



Clearingstelle Mittelstand des  
Landes NRW bei IHK NRW



**Clearingstelle Mittelstand**  
Immermannstr. 7 | 40210 Düsseldorf

## **Stellungnahme**

**der Clearingstelle Mittelstand zum**

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

**für das Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen**

**Düsseldorf, 10. Januar 2018**

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung .....</b>	<b>3</b>
1.1	Ausgangslage .....	3
1.2	Richtlinienvorschlag über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union.....	3
1.3	Vorgehen der Clearingstelle Mittelstand.....	4
<b>2.</b>	<b>Positionen der Beteiligten zum Richtlinienvorschlag .....</b>	<b>4</b>
<b>3.</b>	<b>Einzelaspekte des Richtlinienvorschlags .....</b>	<b>6</b>
<b>4.</b>	<b>Votum der Clearingstelle Mittelstand .....</b>	<b>11</b>

## 1. Einleitung

### 1.1 Ausgangslage

Der Richtlinienvorschlag über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union COM (2017) 797 final gehört aus Sicht der Kommission zu den wichtigsten Maßnahmen im Zuge der europäischen Säule sozialer Rechte und dient als Kompass für eine erneute Aufwärtskonvergenz bei den Sozialstandards im Zusammenhang mit den sich wandelnden Gegebenheiten der Arbeitswelt.

Ziel der Richtlinie ist es, eine sichere und verlässliche Beschäftigung zu fördern und gleichzeitig die Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes zu erhalten und die Lebens- und Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Der Richtlinienvorschlag befindet sich im Bundesratsverfahren. Das Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen hat zur Unterstützung der Positionierung des Landes NRW im Bundesrat ein Beratungsverfahren zum Richtlinienentwurf beauftragt.

### 1.2 Richtlinienvorschlag über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union

Die vorgeschlagene Richtlinie über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union COM (2017) 797 final soll die Richtlinie über schriftliche Erklärungen (91/533/EG) durch ein Instrument ersetzen, das die Transparenz der Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewährleistet und neue materielle Rechte definiert, die die Planbarkeit und die Sicherheit der Arbeitsbedingungen vor allem für diejenigen verbessern sollen, die sich in prekären Beschäftigungsverhältnissen befinden.

Zur Einbeziehung der derzeit aus dem Geltungsbereich der Richtlinie über schriftliche Erklärungen ausgeklammerten atypisch Beschäftigten wird der Geltungsbereich der Richtlinie durch die Definition des Begriffs des „Arbeitnehmers“ bzw. der „Arbeitnehmerin“ auf der Grundlage der gefestigten Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) zur Festlegung des Arbeitnehmerstatus geklärt und ausgeweitet. Damit werden die Möglichkeiten für die Mitgliedstaaten eingeschränkt, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in kurzzeitig bestehenden oder Gelegenheitsbeschäftigungsverhältnissen auszuschließen.

Zudem werden folgende Mindestanforderungen an die Arbeitsbedingungen aufgestellt:

- Beschränkung der Dauer jeder Probezeit,
- eine allgemeine Regel, wonach ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin nicht daran gehindert werden kann, außerhalb seiner bzw. ihrer Arbeitszeiten ein Arbeitsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber einzugehen,
- das Recht auf bessere Planbarkeit der Arbeitszeit und eine angemessene Frist für die Vorankündigung bei Personen mit variablen Arbeitszeiten,
- die Möglichkeit, um eine planbarere und sicherere Form der Beschäftigung zu ersuchen,
- das Recht auf kostenlose obligatorische Fortbildung.

Die Rechte werden untermauert durch Bestimmungen zu Durchsetzungsmaßnahmen in den Mitgliedstaaten.

### 1.3 Vorgehen der Clearingstelle Mittelstand

Das Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen ist mit Schreiben vom 29. Dezember 2017 an die Clearingstelle Mittelstand mit der Bitte herangetreten, den Richtlinienvorschlag des Europäischen Parlaments und des Rates über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union in einem Clearingverfahren gemäß § 6 Abs. 5 MFG NRW auf die Mittelstandsverträglichkeit zu überprüfen.

Die Clearingstelle Mittelstand hat die nach dem Mittelstandsförderungsgesetz an Clearingverfahren beteiligten Institutionen über den Überprüfungsauftrag informiert.

Die beteiligten Organisationen sind:

- IHK NRW - Die Industrie- und Handelskammern in Nordrhein-Westfalen
- Nordrhein-Westfälischer Handwerkstag (Handwerk.NRW)
- Westdeutscher Handwerkskammertag (WHKT)
- unternehmer nrw – Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen e.V.
- Verband Freier Berufe im Lande Nordrhein-Westfalen e.V. (VFB NW)
- Städtetag Nordrhein-Westfalen
- Städte- und Gemeindebund Nordrhein-Westfalen
- Landkreistag Nordrhein-Westfalen
- Deutscher Gewerkschaftsbund Bezirk Nordrhein-Westfalen (DGB NRW)

Mit Schreiben vom 29. Dezember 2017 wurden alle vorgenannten Beteiligten um eine Stellungnahme zu dem o.g. Richtlinienvorschlag gebeten.

Folgende Stellungnahmen liegen der Clearingstelle Mittelstand vor:

- Stellungnahme von unternehmer nrw
- Stellungnahme Nordrhein-Westfälischer Handwerkstag (Handwerk.NRW)
- Stellungnahme von DGB NRW

IHK NRW und WHKT teilten mit, von einer Positionierung aufgrund der tarif- und arbeitsrechtlichen Inhalte der Richtlinie abzusehen.

Die Clearingstelle Mittelstand hat die eingegangenen Stellungnahmen ausgewertet und gebündelt. Auf dieser Basis hat sie für das nordrhein-westfälische Wirtschaftsministerium eine Beratungsvorlage mit einem Gesamtvotum zum vorliegenden Richtlinienvorschlag erstellt.

## 2. Grundsätzliche Positionen der Beteiligten zum Richtlinienvorschlag

Unternehmer nrw und Handwerk.NRW lehnen den Richtlinienvorschlag weitgehend ab. Der DGB NRW befürwortet ihn, hält den Richtlinienentwurf in einigen Bereichen allerdings als nicht weitreichend genug.

Unternehmer nrw sieht in dem Richtlinienvorschlag eine Verletzung des EU-vertraglichen Subsidiaritätsprinzips. Mit dem Richtlinienvorschlag überschreite die EU-Kommission die Grenzen, die mit einer bloßen Informationspflicht verbunden seien.

Der Richtlinienvorschlag enthalte neben einer EU-weiten Definition des Arbeitnehmerbegriffs eine Vielzahl von neuen Rechten und Pflichten, welche über die bestehenden Informationspflichten der Nachweisrichtlinie weit hinausgingen. Er beinhalte zahlreiche Verschärfungen, beispielsweise zu Sanktionen und zur Unterrichtsfrist, und schaffe neue Ansprüche. Der Vorschlag verursache mithin erheblich neue Bürokratie und Rechtsunsicherheit.

Die EU-Kommission wolle laut unternehmer nrw einen Basisschutz für alle Personen schaffen, die unter den neuen, sehr weit gefassten Arbeitnehmerbegriff fallen – wobei die Kommission insbesondere auf die im Rahmen der Digitalisierung neu entstandenen oder zukünftig entstehenden „atypischen Beschäftigungsformen“ abziele – mit voraussichtlich verheerenden Auswirkungen für den digitalen Wachstumsmarkt.

Unternehmer nrw lehnt das vorgeschlagene Paket an Mindestarbeitsbedingungen sowohl vom Konzept her als auch inhaltlich ab.

Die verschärften Sanktionen mit pauschalen Strafzahlungen, einer generellen Beweislastumkehr oder gar die Vermutungsregeln schießen aus Sicht von unternehmer nrw deutlich über das Ziel hinaus. Gleiches gelte für die Schaffung neuer besonderer Kündigungsschutzregeln, die zusätzlich zu dem üblichen Maßregelungsverbot aus Sicht des Verbandes vollkommen überzogen seien.

Auch Handwerk.NRW sieht in der vorgesehenen Ausweitung der Richtlinienziele eine Überschreitung der Regelungskompetenz der Kommission. Die Handwerksorganisation sieht keinen Bedarf die Nachweis-Richtlinie einer Überarbeitung zu unterziehen. Sie drohe damit zudem in bereits bestehende europäische Richtlinien einzugreifen. Sie stelle nicht nur die betroffenen Richtlinien in Frage sondern schaffe auch unnötige Rechtsunsicherheit für die Arbeitgeber. Aus Sicht von Handwerk.NRW unternehme die Kommission im Wege der Überarbeitung der Nachweis-Richtlinie durch die Hintertür den Versuch, europaweit neue Standards zu normieren, die weit über die bereits bestehenden Mindestregelungen hinausgehen. Damit werde nicht nur massiv der Inhalt der vertraglichen Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer tangiert, ihr fehle dafür zudem die notwendige Rechtsgrundlage. Er lehnt die von der Kommission vorgeschlagenen Maßnahmen zur Überarbeitung der Richtlinie weitgehend ab.

Der DGB NRW äußert, dass der Richtlinienentwurf zutreffend Probleme aufgreift, die bei der Umsetzung der Richtlinie über schriftliche Erklärungen aufgetreten sind. Hierzu gehörten ein unzureichender Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, einschließlich denen in neuen und atypischen Beschäftigungsverhältnissen und die Tatsache, dass das existierende EU-Arbeitsrecht nicht für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelte, was zu einer Ungleichbehandlung bei den Arbeitsbedingungen und beim Sozialschutz führe.

Dagegen springe der Richtlinienentwurf im Bereich der Mindestrechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu kurz. Der DGB NRW hält eine Mindestkündigungsfrist (3 Monate), ein Recht auf menschenwürdige Arbeitszeiten, ein Recht auf mindestens den Mindestlohn und schließlich ein Recht auf sozialen Schutz in Verbindung mit dem Zugang zur Initiative der Kommission zum Sozialschutz für notwendig. Er fordert darüber hinaus die Einbindung von Kollektivrechten in die Mindestrechte wie das Recht auf Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, das Recht auf Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen.

Der DGB NRW führt weiterhin aus, dass die europäischen Gewerkschaften immer wieder auf Fehlentwicklungen auf dem Arbeitsmarkt hingewiesen haben, die zur Ausbreitung immer größerer Zonen der Prekarität geführt haben. Der DGB-Bundesvorstand hätte die Proklamation der Europäischen Säule sozialer Rechte (ESSR) auf dem EU-Sozialgipfel in Göteborg

begrüßt. Diese könne jedoch nur ein erster Schritt sein, um den Schutz sozialer Rechte in der EU wirkungsvoll zu verbessern. Die Stärkung und bessere Durchsetzung der bestehenden sozialen Grundrechte und sozialen Regulierungen gehörten zu den drängenden Aufgaben für die Zukunft der EU. Es sei dringend notwendig, das Vertrauen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in das europäische Einigungs- und Friedensprojekt zu stärken und auszubauen. Die Stärkung der sozialen Rechte sei notwendig, um den aktuellen und künftigen wirtschaftlichen wie sozialen Herausforderungen gerecht zu werden. Wachsende grenzüberschreitende Mobilität und zunehmende Digitalisierung der Wirtschaft erforderten eine umfassendere Regulierung des europäischen Arbeitsmarktes durch angemessene entsprechende Rechtsetzungsakte auf europäischer Ebene.

### **3. Bewertung der Einzelaspekte des Richtlinienvorschlags**

#### **Begriffsbestimmungen (Art. 2)**

Unternehmer nrw äußert, dass die Verankerung der Definition des Arbeitnehmerbegriffs den Kern einer erheblichen Verletzung des EU-vertraglichen Subsidiaritätsprinzips bedeute. Bislang sei der Arbeitnehmerbegriff in EU-Richtlinien nicht näher definiert oder auf nationales Recht verwiesen worden. Laut EuGH sei eine unionsrechtsautonome Begriffsbestimmung des Arbeitnehmers immer dann zwingend, wenn die betreffende Richtlinie – wie z. B. die Massenentlassungsrichtlinie – insoweit diese nicht auf das nationale Recht zurückverweise, da der europäische Gesetzgeber in dem Fall eine Harmonisierung anstrebe (vgl. Urteil v. 12. Oktober 2004 – C-55/02). Diese unionsrechtsautonome Auslegung habe der EuGH bislang schon sehr großzügig gehandhabt. Nun wolle die EU-Kommission diese „Gesetzeslücke“ im EU-Sekundärrecht schließen, um im Rahmen der von ihr angestrebten „Aufwärtskonvergenz“ unterschiedliche Schutzniveaus in den Mitgliedstaaten anzugleichen.

Spätestens der EuGH werde wohl seine großzügige Rechtsprechung am Maßstab der neuen EU-Definition in der „Basisschutz-Richtlinie“ fortentwickeln, vermutet unternehmer nrw. Damit entstehe zwangsläufig für sämtliche sozialpolitischen EU-Vorgaben, in denen nicht explizit auf das nationale Recht zurückverwiesen wird, eine erhebliche Ausdehnung des persönlichen Anwendungsbereichs. Dies werde aus Sicht des Unternehmerverbandes langfristig zu einer Angleichung des Arbeitnehmerbegriffs in sämtlichen nationalen Arbeits- und Sozialsystemen führen.

In Deutschland könnte § 611a BGB demnach dann für weite Teile des deutschen Arbeitsrechts obsolet werden bzw. rechtlicher Anpassungsbedarf entstehen, da die Begriffsdefinition im Richtlinienvorschlag weiter sei. Damit würden erneut die schwierigen Diskussionen zur Abgrenzung zur Scheinselbstständigkeit angestoßen, wie bei Einführung des § 611a BGB, so unternehmer nrw.

Auch Handwerk.NRW lehnt es ab, den Begriff des Arbeitnehmers in der Richtlinie zu definieren. Gefragt seien vielmehr die Mitgliedsstaaten, dies im Rahmen ihrer eigenen Regelungskompetenz festzulegen. Alles andere wäre aus seiner Sicht lediglich mit neuen und unnötigen Rechtsunsicherheiten für die Rechtsanwender, vor allem für kleine und mittlere Handwerksbetriebe, und mit zusätzlichen Haftungsrisiken verbunden.

Der DBG NRW befürwortet dagegen die Einfügung einer Definition der Arbeitnehmer/in-Begriffes auf der Grundlage der Rechtsprechung des EuGH. Bereits im Rahmen der Konsultation der Sozialpartner zu einer eventuellen Überarbeitung der Richtlinie über schriftliche

Erklärungen hätten sich die Gewerkschaften dafür ausgesprochen, dabei allerdings für die Einbeziehung von Selbständigen plädiert.

### **Pflicht zur Unterrichtung (Art. 3)**

Unternehmer nrw weist kritisch auf die vielen zusätzlichen Elemente, über die der Arbeitgeber gemäß dem Richtlinienvorschlag unterrichten muss und die damit verbundenen bürokratischen Belastungen hin.

Auch Handwerk.NRW lehnt die Normierung zusätzlicher Informationspflichten, die weit über die bisherigen Mindestanforderungen der aktuellen Nachweis-Richtlinie gehen und gerade für kleine und mittlere Betriebe ohne eigene Personalabteilung eine erhebliche bürokratische Belastung darstellen, ab.

Der DGB NRW hingegen befürwortet die Einführung breiterer und detaillierter Informationspflichten in Bezug auf u.a. Arbeitszeitregelungen (Ruhepausen, Pausenlängen) und Vergütungselemente (Boni, Überstunden, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall).

### **Zeitpunkt und Form der Unterrichtung (Art. 4)**

Unternehmer nrw sieht die Regelung zum Zeitpunkt und zur Form der Unterrichtung aus Sicht der Unternehmen negativ. Das Nachweisgesetz räume dem Arbeitgeber gem. § 2 Abs. 1 bislang eine Frist bis spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses ein.

Handwerk.NRW stuft die im Nachweisgesetz verankerte Frist als angemessen ein und spricht sich gegen eine Unterschreitung dieser Frist aus.

Der DGB NRW ordnet die Verkürzung der Frist für den Arbeitgeber für die Abgabe der schriftlichen Erklärung zur Unterrichtung über das Arbeitsverhältnis als positiv ein. So erhalten die Beschäftigten das Dokument individuell am ersten Tag des Arbeitsverhältnisses.

### **Entsendete Arbeitnehmer (Art. 5, 6)**

Kritisch beurteilt unternehmer nrw die Regelungen zu entsendeten Arbeitnehmern in Art. 5 und 6, wonach zusätzliche Informationen für ins Ausland entsandte Arbeitnehmer zukünftig bei erster Gelegenheit, spätestens aber an dem Tag, an dem diese Änderungen wirksam werden, in Form eines Dokuments bereitgestellt werden müssen.

Zukünftig müssen Arbeitnehmer – in Anpassung an die aktuell noch im Trilog verhandelte Entsende-Richtlinie über die Vergütung informiert werden, auf die sie im Einklang mit dem geltenden Recht des Aufnahmemitgliedstaats Anspruch haben. Ab dem Tag 1 jeder Entsendung sollen diese statt bisher die Mindestlohnsätze „alle die Entlohnung ausmachenden Bestandteile“ im Gastland erhalten, die in allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen oder gesetzlichen Bestimmungen festgehalten sind, so unternehmer nrw.

Damit müsse das aufwändig zu ermittelnde Entgeltpaket im Gastland (das aber nur dann relevant wird, wenn der Mitarbeiter im Heimatland weniger verdient), nicht nur den Kontrollbehörden im Gastland vorgelegt werden können, sondern nun möglicherweise auch dem eigenen Arbeitnehmer als Nachweis dienen, dass ihm im Ausland nicht ein höheres Entgelt für die Zeit der Entsendung zusteht. Hinzukomme die Unterrichtung des zu entsendenden

Arbeitnehmers über den LINK zu der nach der Durchsetzungs-Richtlinie einzurichtenden offiziellen nationalen Website auf der die maßgeblichen anzuwendenden Gesetze und Tarifverträge zu veröffentlichen sind.

### **Höchstdauer einer Probezeit (Art. 7)**

Eine weitere belastende Regelung ergibt sich laut unternehmer nrw durch die Festlegung der maximalen Probezeit (inklusive Verlängerungen) auf sechs Monate, wobei die Mitgliedstaaten längere Probezeiten festsetzen könnten, wenn dies durch die Art der Beschäftigung gerechtfertigt oder im Interesse der Arbeitnehmer ist.

### **Mehrfachbeschäftigung (Art. 8)**

Als nachteilig stuft unternehmer nrw zudem das Verbot, ihren Arbeitnehmern ein weiteres Arbeitsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber zu untersagen, ein. Allerdings sollten die Arbeitgeber Unvereinbarkeitskriterien festlegen dürfen, bei deren Vorliegen solche Beschränkungen aus legitimen Gründen gerechtfertigt sind (z. B. Schutz von Geschäftsheimnissen).

### **Mindestplanbarkeit der Arbeit (Art. 9)**

Die Regelungen zur Mindestplanbarkeit der Arbeit sind laut unternehmer nrw für die Unternehmen nachteilig. Für Arbeitnehmer, deren Arbeitszeitplan völlig oder größtenteils veränderlich ist und vom Arbeitgeber bestimmt wird, müsste der Arbeitgeber demnach Referenzstunden und -tage schriftlich zu Beginn des Arbeitsverhältnisses übermitteln und den Arbeitsauftrag eine angemessene Zeit vorher ankündigen, um nicht Gefahr zu laufen, dass der Arbeitnehmer die Arbeit verweigert.

Auch Handwerk.NRW spricht sich gegen die vorgesehene Regelung aus. Er verweist auf das Teilzeit- und Befristungsgesetz. Nach dessen § 12 Abs. 2 ist der Arbeitnehmer nur dann zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt. Aus seiner Sicht stellt sich diese Regelung als absolut ausreichend dar.

### **Übergang zu einer anderen Beschäftigungsform (Art. 10)**

Den Anspruch, seinen Arbeitgeber jederzeit um den Wechsel in ein anderes vertragliches Beschäftigungsmodell ersuchen zu können, solange die erwünschte Beschäftigungsform theoretisch „verfügbar“ ist, lehnt unternehmer nrw ab. Die Unternehmen müssten sich demnach mit einer Flut ständiger Anfragen der Mitarbeiter befassen, die sie innerhalb von vier Wochen prüfen, beantworten und begründen müssten. Dies stelle das Prinzip des Arbeitsverhältnisses auf den Kopf. Etwas anders sollen allein die Sozialpartner per Tarifvertrag vereinbaren können, aber nur, wenn dadurch der Schutz der EU-Vorgabe insgesamt gewahrt bleibt. Damit wolle die Kommission der Kritik der Arbeitgeber begegnen, der Vorschlag greife in Bezug auf die Schaffung neuer Mindestarbeitsbedingungen in die Kompetenzen der Sozialpartner ein, bemängelt unternehmer nrw.

Die vorgesehene Regelung bedeute nicht nur einen Eingriff in bestehende Tarifverträge oder laufende Verhandlungen, sondern eine einseitige Ausweitung von Arbeitnehmerrechten ohne Berücksichtigung betrieblicher Bedürfnisse in Bezug auf Flexibilität, Planbarkeit oder Rechtssicherheit.



### **Fortbildung (Art. 11)**

Die Verankerung eines Anspruchs auf kostenlose Fortbildung auch für Arbeitnehmerinnen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen stellt aus Sicht von unternehmer nrw und Handwerk.NRW eine weitere belastende Änderung dar und ist nicht akzeptabel.

Was das neue Recht auf Fortbildung konkret bewirken werde, ist aus Sicht von unternehmer nrw noch unklar, da kein genereller Anspruch auf Weiterbildung geschaffen werden solle. Das Ziel sei vielmehr, mehr Arbeitnehmer in den Genuss betrieblicher Weiterbildung aufgrund bestehender gesetzlicher oder tariflicher Ansprüche zu bringen. Unternehmer nrw sieht die Gefahr, dass zukünftig tarifliche oder betriebliche Angebote, die sich auf bestimmte Arbeitnehmergruppen beschränken, nicht mehr zulässig bzw. auf alle Arbeitnehmer im Unternehmen im Sinne der weiten Definition in der Richtlinie auszuweiten sind.

Handwerk.NRW geht davon aus, dass die Normierung einer entsprechenden Informationspflicht im Zweifel Erwartungen wecke, die nicht erfüllbar seien, zumal es in Deutschland keinen Anspruch auf Fortbildung gebe, dies vielmehr eine Frage der Ausgestaltung im konkreten Arbeitsverhältnis sei.

### **Tarifverträge (Art. 12)**

Unternehmer nrw weist darauf hin, dass der Richtlinienentwurf für die neuen Mindestarbeitsbedingungen eine Tariföffnungsklausel vorsehe: Danach könnten die Mitgliedstaaten den Sozialpartnern erlauben, im Einklang mit dem nationalen Recht oder den nationalen Gepflogenheiten Tarifverträge zu schließen, bei denen Regelungen bezüglich der Arbeitsbedingungen getroffen werden, die von den in den Artikeln 7 bis 11 beschriebenen Regelungen abweichen, sofern der Schutz der Arbeitnehmer insgesamt gewahrt bleibe. Dies ist aus Sicht von unternehmer nrw besonders relevant, da dies auch die Punkte „Wechsel der Beschäftigungsform“ (also z. B. Änderung der Arbeitszeit) und „Fortbildung“ betreffe.

### **Rechtsvermutung und Verfahren für frühzeitige Streitbeilegung (Art. 14)**

Der Richtlinienvorschlag sieht nach Aussagen von unternehmer nrw erhebliche Verschärfungen vor, wenn der Arbeitgeber unzureichende Informationen übermittelt oder die fristgerechte Ausstellung versäumt und dieses Versäumnis nicht innerhalb von 15 Tagen nach Unterrichtung abstellt. Derartige Verschärfungen werden abgelehnt. So sollen die Mitgliedstaaten entweder neue Vermutungsregeln einführen, nachdem für den Arbeitnehmer immer die günstigere Vermutung gilt: wenn z. B. der Arbeitgeber versäumt, das Enddatum eines befristeten Vertrages einzufügen, soll der Vertrag als unbefristet gelten. Wird nicht die richtige Arbeitszeit angegeben, soll Vollzeit gelten. Der Arbeitgeber kann diese Vermutung allerdings widerlegen. Alternativ sollen die Mitgliedstaaten ein Beschwerdeverfahren installieren, bei dem der Arbeitgeber mit Strafgeldern belegt werden kann.

### **Benachteiligungsverbot, Kündigungsschutz und Beweislast (Art. 16, 17)**

Nach Einschätzung von unternehmer nrw will die Kommission ein umfassendes Benachteiligungsverbot sowie einen besonderen Kündigungsschutz vorsehen: Die Mitgliedstaaten ergreifen danach u. a. die erforderlichen Maßnahmen, um eine Kündigung sowie jegliche Vorbereitung auf eine Kündigung zu untersagen, wenn sie damit begründet werden, dass der

Arbeitnehmer die in dieser Richtlinie vorgesehenen Rechte in Anspruch genommen hat. Den Arbeitgeber treffe die Beweislast, dass die Kündigung aus anderen Gründen erfolgt ist.

### **Übergangsbestimmungen (Art. 21)**

Unternehmer nrw merkt kritisch an, dass die in der Richtlinie festgelegten Rechte und Pflichten auf bestehende Beschäftigungsverhältnisse ab dem Tag des Inkrafttretens der Richtlinie plus der geplanten zweijährigen Umsetzungsfrist anwendbar sein sollen. Auf Aufforderung des Arbeitnehmers müsse der Arbeitgeber jedoch die in Art. 4 Abs. 1 (Dokument mit allen Angaben gemäß Art. 3 Abs. 2), Art. 5 (bei Änderungen) und Art. 6 (Entsendung) genannten Dokumente bereitstellen oder ergänzen. Das Ausbleiben einer solchen Aufforderung dürfe jedoch nicht zur Folge haben, dass Arbeitnehmer von den mit dieser Richtlinie eingeführten Mindestrechten ausgeschlossen werden. Diese Regelung ist aus Sicht von unternehmer nrw unverständlich, denn de facto hebt Satz 2 und 3 die mit Satz 1 beabsichtigte Einschränkung auf neue Arbeitsverhältnisse wieder vollständig auf – danach würde die neue Richtlinie auch für Altfälle bzw. alle Arbeitsverhältnisse gelten, die nach der neuen Definition in Art. 2 zu bewerten wären.

### 3. Votum der Clearingstelle Mittelstand

Die Clearingstelle Mittelstand hat den Richtlinienvorschlag des Europäischen Parlaments und des Rates über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union COM (2017) 797 final einem Clearingverfahren gemäß § 6 Abs. 5 MFG NRW mit Blick auf die Belange des Mittelstandes unterzogen.

Das Ziel, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einen verbesserten Zugang zu Informationen betreffend ihre Arbeitsbedingungen zu ermöglichen, stellt sich aus Sicht der Clearingstelle Mittelstand als unterstützenswert dar.

Gleichzeitig dürfen die betrieblichen Bedürfnisse kleiner und mittlerer Unternehmen in Bezug auf Flexibilität, Planbarkeit und Rechtssicherheit nicht aus dem Blick geraten.

Wichtig erscheint es aus Sicht der mittelständischen Wirtschaft in diesem Kontext insbesondere von solchen Regelungen Abstand zu nehmen, die die KMU zusätzlich bürokratisch belasten bzw. neue materielle Anforderungen installieren, die unkalkulierbare Folgewirkungen mit sich bringen und nicht zuletzt die Arbeits- und Entscheidungsprozesse der Unternehmen tangieren.

Insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen sind aufgrund der engen personellen Ausstattung oft auf den flexiblen Einsatz von befristeten Arbeitskräften angewiesen. Nur so können sie in auftragsstarken Phasen den zusätzlichen Arbeitsanfall bewältigen.

Der Richtlinienvorschlag enthält zahlreiche Verschärfungen, Sanktionen und zusätzliche Pflichten für den Arbeitgeber, die in kleinen und mittleren Unternehmen ohne eigene Personalabteilung zu einer erheblichen bürokratischen Belastung, zusätzlichen Kosten und zu Rechtsunsicherheit führen.

Beispielhaft sei hier die in Art. 10 vorgesehene Anspruchsnormierung auf Übergang zu einem anderen Beschäftigungsverhältnis zu benennen. Auch wenn diese Vorschrift insoweit für die KMU eine Erleichterung festschreibt, als diesen eine längere Frist zugestanden wird, stellen sich die damit einhergehenden Folgen als belastend dar. Im deutschen Recht wurden mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz umfassende Regelungen normiert, die sowohl die Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmerinteressen im Blick haben.

Auch durch die vorgesehene Regelung in Art. 9 werden kleine und mittelständische Unternehmen übermäßig in ihrer Flexibilität eingeschränkt und mit Informationspflichten belastet. Auch für diesen Fall sei beispielhaft auf die in § 12 Abs. 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetz normierte Regelung hinzuweisen.

Gleiches gilt für die in Art. 14 vorgesehenen Rechtsfolgen im Falle der Nichterfüllung von Pflichten.

Der DGB NRW nimmt eine hierzu entgegengesetzte Position ein, bei der die Berücksichtigung der Arbeitnehmerrechte im Richtlinienvorschlag nicht weit genug gehen. Näheres zu den Einzelpositionen der Beteiligten ist den Kapiteln 2 und 3 dieser Stellungnahme zu entnehmen.