen. Der Kommissionsvorschlag ergänzt und modernisiert die bereits bestehende Verpflichtung der Arbeitgeber, alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schriftlich über ihre Arbeitsbedingungen zu informieren. Darüber hinaus werden mit der vorgeschlagenen Richtlinie neue Mindeststandards eingeführt, die gewährleisten sollen, dass alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, auch solche mit atypischen Arbeitsverträgen, mehr Planungssicherheit und Klarheit hinsichtlich ihrer Arbeitsbedingungen erhalten.

Kommissionsvizepräsident Valdis **Dombrovskis**, zuständig für den Euro und den sozialen Dialog, Finanzstabilität, Finanzdienstleistungen und die Kapitalmarktunion, erklärte dazu: „*Die Konsultationen der Sozialpartner haben die Notwendigkeit transparenterer und verlässlicherer Arbeitsbedingungen in der EU bestätigt. Dieser Vorschlag ist ein Kompromiss zwischen mehr Sicherheit in heutigen und künftigen Arbeitsregelungen, der erforderlichen Flexibilität und der Gewährleistung gleicher Ausgangsbedingungen. Bei diesem Vorschlag werden die nationalen Gepflogenheiten des sozialen Dialogs voll und ganz geachtet, denn die Sozialpartner dürfen die neuen Mindestanforderungen für die Arbeitsbedingungen mittels tarifvertraglicher Vereinbarungen umsetzen.*“

Marianne **Thyssen**, EU-Kommissarin für Beschäftigung, Soziales, Qualifikationen und Arbeitskräftemobilität, fügte hinzu: „*Mit dem heutigen Vorschlag tragen wir dazu bei, die Transparenz und Verlässlichkeit der Arbeitsbedingungen zu verbessern. In der sich schnell wandelnden Arbeitswelt gibt es eine steigende Zahl atypischer Arbeitsformen und Arbeitsverträge. Dies führt dazu, dass mehr und mehr Menschen Gefahr laufen, grundlegende Rechte nicht in Anspruch nehmen zu können – angefangen beim Recht, die Einzelheiten ihrer Arbeitsbedingungen zu erfahren. Mehr Transparenz und Planbarkeit werden sowohl den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern als auch den Unternehmen zugutekommen.*“

Die Kommission geht davon aus, dass im Vergleich zu heute zwei bis drei Millionen zusätzliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit atypischen Verträgen von der vorgeschlagenen Richtlinie erfasst sein werden. Zugleich sieht der Vorschlag Maßnahmen vor, um die Arbeitgeber vor zu viel Verwaltungsaufwand zu bewahren; beispielsweise können sie die vorgeschriebenen Informationen auch elektronisch bereitstellen. Außerdem sollen die neuen Bestimmungen gleiche Voraussetzungen für die Unternehmen und somit fairere Wettbewerbsbedingungen für Arbeitgeber im Binnenmarkt – mit weniger Rechtslücken – schaffen. Transparentere und verlässlichere Arbeitsbedingungen sind auch wichtig für die Motivation und die Produktivität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Konkret ist die Kommission bestrebt, das Risiko eines unzureichenden Schutzes von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durch folgende Maßnahmen zu verringern:

- Angleichung des Begriffs „Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer“ an die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs. Derzeit können die Definitionen variieren, sodass bestimmte Kategorien von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ausgeklammert werden. Mit der Übernahme der Definition von Arbeitnehmer aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs würde diese Richtlinie sicherstellen, dass die gleichen weitgefassten Kategorien von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern abgedeckt wären.
- Aufnahme von Beschäftigungsformen, die derzeit oft ausgeschlossen sind, in den Geltungsbereich der Richtlinie. Dies betrifft Hausangestellte, geringfügig Beschäftigte oder solche mit ganz kurzen Arbeitsverträgen; außerdem werden neue Beschäftigungsformen erfasst, etwa Arbeit auf Abruf, auf der Grundlage von Gutscheinen oder auf Online-Plattformen beschäftigt sind.
- Bereitstellung eines aktualisierten und erweiterten Informationspakets für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, und zwar gleich am ersten Tag und nicht wie bisher innerhalb von zwei Monaten nach Beschäftigungsbeginn.

- Einführung neuer Mindestrechte, darunter das Recht auf bessere Planbarkeit der Arbeit für Menschen, die meist nach einem variablen Zeitplan arbeiten, oder die Möglichkeit, den Arbeitgeber um den Übergang in eine stabilere Beschäftigungsform zu ersuchen und Anspruch auf eine schriftliche Antwort zu haben, oder auch das Recht auf verpflichtende Fortbildung ohne Lohnabzug.
- Stärkung der Durchsetzungsmöglichkeiten und der Rechtsbehelfe als letztes Mittel zur Streitbeilegung, falls Gespräche nicht reichen.

Die vorgeschlagene Richtlinie müsste vom Europäischen Parlament und vom Rat der Europäischen Union erlassen und von den Mitgliedstaaten umgesetzt werden, entweder durch den Erlass von Rechtsvorschriften oder mittels Tarifvereinbarungen der Sozialpartner. Die Sozialpartner hätten die Möglichkeit, die in der Richtlinie vorgesehenen Mindestrechte abzuwandeln, solange das Schutzniveau insgesamt erhalten bleibt; der Stellenwert des sozialen Dialogs bleibt damit uneingeschränkt gewahrt.

Diese Initiative ist eine der Maßnahmen der Kommission zur Umsetzung der [europäischen Säule sozialer Rechte](#), die am 17. November 2017 in Göteborg auf dem Sozialgipfel zu den Themen faire Arbeitsplätze und Wachstum proklamiert worden ist. Im Einzelnen trägt die Richtlinie zur Erfüllung des Grundsatzes 5 „Sichere und anpassungsfähige Beschäftigung“ und des Grundsatzes 7 „Informationen über Beschäftigungsbedingungen und Kündigungsschutz“ bei.

## Hintergrund

Der Kommissionsvorschlag für eine Richtlinie über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen aktualisiert und ersetzt die [Richtlinie 91/533/EWG über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung](#), mit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern 1991 das Recht auf schriftliche Unterrichtung über die wesentlichen Aspekte ihres Beschäftigungsverhältnisses gewährt worden war. Über 25 Jahre später entspricht diese Richtlinie nicht mehr der veränderten Arbeitsmarktrealität mit den in den letzten Jahren entstandenen neuen Arbeitsformen. Eine größere Flexibilität des Arbeitsmarktes und die zunehmende Vielfalt der Arbeitsformen haben neue Arbeitsplätze geschaffen und mehr Menschen die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit ermöglicht. Sie hat jedoch auch Lücken sichtbar gemacht und in einigen Fällen, in denen es um eigentlich besonders schutzbedürftige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ging, zur Entstehung neuer Formen des Prekariats beigetragen.

Diese Initiative war im April 2017 zusammen mit der [europäischen Säule sozialer Rechte](#) angekündigt worden. Sie ist Teil des [Arbeitsprogramms der Kommission](#) für 2018; vorausgegangen war eine zweistufige **Konsultation** der Sozialpartner. Die Sozialpartner haben keine Verhandlungen aufgenommen, um eine eigene Vereinbarung vorzuschlagen. Im Einklang mit dem Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union hat die Kommission daher beschlossen, selbst tätig zu werden.

Mit ihrem Vorschlag reagiert die Kommission auch auf die Entschlüsse des Europäischen Parlaments vom 19. Januar 2017 zu einer europäischen Säule sozialer Rechte und vom 4. Juli 2017 zu Arbeitsbedingungen und prekären Beschäftigungsverhältnissen; darin fordert das Parlament eine Rahmenrichtlinie über menschenwürdige Arbeitsbedingungen für alle Formen der Erwerbstätigkeit bzw. eine Überarbeitung der Richtlinie von 1991, um neuen Beschäftigungsformen Rechnung zu tragen.

Bei seiner Tagung am 14. und 15. Dezember rief der Europäische Rat die EU-Gesetzgeber dazu auf, die Arbeiten an den noch offenen Sozialdossiers zügig fortzusetzen; dabei verwies er auch auf die von der Kommission in ihrem Arbeitsprogramm angekündigten Initiativen, zu denen diese Richtlinie gehört.

Der Richtlinienvorschlag basiert auf einer gezielten öffentlichen Konsultation und einer gründlichen Analyse der bestehenden Rechtsvorschriften; die Ergebnisse sind in der Folgenabschätzung zusammengefasst.

## Nächste Schritte

Dieser Vorschlag wird jetzt nach dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren vom Europäischen Parlament und vom Rat geprüft werden.

## Weitere Informationen

[MEMO: Vorschlag der Kommission für transparentere und verlässlichere Arbeitsbedingungen – Fragen und Antworten](#)

[Artikel mit Verknüpfungen zu Rechtsdokumenten auf der Website der GD Beschäftigung](#)

Marianne Thyssen auf [Twitter](#) und [Facebook](#)

Vizepräsident Dombrovskis auf Twitter: [@VDombrovskis](#)

Abonnieren Sie den kostenlosen E-Mail-[Newsletter der Europäischen Kommission zu den Themen Beschäftigung, Soziales und Integration](#).

Kontakt für die Medien:

[Christian WIGAND](#) (+32 2 296 22 53)

[Sara SOUMILLION](#) (+32 2 296 70 94)

Kontakt für die Öffentlichkeit: [Europe Direct](#) – telefonisch unter [00 800 67 89 10 11](#) oder per [E-Mail](#)

Attachments

[20171221\\_FS\\_PredictableWorkingConditions.pdf](#)