



Vorschlag der Kommission für transparentere und verlässlichere Arbeitsbedingungen – Fragen und Antworten

Brüssel, 21. Dezember 2017

Die Europäische Kommission hat heute einen Vorschlag für eine neue Richtlinie über transparentere und verlässlichere Arbeitsbedingungen in der EU angenommen, eine Initiative, die der Proklamation der europäischen Säule sozialer Rechte folgt.

Siehe auch die [Pressemitteilung](#).

Worum geht es bei diesem Vorschlag und woher stammt er?

Der Vorschlag der Kommission für eine Richtlinie über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen gehört zu den Initiativen im Zusammenhang mit der [Proklamation der europäischen Säule sozialer Rechte](#). Er schafft neue Rechte für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und wird insbesondere dazu beitragen, den ungenügenden Schutz von Personen in atypischen Beschäftigungsformen zu verbessern. Dabei begrenzt er den Verwaltungsaufwand für die Arbeitgeber und hält die Dynamik des Arbeitsmarkts durch moderne Arbeitsmuster und Beschäftigungsverhältnisse aufrecht. So werden zeitgemäße und gerechte Bedingungen in ganz Europa geschaffen, die von den Mitgliedstaaten bzw. den Sozialpartnern ergänzt werden können.

Die Initiative fußt auf der [Richtlinie über schriftliche Erklärungen aus dem Jahr 1991](#), die derzeit in Kraft ist, aber angesichts des Wandels der Arbeitswelt aktualisiert werden muss. Die [REFIT](#)-Evaluierung der Richtlinie durch die Kommission hat ergeben, dass viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der EU – z. B. Hausangestellte oder Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Abruf – nicht schriftlich über ihre Arbeitsbedingungen unterrichtet werden oder nicht alle erforderlichen Informationen rechtzeitig erhalten. Die Konsultation zur [europäischen Säule sozialer Rechte](#) hat außerdem gezeigt, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mehr Verlässlichkeit erhalten sollten, vor allem jene in atypischen Beschäftigungsformen wie beispielsweise Gelegenheitsarbeit. Deshalb schlägt die Kommission eine neue Richtlinie über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen vor, mit der die derzeitige Richtlinie über schriftliche Erklärungen aufgehoben wird. Mit dem neuen Vorschlag werden die derzeit gewährten Rechte gestärkt, und neue gemeinsame Rechte für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen (Probezeit, Planbarkeit der Arbeit, Fortbildung und Unterstützung für den Übergang zu einer sichereren Beschäftigung) werden geschaffen.

Wer fällt unter diese Richtlinie?

Laut Eurostat befand sich das Beschäftigungsniveau in der EU im dritten Quartal 2017 mit 236 Millionen Erwerbstätigen auf Rekordniveau. Die neue Richtlinie gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Union mit Ausnahme von Selbstständigen. Ausgehend von den Beschäftigungszahlen für 2016 wären dies rund 200 Millionen.

Laut Schätzungen der Studie zur Untermauerung der Folgenabschätzung werden durch die Änderung und die Klarstellung des persönlichen Geltungsbereichs der vorgeschlagenen Richtlinie etwa 2 bis 3 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zusätzlich unter die Richtlinie fallen. Dazu gehören insbesondere Gelegenheitsarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer (die beispielsweise Arbeit auf Abruf oder intermittierende Arbeit verrichten), kurzfristig Beschäftigte, Hausangestellte oder Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die auf Plattformen oder auf der Grundlage von Gutscheinen beschäftigt sind.

Die Mitgliedstaaten können entscheiden, sehr kurze Arbeitsaufträge (weniger als 8 Stunden pro Monat) aus dem Geltungsbereich der Richtlinie auszuklammern.

Was sind neue und atypische Formen der Beschäftigung?

Befristete und kurzfristige Arbeitsverträge, Teilzeitarbeit und Arbeit auf Abruf sowie Beschäftigungsverhältnisse zwischen mehr als zwei Parteien gelten in der Regel als atypische Formen der Beschäftigung – im Unterschied zu einem typischen Beschäftigungsverhältnis, das üblicherweise eine unbefristete Vollzeitstelle bezeichnet.

Innerhalb dieser Kategorien gibt es wieder verschiedene Formen wie Gelegenheitsarbeit (z. B. Null-

Stunden-Verträge für Regalauffüller im Supermarkt, die nur bei hohem Arbeitsaufkommen gerufen werden), Leiharbeit (d. h. Zeitarbeit) oder Plattformarbeit (d. h. Personen, die für digitale Plattformen arbeiten und keinen festen Arbeitsplatz haben). Eurofound^[1] hat mehrere neue Beschäftigungsformen ermittelt, unter anderem unkonventionelle Arbeitsplätze, IKT-gestützte mobile Arbeit sowie eine Organisation des Beschäftigungsverhältnisses, die sich von der herkömmlichen Form unterscheidet. Zwar leisten viele der neuen Arbeitsformen – z. B. Job-Sharing – einen Beitrag zu allgemeinen Modernisierung des Arbeitsmarkts, andere dagegen – wie Gelegenheitsarbeit – sind im Hinblick auf Arbeitsbedingungen und Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt bedenklich.

Wie viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer arbeiten unter prekären Bedingungen?

Schätzungsweise 4 bis 6 Millionen Menschen in der EU können als Gelegenheitsarbeitnehmer/innen eingestuft werden, mit geringer Arbeitsplatz- und Einkommenssicherheit, unzureichendem Sozialschutz, kaum Zugang zu Fortbildung und bisweilen repetitiver Arbeit. Eurostat zufolge hätten rund 7 Millionen aller Teilzeitbeschäftigten in der EU (fast 28 %) im Jahr 2016 gerne mehr gearbeitet. Fast 4 Millionen Menschen arbeiten höchstens 8 Stunden pro Woche, und etwa 1,6 Millionen befristete Verträge haben eine Laufzeit von weniger als einem Monat. Auch Hausangestellte, von denen es rund 3 Millionen in der EU gibt, haben oft eine geringe Arbeitsplatzsicherheit, vor allem wenn sie keinen Arbeitsvertrag haben. Zu weiteren schutzbedürftigen Gruppen gehören Crowdworker und auf Plattformen Beschäftigte, Leiharbeitnehmer/innen, Arbeitnehmer/innen, die auf der Grundlage von Gutscheinen beschäftigt sind, sowie Scheinselbstständige.

Warum hat die Kommission beschlossen zu handeln?

Die allgemeine Konsultation zur europäischen Säule sozialer Rechte und die gezielte Konsultation der Sozialpartner zu diesem Vorschlag haben gezeigt, dass die Gefahr besteht, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – insbesondere in neuen und atypischen Beschäftigungsformen – keinen ausreichenden Schutz genießen. Würde die EU nicht handeln, so hätte dies schwerwiegende langfristige Folgen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und für den Arbeitsmarkt. Transparenz und Verlässlichkeit der Arbeitsbedingungen liegen im Interesse sowohl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber und sind wichtig für moderne, leistungsfähige Arbeitsmärkte.

Welche Definition des Begriffs „Arbeitnehmer/in“ gilt auf EU-Ebene?

Die meisten EU-Rechtsakte über Arbeitsbedingungen, einschließlich der Vorschriften über Arbeitsverträge, enthalten entweder keine Definition des Begriffs „Arbeitnehmer/in“ oder verweisen auf die nationalen Definitionen der Begriffe „Arbeitnehmer/in“ oder „Arbeitsverhältnis“, um den Geltungsbereich festzulegen. Folglich werden Vorschriften, die die gleichen Arbeitnehmerkategorien betreffen, in der EU unterschiedlich angewandt. Darüber hinaus wird die stetig wachsende Kategorie von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in atypischen Beschäftigungsformen nicht überall gleich erfasst.

Zur Überwindung dieser Diskrepanzen folgt die Kommission in ihrem Vorschlag der gefestigten Rechtsprechung des Gerichtshofs, der ein Beschäftigungsverhältnis folgendermaßen definiert: „Jemand [erbringt] während einer bestimmten Zeit für einen anderen nach dessen Weisung Leistungen [...], für die er als Gegenleistung eine Vergütung erhält.“

Welche neuen Vorschriften und Mindeststandards werden durch den Vorschlag eingeführt?

	GELTENDE VORSCHRIFTEN	NEUE VORSCHRIFTEN
Art der vom Arbeitgeber bereitzustellenden Information	<ul style="list-style-type: none"> - Personalien der Vertragsparteien; - Arbeitsort; - Charakterisierung der Arbeit; - Zeitpunkt des Beginns; - Dauer (bei befristeten Arbeitsverträgen); - bezahlter Urlaub; - Kündigungsfrist; - Betrag und Bestandteile der Vergütung; - Länge des Arbeitstags oder der Arbeitswoche; 	<p>Zusätzlich zu den derzeitigen Angaben:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Probezeit (falls zutreffend); - vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung; - Modalitäten und Vergütung von Überstunden; - Informationen über die Arbeitszeit, wenn die Arbeitnehmer einen sehr variablen Arbeitszeitplan haben; - Sozialversicherungsträger, an den die Beiträge gezahlt werden.

	<ul style="list-style-type: none"> - anwendbare Tarifverträge. - Zusätzliche Informationen für im Ausland tätige Arbeitnehmer/innen. 	
Frist für die Bereitstellung der Informationen	binnen zwei Monaten nach Beginn des Arbeitsverhältnisses	spätestens am ersten Arbeitstag
Form der Bereitstellung der Informationen	schriftlicher Vertrag, Einstellungsschreiben oder ein oder mehrere Dokumente	<ul style="list-style-type: none"> - Dokument in Papier- oder elektronischer Form - Mitgliedstaaten sind verpflichtet, Vorlagen oder Modelle sowie Informationen in leicht zugänglicher Form bereitzustellen, um den Aufwand für Arbeitgeber zu reduzieren
Materielle Rechte	keine	<ul style="list-style-type: none"> - Beschränkung der Probezeit auf 6 Monate, es sei denn, eine Abweichung ist objektiv gerechtfertigt; - das Recht, für andere Arbeitgeber zu arbeiten; Verbot von Ausschließlichkeitsklauseln und Einschränkungen für Unvereinbarkeitsklauseln; - das Recht auf Planbarkeit der Arbeit: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit variablem, vom Arbeitgeber festgelegten Arbeitszeitplan (d. h. Arbeit auf Abruf) sollten im Voraus wissen, wann von ihnen verlangt werden kann zu arbeiten; - Möglichkeit, eine stabilere Beschäftigungsform zu beantragen und eine begründete schriftliche Antwort zu erhalten (binnen 1 Monat; für KMU binnen 3 Monaten; mündliche Antwort bei wiederholtem Antrag); - das Recht auf kostenlose obligatorische Fortbildung
Durchsetzung	Die Mitgliedstaaten ergreifen die Maßnahmen, die notwendig sind, damit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mögliche Ansprüche nach Befassung anderer zuständiger Stellen gerichtlich geltend machen können. Sie können vorsehen, dass der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin dem	<p>Einführung zweier alternativer Verfahren im Falle fehlender Informationen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - günstige Vermutungen (liegen keine einschlägigen Informationen vor, keine Probezeit, unbefristetes und/oder Vollzeit-Beschäftigungsverhältnis);

	<p>Arbeitgeber zuvor eine Mahnung ausgesprochen hat, die innerhalb von 15 Tagen ohne Antwort geblieben ist.</p>	<p>- Verwaltungsverfahren, um Arbeitgeber aufzufordern, fehlende Informationen vorzulegen.</p> <p>Darüber hinaus werden Bestimmungen auf der Grundlage des geltenden sozialen Besitzstands betreffend Durchführung, Anspruch auf Rechtsbehelfe, Schutz vor Benachteiligung, Beweislast bei Kündigung sowie Sanktionen eingeführt.</p>
--	---	---

Was sind die Vorteile dieses Vorschlags für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer?

Ziel des Vorschlags ist es, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Europa besser über ihre Beschäftigungsbedingungen informiert werden und von besseren Arbeits- und Lebensbedingungen profitieren.

Untermuert wird der Vorschlag der Kommission durch eine [Folgenabschätzung](#), in der die geltenden nationalen Vorschriften auf der Grundlage einer extern angefertigten Studie analysiert und die Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ermittelt werden, denen dieser Vorschlag zugute kommen würde.

Dank reduzierter Ausschlussmöglichkeiten und einer breit gefassten Definition des Begriffs „Arbeitnehmer/in“ werden mindestens 2 bis 3 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zusätzlich in den Genuss transparenterer Arbeitsbedingungen kommen.^[2] Gemäß den geltenden Vorschriften können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die weniger als 8 Stunden pro Woche arbeiten oder deren Arbeitsvertrag eine Dauer von weniger als einem Monat hat, aus dem Geltungsbereich der derzeitigen Richtlinie ausgeklammert werden. Der Vorschlag der Kommission sieht nur für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einer Arbeitszeit von weniger als 8 Stunden im Monat eine Ausnahme vor.

Bis zu 31 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden Anspruch auf mehr Informationen als bisher haben, z. B. betreffend die Probezeit, den Arbeitszeitplan oder den Sozialversicherungsschutz. Für bis zu 16 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer jährlich, die eine neue Arbeitsstelle antreten, wird die Transparenz der Arbeitsbedingungen bereits ab dem ersten Tag gewährleistet sein statt wie bisher bis zu zwei Monate später.

Zwischen 4 und 7 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden sich dank besserer Planbarkeit (Referenzstunden und Mindestfrist für die Vorankündigung) um zusätzliche Arbeit bemühen können. Die bessere Planbarkeit dürfte sich auch positiv auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und die Gesundheit auswirken.

Rund 14 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer könnten ihr Recht auf eine schriftliche Antwort auf einen Antrag auf um sicherere Beschäftigungsbedingungen in Anspruch nehmen und so Unterstützung für den Dialog mit dem Arbeitgeber erhalten, wenn sie sich eine stabilere Arbeitsform wünschen. Zwischen 3 und 6 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden vor übertrieben langen Probezeiten geschützt. Durch den Wegfall von Ausschließlichkeitsklauseln könnten sich bis zu 364 000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer um zusätzliche Arbeit bemühen. Das Recht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf kostenlose obligatorische Fortbildung würde bestätigt. Allgemein erhalten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Rechte nicht geachtet werden, leichteren Zugang zu Rechtsbehelfen.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die gemäß einer nationalen Definition nicht als solche gelten, weil sie beispielsweise Gelegenheitsarbeit verrichten oder Null-Stunden-Verträgen oder ähnliche Vereinbarungen haben, werden grundlegende Rechte wie das Recht auf Unterrichtung über wesentliche Aspekte ihrer Arbeitsbedingungen erhalten und in Bezug auf die Arbeitsorganisation von einer besseren Planbarkeit und einem besseren Schutz profitieren.

Scheinselbstständigkeit (d. h. wenn ein Vertrag über eine selbstständige Tätigkeit vorliegt, in Wirklichkeit jedoch ein Beschäftigungsverhältnis gemäß der Richtlinie besteht) wird leichter zu erkennen sein, und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten zusätzliche Informationen, Rechte und – falls erforderlich – Zugang zu Mitteln zur Durchsetzung ihrer Rechte, indem die Richtlinie durch Rechtsvorschriften oder Tarifverträge in den Mitgliedstaaten umgesetzt wird.

Was sind die Vorteile für die Unternehmen?

Die neuen Vorschriften schaffen gleiche Ausgangsbedingungen für die Unternehmen in der EU. Für Arbeitgeber, die ihren Beschäftigten bereits jetzt ausführliche Informationen und sicherere Verträge bieten, ergeben sich Vorteile, weil ihre Konkurrenten in der gesamten EU fortan zumindest den gleichen Grundschutz leisten müssen. Nach Schätzungen der Kommission werden 16 % der Arbeitgeber von größerer Rechtssicherheit profitieren. Grenzüberschreitende Beschäftigung und Arbeitskräftemobilität werden durch einheitliche Mindestvorschriften gefördert.

Dank des Verbots von Ausschließlichkeitsklauseln werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sich um zusätzliche Arbeit und Arbeitgeber bemühen können, wodurch bis zu 167 Mio. EUR pro Jahr an Mehreinkommen generiert würden. Durch die Bereitstellung von Vorlagen, Mustern und Informationen auf nationaler Ebene wird die Ausarbeitung von Arbeitsverträgen erleichtert, und Unternehmen, aber auch Privatpersonen, die als Arbeitgeber handeln, werden für die geltenden Vorschriften sensibilisiert.

Zu weiteren Nutzen zählen eine höhere Mitarbeiterbindung und -loyalität, bessere Arbeitsbeziehungen, weniger Beschwerden und Gerichtsverfahren über Arbeitsbedingungen sowie eine bessere Ressourcenplanung und Arbeitsverteilung. Zusammengenommen werden sich die vorgeschlagenen Maßnahmen positiv auf die Produktivität auswirken.

Wie schützt der Vorschlag die Wettbewerbsfähigkeit der EU?

Wettbewerbsfähigkeit ist entscheidend für die Schaffung von Arbeitsplätzen und Wirtschaftswachstum, und der Vorschlag wurde so konzipiert, dass sie erhalten und gefördert wird. Er verbietet keine Form der Beschäftigung, sondern zielt darauf ab, missbräuchliche Formen der Flexibilität zu unterbinden – wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beispielsweise daran gehindert werden, sich eine andere Arbeit zu suchen, obwohl ihnen keine bezahlten Arbeitsstunden garantiert werden –, die zu einem ungesunden Wettbewerb durch Sozialdumping führen können. Insgesamt wird ein ausgewogenes Verhältnis hergestellt zwischen dem Arbeitnehmerschutz einerseits und der notwendigen Flexibilität für die Unternehmen andererseits.

Nach Ansicht der Kommission wird das vorgeschlagene Paket nicht nur den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nützen, sondern auch den Unternehmen und den Mitgliedstaaten. Die meisten Unternehmen in der EU, einschließlich vieler KMU, nutzen befristete Beschäftigungsformen nur selten. Sie werden einen Teil ihrer Wettbewerbsfähigkeit gegenüber den Arbeitgebern zurückgewinnen, deren Geschäftsmodell auf Gelegenheitsarbeit beruht.

Darüber hinaus tragen Transparenz und Planbarkeit der Arbeitsbedingungen zur Produktivität und Innovationsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei. Der Vorschlag unterstützt daher den größten Wettbewerbsvorteil, den die EU hat: Qualität und Innovation (statt ungenügender Arbeitsstandards).

Wären die Sozialpartner nicht besser geeignet, um Praktiken in Bezug auf Beschäftigungsverhältnisse zu regulieren?

Die Kommission hat die Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen im Einklang mit den EU-Verträgen in einem zweistufigen Verfahren angehört und ihnen die Möglichkeit gegeben, den genannten Herausforderungen durch den Abschluss gemeinsamer Vereinbarungen zu begegnen. Die Sozialpartner waren jedoch geteilter Meinung, was die Notwendigkeit von Legislativmaßnahmen angeht. Sie konnten sich nicht auf die Aufnahme von Verhandlungen im Hinblick auf den Abschluss einer Vereinbarung auf EU-Ebene einigen. Die Gewerkschaften plädierten im Großen und Ganzen für die Aktualisierung der EU-Vorschriften und schlugen zusätzliche Bestimmungen vor. Allen Beiträgen der Sozialpartner wurde bei der Ausarbeitung des Vorschlags angemessen Rechnung getragen.

Der Vorschlag lässt den Sozialpartnern jedoch einen umfangreichen Spielraum, um die Richtlinie durchzuführen und die Rechte an die jeweiligen sektorspezifischen Gegebenheiten anzupassen. Die Kommission strebt einen einheitlichen Schutz für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an, auch diejenigen, die nicht unter Tarifverträge fallen, möchte aber gleichzeitig gewährleisten, dass die Sozialpartner auch weiterhin Vereinbarungen schließen können, die die Besonderheiten eines Mitgliedstaats oder eines Wirtschaftszweigs besser berücksichtigen.

[1] Eurofound (2015): Neue Beschäftigungsformen, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

[2] Die Methode zur Berechnung dieser und der folgenden Zahlen ist in der Folgenabschätzung zu diesem Vorschlag erläutert.

MEMO/17/5284

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](#)