

Revision der EU-Nachweisrichtlinie

Wesentliche Forderungen der vbw auf einen Blick

Das Vorhaben lehnen wir ab. Es wird einen ausufernden Katalog neuer, nicht notwendiger Rechte schaffen, die kaum kompatibel mit dem deutschen Arbeitsrecht sind. Es droht nach der neuen Entsenderichtlinie das nächste Bürokratiemonster für Unternehmen. Um die schlimmsten Auswirkungen des Vorhabens zu verhindern, sind bei der abschließenden Ausgestaltung des Vorhabens auf jeden Fall folgende Punkte zu beachten:

1. Ein einheitlicher europäischer Arbeitnehmerbegriff ist abzulehnen. Die Arbeitsrechtssysteme in den Mitgliedsstaaten sind zu unterschiedlich ausgeprägt, als dass eine einheitliche Definition sinnvoll möglich wäre. Hierin liegt auch ein Verstoß gegen den Subsidiaritätsgrundsatz, weil dies auf lokaler Ebene ausreichend verwirklicht werden kann. Es besteht das Risiko, dass von einem weiten Ansatz auch echte Freiberufler, Selbstständige und im Rahmen von Werk- bzw. Dienstverträgen Tätige erfasst werden. Auch dürfen Zeitarbeiter nicht im Verhältnis zum Entleiher erfasst werden. Es ist zu begrüßen, dass der EPSCO diesem Punkt des Vorhabens eine klare Absage erteilt hat. In den anstehenden Beratungen darf ein Wiederaufgreifen nicht zur Debatte stehen. Geboten ist vielmehr die ausdrückliche Klarstellung, dass die Definition des Arbeitnehmerbegriffs in die alleinige Zuständigkeit der Mitgliedsstaaten fällt.
2. Das Recht auf Probezeit droht in die nationalen Gefüge des Kündigungsschutzrechts einzugreifen, z. B. in dem die deutsche Kleinbetriebsausnahme ausgehebelt wird. Auch in den EPSCO-Beratungen haben sich Mitgliedsstaaten diesbezüglich besorgt gezeigt. Es bedarf daher einer unmissverständlichen Klarstellung – zumindest in Form eines Erwägungsgrundes –, dass in das Kündigungsschutzrecht der Mitgliedsstaaten, insbesondere was dessen Anwendungsbereich betrifft, nicht eingegriffen wird.
3. Durch das Recht, eine Änderung der Beschäftigungsform zu verlangen, drohen erhebliche Konflikte mit bereits bestehenden weitreichenden Ansprüchen der Arbeitnehmer in Deutschland, z. B. im Bereich der Teilzeitbeschäftigung, des Befristungsrechts und der Arbeitnehmerüberlassung. Nach Auffassung der Kommission unter Berufung auf Art. 153 Abs. 2 AEUV sollen die neuen Regelungen der Nachweis-Richtlinie nicht greifen, wenn das nationale System insgesamt günstigere Regelungen für die Arbeitnehmer vorsieht. Dies muss auch nochmal im Wortlaut der Richtlinie – zumindest in Form eines Erwägungsgrundes – klargestellt werden, mit der Maßgabe, dass an den Günstigkeitsvergleich keine überzogenen Anforderungen gestellt werden dürfen.

4. Die geplante Ausweitung der Pflichtinformationen ist nicht geboten und unpraktikabel. Gerade kleine Unternehmen ohne eigene Personalabteilung könnten durch die sehr umfangreichen und oft auch innerhalb eines Unternehmens sehr unterschiedlich ausgeprägten Informationspflichten überfordert werden.
5. Mit den vorgestellten Mindestrechten für Arbeitnehmer wäre eine erhebliche Rechtsunsicherheit verbunden da nicht ersichtlich ist, wie sich diese Rechte zu den bereits auf europäischer und nationaler Ebene bestehenden Rechten verhalten sollen. Außerdem würde die Anwendung dieser Mindestrechte auf moderne Tätigkeitsformen außerhalb des tradierten Arbeitnehmerbegriffs diese so gut wie unmöglich machen.
6. Die Online-Veröffentlichung von Tarifverträgen ist unverhältnismäßig, gerade bei Haustarifverträgen. Daher ist der Vorgabe des EPSCO zu folgen, dass nur für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge eine Veröffentlichungspflicht bestehen soll.
7. Inakzeptabel ist die vom EPSCO vorgesehene Einschränkung, dass es den Mitgliedsstaaten freigestellt sein soll, Informationsmuster für Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen. Diese Muster werden ohnehin nur eine geringe Hilfe darstellen. Hier dürfen sich die Mitgliedsstaaten nicht auch noch komplett aus der Verantwortung stellen.
8. Die Information über Sozialversicherungsträger durch Arbeitgeber, ist mit dem deutschen System unvereinbar, nach dem der Arbeitnehmer den Krankenversicherungsträger wählt und dann dem Arbeitgeber mitteilt. Die Information durch den Arbeitgeber muss gestrichen und ggf. den Sozialversicherungsträgern überlassen werden.
9. Die im Berichtsentwurf des Berichterstatters im EMPL-Ausschuss vorgesehene Information durch den Arbeitgeber über Arbeitnehmervertretungen ist nicht angebracht. Dies ist ureigenste Aufgabe der Arbeitnehmervertretung selbst. Abgesehen davon ist der Vorschlag so schwammig formuliert, dass unklar ist, ob in Deutschland neben der Information über den Betriebsrat auch Informationen über im Betrieb vertretene Gewerkschaften erforderlich wären. Letzteres wäre mit der in Deutschland durch das Grundgesetz geschützten Koalitionsfreiheit und Gegnerunabhängigkeit unvereinbar.
10. Die neuen Informationspflichten dürfen auch nicht nach Ablauf einer Übergangsfrist auf alle bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse Anwendung finden, mit der Konsequenz, dass Arbeitgeber plötzlich alle ihre – ggf. auch langjährigen – Bestandsmitarbeiter umfassend informieren müssen. Das würde einen erheblichen und durch nichts gerechtfertigten administrativen Aufwand mit sich bringen, der gerade kleine und mittlere Unternehmen einfach lahmlegen kann.

11. Der vorgesehene Katalog an Sanktionen ist viel zu überzogen und keinesfalls erforderlich, um ein rechtskonformes Verhalten der Arbeitgeber sicherzustellen.

Weitere Forderungen und Informationen finden Sie im vbw Positionspapier *Richtlinie transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen* auf unserer Homepage.

Ansprechpartner

Julius Jacoby

Grundsatzabteilung Recht

Telefon 089-551 78-237

Telefax 089-551 78-233

julius.jacoby@vbw-bayern.de

www.vbw-bayern.de