



Brüssel, den 21. Juni 2018
(OR. en)

10299/18

**Interinstitutionelles Dossier:
2017/0355 (COD)**

SOC 429
EMPL 350
DIGIT 137
CODEC 1114

BERATUNGSERGEBNISSE

Absender: Generalsekretariat des Rates

Empfänger: Delegationen

Nr. Vordok.: 10054/18

Nr. Komm.dok.: 16018/17 + ADD1-ADD 2 - COM(2017) 797 final

Betr.: Vorschlag für eine RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS
UND DES RATES über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen
in der Europäischen Union
– Allgemeine Ausrichtung

Die Delegationen erhalten anbei den Text der oben genannten Richtlinie, zu der der Rat
(Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) auf seiner Tagung vom
21. Juni 2018 eine allgemeine Ausrichtung festgelegt hat.

ANLAGE

2017/0355 (COD)

Vorschlag für eine

RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES

über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union

DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT UND DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION —

gestützt auf den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, insbesondere auf Artikel 153 Absatz 2 Buchstabe b in Verbindung mit Artikel 153 Absatz 1 Buchstabe b,

auf Vorschlag der Europäischen Kommission,

nach Zuleitung des Entwurfs des Gesetzgebungsakts an die nationalen Parlamente,

nach Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses¹,

nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen²,

gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren,

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) In Artikel 31 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union ist festgelegt, dass jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen und auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub hat.

¹ ABl. C vom , S. .

² ABl. C vom , S. .

- (2) In Grundsatz 7 der europäischen Säule sozialer Rechte, die am 17. November 2017 in Göteborg proklamiert wurde, ist vorgesehen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Recht haben, zu Beginn ihrer Beschäftigung schriftlich über ihre Rechte und Pflichten informiert zu werden, die sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergeben, auch in der Probezeit. Darüber hinaus ist darin vorgesehen, dass sie das Recht auf Zugang zu wirkungsvoller und unparteiischer Streitbeilegung und bei einer ungerechtfertigten Kündigung Anspruch auf Rechtsbehelfe einschließlich einer angemessenen Entschädigung haben. In Grundsatz 5 ist festgelegt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ungeachtet der Art und Dauer des Beschäftigungsverhältnisses das Recht auf faire und gleiche Behandlung im Hinblick auf Arbeitsbedingungen sowie auf den Zugang zu sozialem Schutz und Fortbildung haben. Er sieht außerdem vor, dass Beschäftigungsverhältnisse, die zu prekären Arbeitsbedingungen führen, unterbunden werden sollen, unter anderem durch das Verbot des Missbrauchs atypischer Verträge, dass Probezeiten eine angemessene Dauer nicht überschreiten sollten und dass der Übergang in eine unbefristete Beschäftigungsform gefördert werden soll.
- (3) Seit dem Erlass der Richtlinie 91/533/EWG des Rates³ hat es auf den Arbeitsmärkten aufgrund der demografischen Entwicklung und der Digitalisierung, die zur Entstehung neuer Formen der Beschäftigung geführt haben, tiefgreifende Veränderungen gegeben, die zur Schaffung von Arbeitsplätzen und zur Belebung des Arbeitsmarktes beigetragen haben. Die neuen Beschäftigungsformen sind oft nicht so geregelt oder stabil wie herkömmliche Beschäftigungsverhältnisse, und sie führen aufseiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu geringerer Planbarkeit und damit zu Ungewissheit bezüglich der geltenden Rechte und des sozialen Schutzes. In dieser sich wandelnden Arbeitswelt besteht daher eine größere Notwendigkeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, umfassend über ihre wesentlichen Arbeitsbedingungen unterrichtet zu sein, was schriftlich und zeitnah erfolgen sollte. Angesichts der Entwicklung neuer Beschäftigungsformen erscheint es angemessen, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Union außerdem eine Reihe neuer Mindestrechte zu gewähren, die darauf abzielen, die Sicherheit und die Planbarkeit in Beschäftigungsverhältnissen zu verbessern und dabei gleichzeitig eine Aufwärtskonvergenz in den Mitgliedstaaten herbeizuführen und die Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes zu erhalten.

³ Richtlinie 91/533/EWG des Rates vom 14. Oktober 1991 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen (ABl. L 288 vom 18.10.1991, S. 32).

- (4) Gemäß der Richtlinie 91/533/EWG haben die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Union Anspruch darauf, schriftliche Informationen über ihre Arbeitsbedingungen zu erhalten. Die Richtlinie 91/533/EWG gilt jedoch nicht für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Union. Darüber hinaus gibt es bei neuen Beschäftigungsformen, die seit 1991 aufgrund von Arbeitsmarktentwicklungen entstanden sind, Schutzlücken.
- (5) Es sollten daher auf Unionsebene Mindestanforderungen für die Unterrichtung über die wesentlichen Aspekte des Beschäftigungsverhältnisses und für die Arbeitsbedingungen festgelegt werden, die für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten und ihnen ein angemessenes Maß an Transparenz und Verlässlichkeit ihrer Arbeitsbedingungen garantieren sollen.
- (6) Die Kommission hat den Sozialpartnern gemäß Artikel 154 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union im Rahmen eines zweiphasigen Konsultationsverfahrens die Möglichkeit gegeben, sich zur Verbesserung des Geltungsbereichs und der Wirksamkeit der Richtlinie 91/533/EWG sowie zur Erweiterung der Ziele der Richtlinie durch die Einbeziehung neuer Rechte für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu äußern. Dies hat zu keiner Einigung der Sozialpartner geführt, Verhandlungen über diese Fragen aufzunehmen. Wie sich an den Ergebnissen der öffentlichen Konsultationen, mit denen die Ansichten verschiedener Akteure und Bürgerinnen und Bürger eingeholt werden sollten, ablesen lässt, ist es jedoch wichtig, in diesem Bereich auf Unionsebene tätig zu werden und den gegenwärtigen Rechtsrahmen zu modernisieren und anzupassen.
- (7) Der Gerichtshof der Europäischen Union hat in seiner Rechtsprechung Kriterien für die Festlegung des Arbeitnehmerstatus aufgestellt⁴. Die Auslegung dieser Kriterien seitens des Gerichtshofs sollte bei der Umsetzung dieser Richtlinie berücksichtigt werden. Falls sie die genannten Kriterien erfüllen, könnten Hausangestellte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die auf Abruf, intermittierend, auf der Grundlage von Gutscheinen und auf Online-Plattformen beschäftigt sind, sowie Praktikantinnen und Praktikanten und Auszubildende in den Geltungsbereich dieser Richtlinie fallen. Selbstständige sollten nicht in den Geltungsbereich dieser Richtlinie fallen, da sie diese Kriterien nicht erfüllen.

⁴ Urteile vom 3. Juli 1986, Deborah Lawrie-Blum, Rechtssache 66/85; 14. Oktober 2010, Union Syndicale Solidaires Isère, Rechtssache C-428/09; 9. Juli 2015, Balkaya, Rechtssache C-229/14; 4. Dezember 2014, FNV Kunsten, Rechtssache C-413/13; und 17. November 2016, Ruhrlandklinik, Rechtssache C-216/15.

- (7a) Es sollte den Mitgliedstaaten ermöglicht werden, festzulegen, dass gewisse Bestimmungen dieser Richtlinie aus objektiven Gründen nicht für bestimmte Kategorien von Beamten und Beamten, öffentliche Notdienste, Streitkräfte, Polizeibehörden, Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, Ermittlerinnen und Ermittler und andere Strafverfolgungsdienste gelten, aufgrund des besonderen Charakters der Aufgaben, die diese zu erfüllen haben, oder ihrer Beschäftigungsbedingungen.
- (7b) Die Anforderungen bezüglich Mehrfachbeschäftigung sollten, sofern sie mit der Arbeit auf Schiffen oder Fischereifahrzeugen unvereinbar sind, ebenso wie die Anforderungen bezüglich der Mindestplanbarkeit der Arbeit, die Anforderungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in einen anderen Mitgliedstaat oder in ein Drittland entsandt werden, die Anforderungen für den Übergang zu einer anderen Beschäftigungsform und die Anforderungen bezüglich der Informationen über die Identität des oder der Sozialversicherungsträger/s, der bzw. die die Sozialbeiträge erhält zw. erhalten, aufgrund der Besonderheiten ihrer Beschäftigungsbedingungen nicht für Seeleute und Seefischer gelten. Für die Zwecke der vorliegenden Richtlinie arbeiten Seeleute und Fischer im Sinne der Begriffsbestimmungen in den Richtlinien 2009/13/EG und (EU) 2017/159 des Rates innerhalb der Union, wenn sie an Bord von Schiffen oder Fischereifahrzeugen arbeiten, die in einem Mitgliedstaat zugelassen sind und/oder unter der Fahne eines Mitgliedstaates fahren.
- (8) Angesichts der wachsenden Zahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die aufgrund von Ausnahmeregelungen, welche die Mitgliedstaaten gemäß Artikel 1 der Richtlinie 91/533/EWG treffen, vom Geltungsbereich der genannten Richtlinie ausgeschlossen sind, ist es notwendig, diese Ausnahmeregelungen durch eine Möglichkeit für die Mitgliedstaaten zu ersetzen, die Bestimmungen der Richtlinie nicht auf Arbeitsverhältnisse anzuwenden, deren Dauer in einem Referenzzeitraum von vier Wochen höchstens fünf Stunden im Durchschnitt pro Woche beträgt.
- (9) Wegen der mangelnden Planbarkeit von Arbeit auf Abruf, einschließlich Null-Stunden-Verträgen, sollte die Ausnahmeregelung (durchschnittlich fünf Stunden pro Woche über einen Referenzzeitraum von vier Wochen) nicht auf Beschäftigungsverhältnisse anwendbar sein, bei denen vor dem Beschäftigungsbeginn kein garantierter Umfang bezahlter Arbeit festgelegt ist.

- (10) Mehrere verschiedene natürliche oder juristische Personen oder andere Einrichtungen können in der Praxis die Aufgaben und Zuständigkeiten eines Arbeitgebers wahrnehmen. Den Mitgliedstaaten sollte es offen stehen, die Person/en näher zu bestimmen, die als ganz oder teilweise verantwortlich für die Erfüllung der den Arbeitgebern durch diese Richtlinie auferlegten Verpflichtungen gilt/gelten, solange alle diese Verpflichtungen erfüllt werden. Die Mitgliedstaaten sollten auch entscheiden können, dass diese Verpflichtungen teilweise oder ganz an eine natürliche oder juristische Person übertragen werden müssen, die keine Partei des Beschäftigungsverhältnisses ist.
- (10a) Die Mitgliedstaaten sollten die Möglichkeit haben, besondere Regeln aufzustellen, um Einzelpersonen, die als Arbeitgeber für Hausangestellte im Haushalt fungieren, von den Verpflichtungen auszunehmen, Ersuchen um eine andere Beschäftigungsform zu prüfen und darauf zu reagieren sowie kostenlose obligatorische Fortbildung anzubieten; außerdem sollte auf diese Personen nicht die Rechtsbehelfsregelung Anwendung finden, wonach bei fehlenden Informationen in den Dokumenten, die den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Rahmen dieser Richtlinie zur Verfügung gestellt werden sollten, von günstigen Vermutungen ausgegangen wird.
- (11) Die Richtlinie 91/533/EWG enthielt erstmals eine Mindestliste der wesentlichen Aspekte, über die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schriftlich zu unterrichten sind. Es ist erforderlich, diese Liste anzupassen, um den Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und insbesondere der Zunahme der atypischen Beschäftigungsformen Rechnung zu tragen.
- (11a) Es sollte möglich sein, dass die Unterrichtung über den Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung derart bereitgestellt wird, dass sie Informationen über die Fortbildungstage pro Jahr, auf die die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer gegebenenfalls Anspruch hat, und/oder über die allgemeine Fortbildungsstrategie des Arbeitgebers enthält.
- (12) Die Unterrichtung über die Arbeitszeit sollte im Einklang mit der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates⁵ erfolgen und Informationen über Ruhepausen, tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie über den Umfang des bezahlten Urlaubs umfassen.

⁵ Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L 299 vom 18.11.2003, S. 9).

- (13) Die Unterrichtung über die Vergütung sollte Informationen zu allen Bestandteilen der Vergütung umfassen, einschließlich der Beiträge in Form von Geld- oder Sachleistungen, die die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer im Hinblick auf ihre bzw. seine Arbeit direkt oder indirekt erhält. Unbeschadet der Erteilung solcher Informationen sollte es den Arbeitgebern unbenommen bleiben, zusätzliche Vergütungsbestandteile, etwa Einmal-Zahlungen, vorzusehen. Der Umstand, dass über Vergütungsbestandteile, die gesetzlich oder tarifvertraglich vorgesehen sind, nicht unterrichtet worden ist, sollte kein Grund sein, diese der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer nicht zu gewähren.
- (14) Falls es wegen der Art der Beschäftigung nicht möglich ist, einen festen Arbeitszeitplan anzugeben, sollten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wissen, wie ihre Arbeitszeit eingeteilt wird, einschließlich der Zeitfenster, in denen sie aufgefordert werden können zu arbeiten, und der Mindestfrist für die Vorankündigung, die sie erhalten sollten.
- (15) Die Unterrichtung über Sozialversicherungssysteme sollte Informationen über die Identität des oder der Sozialversicherungsträger/s, der bzw. die die Sozialbeiträge erhält zw. erhalten, sowie gegebenenfalls Informationen über Leistungen bei Krankheit, Mutterschaft und gleichgestellte Leistungen bei Vaterschaft, bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie zu Leistungen bei Alter, bei Invalidität, für Hinterbliebene, bei Arbeitslosigkeit, bei Vorruestand und für Familien umfassen. Die Unterrichtung über den Sozialversicherungsschutz durch den Arbeitgeber sollte gegebenenfalls Informationen über das Bestehen ergänzender Rentenregelungen im Sinne der Richtlinie 98/49/EG des Rates⁶ und der Richtlinie 2014/50/EU des Europäischen Parlaments und des Rates⁷ umfassen.

⁶ Richtlinie 98/49/EG des Rates vom 29. Juni 1998 zur Wahrung ergänzender Rentenansprüche von Arbeitnehmern und Selbstständigen, die innerhalb der Europäischen Gemeinschaft zu- und abwandern (ABl. L 209 vom 25.7.1998, S. 46).

⁷ Richtlinie 2014/50/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. April 2014 über Mindestvorschriften zur Erhöhung der Mobilität von Arbeitnehmern zwischen den Mitgliedstaaten durch Verbesserung des Erwerbs und der Wahrung von Zusatzrentenansprüchen (ABl. L 128 vom 30.4.2014, S. 1).

- (16) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten einen Anspruch darauf haben, bei Beschäftigungsbeginn schriftlich über ihre Rechte und Pflichten informiert zu werden, die sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergeben. Die grundlegenden Informationen sollten ihnen daher innerhalb einer Kalenderwoche ab dem ersten Arbeitstag zugehen. Die restlichen Informationen sollten ihnen innerhalb eines Monats ab dem ersten Arbeitstag zugehen. Der erste Arbeitstag ist als tatsächlicher Beginn der Ausübung von Arbeiten durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer innerhalb des Beschäftigungsverhältnisses zu verstehen.
- (16a) Im Hinblick auf den verstärkten Einsatz von digitalen Kommunikationsmitteln könnten die Informationen, die nach dieser Richtlinie schriftlich zur Verfügung zu stellen sind, in elektronischer Form übermittelt werden.
- (17) Um den Arbeitgebern zu helfen, die Informationen zeitnah zu erteilen, sollte es den Mitgliedstaaten ermöglicht werden, auf nationaler Ebene die Verfügbarkeit von Vorlagen sicherzustellen, einschließlich gezielter und ausreichend umfangreicher Informationen über den geltenden Rechtsrahmen. Diese Vorlagen könnten von nationalen Behörden und Sozialpartnern auf sektoraler oder lokaler Ebene weiterentwickelt werden.
- (18) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ins Ausland geschickt werden, sollten zusätzliche Informationen betreffend ihre Situation erhalten. Bei aufeinanderfolgenden Arbeitsaufträgen in mehreren Mitgliedstaaten sollte es ermöglicht werden, die genannten Informationen vor der ersten Abfahrt für mehrere Arbeitsaufträge zu gruppieren und bei Veränderungen später zu ändern. Wenn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsandte Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer im Sinne der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates⁸ sind, sollten sie außerdem über die zentrale offizielle nationale Website des Aufnahmemitgliedstaats unterrichtet werden, wo sie die für ihre Situation geltenden Arbeitsbedingungen finden können. Sofern von den Mitgliedstaaten nicht anders geregelt, gelangen diese Verpflichtungen zur Anwendung, wenn die Dauer der Arbeitszeit im Ausland länger als vier aufeinanderfolgende Wochen beträgt.

⁸ Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (ABl. L 18 vom 21.1.1997, S. 1).

- (19) Die Probezeit gestattet es einem Arbeitgeber zu überprüfen, ob die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer für die Stelle geeignet ist, für die sie bzw. er eingestellt worden ist, und ihr bzw. ihm zugleich begleitende Hilfe anzubieten. Der Eintritt in den Arbeitsmarkt oder der Übergang auf eine neue Stelle sollte nicht mit einer längeren Ungewissheit einhergehen. Wie in der europäischen Säule sozialer Rechte festgelegt, sollten Probezeiten daher eine angemessene Dauer haben. Zahlreiche Mitgliedstaaten haben eine generelle Probezeitdauer zwischen drei und sechs Monaten festgesetzt, die als angemessen gelten sollte. Es sollte möglich sein, dass Probezeiten länger als sechs Monate dauern, wenn dies durch die Art der Beschäftigung gerechtfertigt ist, etwa bei Leitungs- oder Führungs-funktionen oder Stellen des öffentlichen Diensts oder wenn dies im Interesse der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers ist, etwa im Zusammenhang mit spezifischen Maßnahmen zur Förderung dauerhafter Beschäftigung, insbesondere für junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Probezeiten sollten außerdem in Fällen verlängert werden können, in denen die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer während der Probezeit vom Arbeitsplatz abwesend war, beispielsweise aufgrund einer Krankheit oder aufgrund von Urlaub, damit der Arbeitgeber die Möglichkeit hat, die Eignung der Person für die betreffende Aufgabe zu prüfen.
- (20) Ein Arbeitgeber sollte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht verbieten dürfen, außerhalb der Zeiten, in denen sie für ihn arbeiten, eine Beschäftigung bei anderen Arbeitgebern aufzunehmen. Es sollte den Mitgliedstaaten ermöglicht werden, Bedingungen für die Verwendung von Ausschließlichkeitsauflagen im Sinne von Auflagen für die Ausführung von Arbeiten für andere Arbeitgeber aus objektiven Gründen festzulegen, etwa zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen oder zur Vermeidung von Interessenskonflikten.
- (21) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit gänzlich oder größtenteils nicht planbaren Arbeitszeiten sollten über ein Mindestmaß an Planungssicherheit bezüglich der Arbeit verfügen, wenn der Arbeitszeitplan hauptsächlich entweder direkt, – zum Beispiel durch die Erteilung von Arbeitsaufträgen – oder indirekt – zum Beispiel durch die Aufforderung an die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer, auf Kundenwünsche zu reagieren – vom Arbeitgeber bestimmt wird.
- (22) Zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses sollten schriftlich Referenzstunden und -tage im Sinne von Zeitfenstern festgelegt werden, in denen auf Aufforderung des Arbeitgebers gearbeitet werden darf.

- (23) Eine angemessene Mindestankündigungsfrist – im Sinne des Zeitraums zwischen dem Zeitpunkt, zu dem eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer über einen neuen Arbeitsauftrag informiert wird, und dem Beginn dieses Auftrags – stellt bei Beschäftigungsverhältnissen mit Arbeitszeiten, die gänzlich oder größtenteils nicht planbar sind und größtenteils vom Arbeitgeber bestimmt werden, ein weiteres notwendiges Element der Planungssicherheit bezüglich der Arbeit dar. Die Länge der Ankündigungsfrist darf je nach den Erfordernissen des betroffenen Sektors schwanken; es sollte auch möglich sein, die Länge in Notfällen zu verringern, sofern der angemessene Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sichergestellt wird. Diese Richtlinie gilt unbeschadet der Richtlinie 2002/15/EG des Europäischen Parlaments und des Rates⁹.
- (24) Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten die Möglichkeit haben, einen Arbeitsauftrag abzulehnen, wenn er außerhalb der Referenzstunden und -tage fällt oder die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nicht innerhalb der Mindestfrist informiert worden ist, ohne Nachteile für diese Ablehnung zu erleiden. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten auch die Möglichkeit haben, den Arbeitsauftrag anzunehmen, wenn sie dies wünschen.

⁹ Richtlinie 2002/15/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Regelung der Arbeitszeit von Personen, die Fahrtätigkeiten im Bereich des Straßentransports ausüben (ABl. L 80 vom 23.3.2002, S. 35).

- (25) Während atypische Beschäftigungsverhältnisse den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Möglichkeit bieten, in den Arbeitsmarkt einzutreten bzw. in ihm zu bleiben, besteht für manche die Gefahr, in einer nicht planbaren und unsicheren Beschäftigung gefangen zu bleiben. Wenn Arbeitgeber die Möglichkeit haben, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in atypischen Beschäftigungsverhältnissen Vollzeitarbeitsverträge oder unbefristete Arbeitsverträge anzubieten, sollte ein Übergang zu sichereren Beschäftigungsformen im Einklang mit den in der europäischen Säule sozialer Rechte festgelegten Prinzipien gefördert werden. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten das Recht haben, den Arbeitgeber um eine verlässlichere und sicherere Form der Beschäftigung zu ersuchen und eine angemessen begründete schriftliche Antwort des Arbeitgebers zu erhalten, in der auf die Bedürfnisse des Arbeitsgebers und die der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers eingegangen wird. Die Mitgliedstaaten sollten die Möglichkeit haben, die Häufigkeit solcher Ersuchen zu begrenzen. Diese Richtlinie sollte die Mitgliedstaaten nicht davon abhalten, festzulegen, dass es der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer im Fall von Stellen des öffentlichen Dienstes, die im Zuge eines Auswahlverfahrens besetzt werden, nicht möglich ist, einfach um diese Stellen zu ersuchen, und dass für diese daher nicht das Recht gilt, verlässlichere und sicherere Arbeitsbedingungen zu ersuchen.
- (26) Wenn Arbeitgeber gesetzlich oder tarifvertraglich verpflichtet sind, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Fortbildung anzubieten, damit diese die Arbeit durchführen können, für die sie beschäftigt werden, sollte sichergestellt sein, dass diese Fortbildung allen angeboten wird, auch den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in atypischen Beschäftigungsverhältnissen. Die Kosten für diese Fortbildung sollten der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer weder in Rechnung gestellt noch von ihrer bzw. seiner Vergütung einbehalten oder abgezogen werden. Diese Verpflichtung betrifft nicht die berufliche Bildung oder Fortbildung, die erforderlich ist, um eine Berufsqualifikation zu erlangen, aufrechtzuerhalten oder zu erneuern, solange der Arbeitgeber nicht durch das Unionsrecht oder das nationale Recht oder Tarifverträge verpflichtet wird, sie der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer zur Verfügung zu stellen.
- (27) Die Autonomie der Sozialpartner und ihre Funktion als Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Arbeitgeber sollte gewahrt bleiben. Es sollte den Sozialpartnern daher offenstehen, übereinzukommen, dass in bestimmten Branchen oder Situationen andere Bestimmungen als bestimmte Mindeststandards gemäß dieser Richtlinie geeigneter sind, die Ziele dieser Richtlinie zu erreichen. Die Mitgliedstaaten sollten daher die Möglichkeit haben, den Sozialpartnern zu erlauben, Tarifverträge aufrechtzuerhalten, zu verhandeln, zu schließen und durchzusetzen, die von gewissen Bestimmungen in dieser Richtlinie abweichen, solange dabei das generelle Schutzniveau für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht abgesenkt wird.

- (28) Die Konsultation zur europäischen Säule sozialer Rechte hat gezeigt, dass es notwendig ist, die Durchsetzung des Arbeitsrechts der Union zu stärken, um dessen Wirksamkeit sicherzustellen. Die Evaluierung der Richtlinie 91/533/EWG im Rahmen des Programms der Kommission zur Gewährleistung der Effizienz und Leistungsfähigkeit der Rechtsetzung hat bestätigt, dass verstärkte Durchsetzungsmechanismen die Wirksamkeit der Unionsrechtsvorschriften im Bereich des Arbeitsrechts verbessern könnten. Die Konsultation hat außerdem ergeben, dass Rechtsbehelfssysteme, die einzig auf Entschädigungsfordernungen beruhen, weniger effektiv sind als Systeme, die auch Sanktionen (etwa pauschale Strafgelder oder den Entzug der Zulassung) für Arbeitgeber vorsehen, welche versäumen, schriftliche Erklärungen abzugeben. Sie hat ferner gezeigt, dass Beschäftigte während des Beschäftigungsverhältnisses nur selten Rechtsbehelfe einlegen, womit das Ziel der schriftlichen Erklärung, nämlich sicherzustellen, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die wesentlichen Merkmale des Beschäftigungsverhältnisses unterrichtet sind, gefährdet ist. Es ist daher erforderlich, Durchsetzungsbestimmungen vorzusehen, mit denen sichergestellt wird, dass, wenn Informationen über das Beschäftigungsverhältnis nicht erteilt werden, von günstigen Vermutungen ausgegangen und/oder ein Verfahren angewandt wird, bei dem der Arbeitgeber zur Erteilung der fehlenden Informationen aufgefordert und, wenn er dieser Aufforderung nicht nachkommt, sanktioniert werden kann. Zu diesen günstigen Vermutungen können beispielsweise die Vermutungen zählen, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer einen unbefristeten Arbeitsvertrag hat, dass es keine Probezeit gibt oder dass sie oder er eine Vollzeitstelle hat, falls die betreffenden Informationen nicht vorliegen. Voraussetzung für Rechtsbehelfe könnte die Anwendung eines Verfahrens sein, bei dem der Arbeitgeber durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer oder einen Dritten wie beispielsweise die Personalvertretung oder eine andere zuständige Einrichtung oder Behörde darauf hingewiesen wird, dass Informationen fehlen und er vollständige und korrekte Informationen rechtzeitig bereitzustellen hat.
- (29) Seit dem Erlass der Richtlinie 91/533/EWG ist ein umfangreiches System an Vorschriften für die Durchsetzung des sozialen Besitzstands in der Union angenommen worden, insbesondere im Bereich Chancengleichheit, die zum Teil auf diese Richtlinie angewandt werden sollten, damit sichergestellt ist, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Einklang mit Grundsatz 7 der europäischen Säule sozialer Rechte Zugang zu wirkungsvoller und unparteiischer Streitbeilegung, etwa zu einem Zivil- oder Arbeitsgericht, sowie Anspruch auf Rechtsbehelfe haben.
- (30) Insbesondere sollten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angesichts des grundlegenden Anspruchs auf wirksamen Rechtsschutz auch nach dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses, in dessen Verlauf es zu einem vermuteten Verstoß gegen ihre in dieser Richtlinie verankerten Rechte gekommen ist, in den Genuss dieses Schutzes kommen.

- (31) Die wirksame Durchführung dieser Richtlinie erfordert einen angemessenen gerichtlichen und administrativen Schutz vor Benachteiligungen infolge eines Versuchs, ein in dieser Richtlinie vorgesehenes Recht wahrzunehmen, infolge einer Beschwerde beim Arbeitgeber oder infolge der Einleitung von Rechts- oder Verwaltungsverfahren zur Durchsetzung der Einhaltung dieser Richtlinie.
- (32) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in dieser Richtlinie vorgesehene Rechte wahrnehmen oder versucht haben wahrzunehmen, sollten vor Kündigung oder vergleichbarer Benachteiligung (indem zum Beispiel eine auf Abruf tätige Arbeitnehmerin bzw. ein auf Abruf tätiger Arbeitnehmer keine Arbeit mehr zugewiesen bekommt) oder vor jeglicher Vorbereitung auf eine mögliche Kündigung geschützt sein. Ist eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer der Ansicht, sie bzw. er sei aus den genannten Gründen entlassen worden oder habe vergleichbare Nachteile erlitten, sollten sie bzw. er und die zuständigen Behörden die Möglichkeit haben, den Arbeitgeber aufzufordern, triftige Gründe für die Kündigung oder die gleichwertige Maßnahme zu nennen.
- (33) Den Nachweis, dass die Kündigung oder die gleichwertige Benachteiligung nicht erfolgt ist, weil die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ihre bzw. seine ihm aufgrund dieser Richtlinie zustehenden Rechte wahrgenommen hat, sollte der Arbeitgeber führen müssen, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer vor einem Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen anführt, die darauf schließen lassen, dass sie oder er aus solchen Gründen entlassen oder einer gleichwertigen Benachteiligung ausgesetzt worden ist. Es sollte den Mitgliedstaaten offenstehen, diese Regel in Verfahren nicht anzuwenden, in denen ein Gericht oder eine andere zuständige Stelle den Sachverhalt untersuchen müsste, insbesondere in Systemen, wo eine Kündigung zuvor bereits von einer derartigen Stelle genehmigt werden muss.
- (34) Die Mitgliedstaaten sollten wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen festlegen, die bei einer Verletzung der aus dieser Richtlinie erwachsenden Verpflichtungen zu verhängen sind. Sanktionen können administrative und finanzielle Sanktionen, wie Geldstrafen oder Entschädigungszahlungen, sowie andere Arten von Sanktionen umfassen.

- (35) Da die Ziele dieser Richtlinie von den Mitgliedstaaten nicht ausreichend verwirklicht werden können, sondern vielmehr wegen der Notwendigkeit, gemeinsame Mindestanforderungen festzulegen, auf Unionsebene besser zu verwirklichen sind, kann die Union im Einklang mit dem in Artikel 5 des Vertrags über die Europäische Union verankerten Subsidiaritätsprinzip tätig werden. Entsprechend dem in demselben Artikel genannten Grundsatz der Verhältnismäßigkeit geht diese Richtlinie nicht über das für die Verwirklichung dieser Ziele erforderliche Maß hinaus.
- (36) Mit dieser Richtlinie werden Mindestanforderungen festgelegt, sodass das Recht der Mitgliedstaaten unberührt bleibt, günstigere Bestimmungen einzuführen oder beizubehalten. Gemäß dem derzeitigen Rechtsrahmen erworbene Ansprüche sollten weiterhin gelten, es sei denn, durch diese Richtlinie werden günstigere Bestimmungen eingeführt. Die Durchführung dieser Richtlinie darf weder dazu genutzt werden, bestehende Rechte abzubauen, die in vorhandenen nationalen oder Unionsrechtsvorschriften festgelegt sind, noch darf sie als Rechtfertigung dienen, das allgemeine Schutzniveau für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in dem von der Richtlinie erfassten Bereich zu senken. Insbesondere darf sie nicht als Grundlage für die Einführung von Null-Stunden-Verträgen oder ähnlichen Arbeitsverträgen dienen.
- (37) Bei der Umsetzung dieser Richtlinie sollten die Mitgliedstaaten administrative, finanzielle oder rechtliche Auflagen vermeiden, die der Gründung und dem Ausbau kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) entgegenstehen. Die Mitgliedstaaten sind daher aufgefordert, die Auswirkungen ihres Umsetzungsrechtsakts auf kleine und mittlere Unternehmen zu prüfen, um sicherzustellen, dass diese nicht unverhältnismäßig beeinträchtigt werden – wobei ein besonderes Augenmerk auf Kleinstunternehmen und auf dem Verwaltungsaufwand liegen sollte –, und das Ergebnis dieser Prüfung zu veröffentlichen.
- (38) Die Mitgliedstaaten können den Sozialpartnern die Durchführung dieser Richtlinie übertragen, wenn die Sozialpartner dies gemeinsam beantragen und wenn die Mitgliedstaaten alle erforderlichen Maßnahmen treffen, um jederzeit gewährleisten zu können, dass die mit dieser Richtlinie angestrebten Ergebnisse erzielt werden.
- (39) Angesichts der erheblichen Änderungen, die diese Richtlinie hinsichtlich des Zwecks, des Geltungsbereichs und des Inhalts mit sich bringt, ist es nicht angezeigt, die Richtlinie 91/533/EWG zu ändern. Die Richtlinie 91/533/EWG sollte daher aufgehoben werden.

- (40) Gemäß der Gemeinsamen Politischen Erklärung der Mitgliedstaaten und der Kommission vom 28. September 2011 zu erläuternden Dokumenten¹⁰ haben sich die Mitgliedstaaten verpflichtet, in begründeten Fällen zusätzlich zur Mitteilung ihrer Umsetzungsmaßnahmen ein oder mehrere Dokumente zu übermitteln, in denen der Zusammenhang zwischen den Bestandteilen einer Richtlinie und den entsprechenden Teilen nationaler Umsetzungsinstrumente erläutert wird. In Bezug auf diese Richtlinie hält der Gesetzgeber die Übermittlung derartiger Dokumente für gerechtfertigt —

HABEN FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

KAPITEL I

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Artikel 1

Zweck, Gegenstand und Geltungsbereich

1. Zweck dieser Richtlinie ist es, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, indem eine sicherere und verlässlicher planbare Beschäftigung gefördert und zugleich die Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes gewährleistet wird.
2. In dieser Richtlinie werden Mindestrechte festgelegt, die für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Union gelten, die nach den Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten in dem jeweiligen Mitgliedstaat einen Arbeitsvertrag haben oder in einem Beschäftigungsverhältnis stehen.
3. Die Mitgliedstaaten können entscheiden, dass die Verpflichtungen aus dieser Richtlinie nicht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem Beschäftigungsverhältnis gelten, dessen Dauer in einem Referenzzeitraum von vier Wochen nicht mehr als wöchentlich durchschnittlich fünf Stunden beträgt. Alle Zeiten, die bei Arbeitgebern gearbeitet werden, welche ein Unternehmen, eine Gruppe oder eine Organisation bilden oder einem Unternehmen, einer Gruppe oder einer Organisation angehören, werden diesem Fünfstunden-Durchschnitt zugerechnet.
4. Absatz 3 ist nicht anwendbar auf Beschäftigungsverhältnisse, bei denen vor dem Beschäftigungsbeginn kein garantierter Umfang bezahlter Arbeit festgelegt ist.

¹⁰ ABl. C 369 vom 17.12.2011, S. 14.

5. Die Mitgliedstaaten können bestimmen, welche Personen für die Erfüllung der den Arbeitgebern durch diese Richtlinie auferlegten Verpflichtungen verantwortlich sind, solange alle diese Verpflichtungen erfüllt werden. Sie können auch entscheiden, dass diese Verpflichtungen ganz oder teilweise einer natürlichen oder juristischen Person übertragen werden, die keine Partei des Beschäftigungsverhältnisses ist. Dieser Absatz lässt die Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates unberührt¹¹.
- (5a) Die Mitgliedstaaten können aus sachlichen Gründen festlegen, dass die Bestimmungen des Kapitels III nicht für Beamten und Beamte, öffentliche Notdienste, die Streitkräfte und die Polizeibehörden, Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, Ermittlerinnen und Ermittler und andere Strafverfolgungsdienste gelten.
6. Die Mitgliedstaaten können entscheiden, die Verpflichtungen aus den Artikeln 10 und 11 sowie aus Artikel 14 Absatz 1 Buchstabe a nicht auf natürliche Personen in Haushalten anzuwenden, die als Arbeitgeber fungieren, wenn Arbeit für diese Haushalte erbracht wird.
7. Unbeschadet der Richtlinie 2009/13/EG des Rates¹² und der Richtlinie (EU) 2017/159 des Rates¹³ ist Kapitel II dieser Richtlinie auf Seeleute bzw. Seefischer anwendbar. Die Verpflichtungen aus Artikel 3 Absatz 2 Buchstaben l und n sowie den Artikeln 6, 8, 9 und 10 gelten nicht für Seeleute und Seefischer.

¹¹ Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit (ABl. L 327 vom 5.12.2008, S. 9).

¹² Richtlinie 2009/13/EG des Rates vom 16. Februar 2009 zur Durchführung der Vereinbarung zwischen dem Verband der Reeder in der Europäischen Gemeinschaft (ECSA) und der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF) über das Seearbeitsübereinkommen 2006 und zur Änderung der Richtlinie 1999/63/EG (ABl. L 124 vom 20.5.2009, S. 30).

¹³ Richtlinie (EU) 2017/159 des Rates vom 19. Dezember 2016 zur Durchführung der Vereinbarung über die Durchführung des Übereinkommens über die Arbeit im Fischereisektor von 2007 der Internationalen Arbeitsorganisation, die am 21. Mai 2012 zwischen dem Allgemeinem Verband der landwirtschaftlichen Genossenschaften der Europäischen Union (COGECA), der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF) und der Vereinigung der nationalen Verbände von Fischereiunternehmen in der Europäischen Union (Europêche) geschlossen wurde (ABl. L 25 vom 31.1.2017, S. 12).

Artikel 2

Begriffsbestimmungen

- (1) Für die Zwecke dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck
- a) [...]
 - b) [...]
 - c) [...]
 - d) "Arbeitszeitplan" einen Plan, in dem die Uhrzeiten und die Tage festgelegt sind, zu bzw. an denen die Arbeit beginnt und endet;
 - e) "Referenzstunden und Referenztage" Zeitfenster an festgelegten Tagen, in denen auf Aufforderung des Arbeitgebers Arbeit stattfinden kann;
 - f) "Arbeitszeiten" die Organisationsform der Arbeit nach einem bestimmten Schema, das vom Arbeitgeber festgelegt wird.
- (2) [...]

Artikel 2a

Alle Dokumente dürfen elektronisch bereitgestellt und übermittelt werden, sofern sie für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer leicht zugänglich sind und gespeichert und ausgedruckt werden können.

KAPITEL II

UNTERRICHTUNG ÜBER DAS BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNIS

Artikel 3

Pflicht zur Unterrichtung

- (1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass den Arbeitgebern vorgeschrieben wird, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die wesentlichen Aspekte des Beschäftigungsverhältnisses zu unterrichten.
- (2) Die in Absatz 1 genannte Unterrichtung umfasst folgende Informationen:
 - a) die Personalien der Parteien des Beschäftigungsverhältnisses;
 - b) den Arbeitsort; falls es sich nicht um einen festen oder vorherrschenden Arbeitsort handelt: den Hinweis darauf, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer grundsätzlich an verschiedenen Orten beschäftigt wird oder ihren bzw. seinen Arbeitsort frei wählen kann, sowie den Sitz des Unternehmens oder gegebenenfalls den Wohnsitz des Arbeitgebers;
 - c) i) die Funktionsbezeichnung, den Grad sowie die Art oder Kategorie der Arbeit, für die die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer beschäftigt wird, oder ii) eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der Arbeit;
 - d) den Zeitpunkt des Beginns des Beschäftigungsverhältnisses;
 - e) falls das Beschäftigungsverhältnis befristet ist: das Enddatum oder die voraussichtliche Dauer des Beschäftigungsverhältnisses;
 - f) gegebenenfalls die Dauer und die Bedingungen der Probezeit;
 - g) gegebenenfalls den Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung;
 - h) die Dauer des Jahresurlaubs, auf den die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer Anspruch hat, oder, falls dies zum Zeitpunkt der Unterrichtung nicht angegeben werden kann, die Modalitäten der Gewährung und der Festlegung des Jahresurlaubs;

- i) das bei der Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses vom Arbeitgeber und von der Arbeitnehmerin oder vom Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, einschließlich der Länge der Kündigungsfrist, oder, falls die Kündigungsfrist zum Zeitpunkt der Unterrichtung nicht angegeben werden kann, die Modalitäten der Festsetzung der Kündigungsfristen;
 - j) den anfänglichen Grundbetrag, gegebenenfalls andere Bestandteile, die Periodizität und die Art der Auszahlung der Vergütung, auf die die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer Anspruch hat;
 - k) falls die Arbeitszeiten völlig oder größtenteils vorhersehbar sind: die Länge des Standardarbeitstages oder der Standardarbeitswoche der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers sowie gegebenenfalls die Modalitäten und die Vergütung von Überstunden;
 - l) falls die Arbeitszeiten völlig oder größtenteils nicht planbar sind: den Hinweis darauf, dass die Arbeitszeiten nicht planbar sind, die Anzahl der garantiert bezahlten Stunden, die Vergütung der über die garantierten Stunden hinaus geleisteten Arbeit sowie
 - i) die Referenzstunden und die Referenztage, innerhalb derer die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer aufgefordert werden kann zu arbeiten;
 - ii) die Mindestfrist, mit der der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer der Beginn eines Arbeitsauftrags angekündigt wird;
 - m) gegebenenfalls die Tarifverträge, in denen die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers geregelt sind; bei außerhalb des Unternehmens durch einzelne paritätische Stellen oder Institutionen abgeschlossenen Tarifverträgen: Angabe der zuständigen Stelle oder der zuständigen paritätischen Institution, in deren Rahmen sie abgeschlossen wurden;
 - n) die Identität des oder der Sozialversicherungsträger/s, der bzw. die die Sozialbeiträge im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis und einem gegebenenfalls vom Arbeitgeber gewährten Sozialversicherungsschutz erhält bzw. erhalten.
- (3) Die Informationen gemäß Absatz 2 Buchstaben f bis n können gegebenenfalls durch einen Hinweis auf die Rechts- und Verwaltungsvorschriften bzw. die Satzungs- oder Tarifvertragsbestimmungen erteilt werden, die für die entsprechenden Bereiche gelten.

Artikel 4

Zeitpunkt und Form der Unterrichtung

- (1) Die Informationen gemäß Artikel 3 Absatz 2 Buchstaben a, b, c, d, e, f, j, k und l werden der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer individuell spätestens innerhalb einer Kalenderwoche ab dem ersten Arbeitstag in Form eines oder mehrerer Dokumente bereitgestellt. Die übrigen Informationen gemäß Artikel 3 Absatz 2 werden der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer individuell innerhalb eines Monats ab dem ersten Arbeitstag in Form eines Dokuments bereitgestellt.
- (2) Die Mitgliedstaaten können Vorlagen und Modelle für das bzw. die in Absatz 1 genannte(n) Dokument(e) entwickeln, die sie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Arbeitgebern unter anderem auf einer zentralen offiziellen nationalen Website und im Rahmen anderer angemessener Maßnahmen zugänglich machen.
- (3) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die Informationen über die Rechts- und Verwaltungsvorschriften bzw. die Satzungs- oder allgemein verbindlichen Tarifvertragsbestimmungen, die den anwendbaren Rechtsrahmen regeln und von Arbeitgebern kommuniziert werden müssen, allgemein und kostenlos sowie in klarer, transparenter, umfassender und leicht zugänglicher Art und Weise durch Fernkommunikationsmittel und auf elektronischem Wege zur Verfügung gestellt werden, darunter auf bestehenden Online-Portalen für Bürgerinnen und Bürger sowie für Unternehmen der Union.

Artikel 5

Änderungen des Beschäftigungsverhältnisses

- (1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer Informationen über Änderungen von in Artikel 3 Absatz 2 genannten Aspekten des Beschäftigungsverhältnisses oder der zusätzlichen Informationen für in einen anderen Mitgliedstaat oder in ein Drittland geschickte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gemäß Artikel 6 bei erster Gelegenheit, spätestens aber an dem Tag, an dem diese Änderungen wirksam werden, in Form eines Dokuments bereitstellt.

- (2) Das Schriftstück nach Absatz 1 ist nicht erforderlich im Fall von Änderungen, mit denen lediglich einer Änderung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften bzw. der Satzungs- oder Tarifvertragsbestimmungen, auf die die Dokumente nach Artikel 4 Absatz 1 und gegebenenfalls nach Artikel 6 Bezug nehmen, Rechnung getragen wird.

Artikel 6

Zusätzliche Informationen für in einen anderen Mitgliedstaat oder ein Drittland geschickte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

- (1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer, die bzw. der in einem Mitgliedstaat, der nicht der Mitgliedstaat ist, in dem sie bzw. er für gewöhnlich arbeitet, oder in einem Drittland arbeiten soll, vor ihrer bzw. seiner Abreise das bzw. die in Artikel 4 Absatz 1 genannte(n) Dokument(e) bereitgestellt wird bzw. werden und dass darin zusätzlich zumindest Folgendes angegeben ist:
- a) das Land oder die Länder, in dem bzw. in denen die Arbeit im Ausland geleistet werden soll, und die Dauer der Arbeit;
 - b) die Währung, in der die Vergütung erfolgt;
 - c) falls anwendbar: die mit dem Arbeitsauftrag oder den Arbeitsaufträgen verbundenen Geld- oder Sachleistungen;
 - d) falls anwendbar: die Bedingungen für die Rückführung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers.
- (2) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass entsandte Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer im Sinne der Richtlinie 96/71/EG zusätzlich über Folgendes unterrichtet werden:
- a) die Vergütung, auf die sie im Einklang mit dem geltenden Recht des Aufnahmemitgliedstaats Anspruch haben;
 - aa) falls anwendbar: Entsendezulagen und Regelungen für die Erstattung von Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten;

- b) den Link zu der oder den offiziellen nationalen Website(s), die der oder die Aufnahmemitgliedstaat(en) gemäß Artikel 5 Absatz 2 der Richtlinie 2014/67/EU des Europäischen Parlaments und des Rates¹⁴ eingerichtet hat bzw. haben.
- (3) Die Informationen gemäß Absatz 1 Buchstabe b und Absatz 2 Buchstabe a können gegebenenfalls durch einen Hinweis auf die Rechts- und Verwaltungsvorschriften bzw. die Satzungs- oder Tarifvertragsbestimmungen erteilt werden, die für die entsprechenden Bereiche gelten.
- (4) Sofern die Mitgliedstaaten nichts anderes bestimmen, finden die Absätze 1 und 2 keine Anwendung, wenn die Dauer des einzelnen Arbeitszeitraums außerhalb des Mitgliedstaats, in dem die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer für gewöhnlich arbeitet, nicht mehr als vier aufeinanderfolgende Wochen beträgt.

KAPITEL III

MINDESTANFORDERUNGEN AN DIE ARBEITSBEDINGUNGEN

Artikel 7

Höchstdauer einer Probezeit

- (1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass eine Probezeit, falls das Beschäftigungsverhältnis entsprechend dem nationalen Recht und/oder den nationalen Gepflogenheiten eine solche umfasst, nicht länger als sechs Monate dauert.
- (2) Die Mitgliedstaaten können längere Probezeiten festsetzen, wenn dies durch die Art der Beschäftigung gerechtfertigt oder im Interesse der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers ist. Die Mitgliedstaaten können festlegen, dass die Probezeit in Fällen, in denen die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer während der Probezeit nicht zur Arbeit erschienen ist, entsprechend der Dauer der Abwesenheit verlängert werden darf.

¹⁴ Richtlinie 2014/67/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Mai 2014 zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 über die Verwaltungszusammenarbeit mit Hilfe des Binnenmarkt-Informationssystems ("IMI-Verordnung") (ABl. L 159 vom 28.5.2014, S. 11).

Artikel 8

Mehrfachbeschäftigung

- (1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass ein Arbeitgeber einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer nicht verbieten darf, außerhalb des mit ihm festgelegten Arbeitszeitplans eine Beschäftigung bei anderen Arbeitgebern aufzunehmen.
- (2) Die Mitgliedstaaten dürfen jedoch Unvereinbarkeitskriterien festlegen, bei deren Vorliegen solche Beschränkungen aus legitimen Gründen, etwa zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen oder zur Vermeidung von Interessenkonflikten, gerechtfertigt sind.

Artikel 9

Mindestplanbarkeit der Arbeit

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer, deren bzw. dessen Arbeitszeiten völlig oder größtenteils nicht planbar sind, nur dann vom Arbeitgeber verpflichtet werden kann zu arbeiten,

- a) wenn die Arbeit innerhalb der vorab bestimmten Referenzstunden und Referenztage stattfindet, die gemäß Artikel 3 Absatz 2 Buchstabe 1 Ziffer i festgelegt worden sind, und
- b) wenn der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer mit einem angemessenen zeitlichen Vorlauf gemäß Artikel 3 Absatz 2 Buchstabe 1 Ziffer ii über einen Arbeitsauftrag unterrichtet.

Die Mitgliedstaaten können im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und/oder Gepflogenheiten festlegen, wie dieser Artikel anzuwenden ist.

Artikel 10

Übergang zu einer anderen Beschäftigungsform

- (1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihre Probezeit gegebenenfalls abgeschlossen haben und seit mindestens sechs Monaten bei demselben Arbeitgeber tätig sind, ihren Arbeitgeber um eine Beschäftigungsform mit verlässlicheren und sichereren Arbeitsbedingungen, falls verfügbar, ersuchen dürfen. Die Mitgliedstaaten können die Häufigkeit solcher Ersuchen begrenzen.
- (2) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass der Arbeitgeber innerhalb eines Monats nach dem Ersuchen eine schriftliche Antwort erteilt. Bei natürlichen Personen, die als Arbeitgeber fungieren, bei Kleinstunternehmen sowie bei kleinen und mittleren Unternehmen können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass die genannte Frist auf drei Monate verlängert wird, und erlauben, dass die Antwort mündlich erfolgt, wenn dieselbe Arbeitnehmerin oder derselbe Arbeitnehmer bereits ein ähnliches Ersuchen vorgebracht hat und die Begründung für die Antwort bezüglich der Situation der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers gleich geblieben ist.

Artikel 11

Fortbildung

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kostenlos Fortbildung angeboten wird, wenn der Arbeitgeber aufgrund von Unions- oder nationalen Rechtsvorschriften oder aufgrund einschlägiger Tarifverträge verpflichtet ist, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Fortbildung im Hinblick auf die Arbeit anzubieten, für die sie beschäftigt werden.

Artikel 12

Tarifverträge

Die Mitgliedstaaten können den Sozialpartnern erlauben, im Einklang mit dem nationalen Recht oder den nationalen Gepflogenheiten Tarifverträge beizubehalten, auszuhandeln, zu schließen und durchzusetzen, bei denen Regelungen bezüglich der Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern getroffen werden, die von den in den Artikeln 7 bis 11 beschriebenen Regelungen abweichen, sofern der Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer insgesamt gewahrt bleibt.

KAPITEL V

HORIZONTALE BESTIMMUNGEN

Artikel 13

[...]

Artikel 14

Rechtsvermutung und Verfahren für eine frühzeitige Streitbeilegung

- (1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass, wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer innerhalb der Frist nicht alle oder nur Teile der Dokumente gemäß Artikel 4 Absatz 1 bzw. Artikel 5 erhält, mindestens eine der folgenden Regelungen angewandt wird:
- a) Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kommt in den Genuss von für sie oder ihn günstigen Vermutungen, die vom Mitgliedstaat festgelegt werden. Die Arbeitgeber haben die Möglichkeit, die Vermutungen zu widerlegen; oder
 - b) die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer erhält die Möglichkeit, bei einer zuständigen Behörde zeitnah und wirksam eine Beschwerde einzureichen und angemessene Rechtsbehelfe zu erhalten.
- (2) Die Mitgliedstaaten können festlegen, dass die in Absatz 1 genannten Regelungen erst in Anspruch genommen werden dürfen, wenn dem Arbeitgeber eine Mahnung übermittelt wurde und dieser es versäumt hat, die fehlenden Dokumente rechtzeitig bereitzustellen.

Artikel 15

Anspruch auf Rechtsbehelfe

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, einschließlich solcher, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist, Zugang zu wirkungsvoller und unparteiischer Streitbeilegung und einen Anspruch auf Rechtsbehelfe haben, wenn die ihnen aus dieser Richtlinie zustehenden Rechte verletzt werden.

Artikel 16

Schutz vor Benachteiligung oder negativen Konsequenzen

Die Mitgliedstaaten führen die notwendigen Maßnahmen ein, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, darunter auch Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter, vor jedweder Benachteiligung durch den Arbeitgeber oder vor negativen Konsequenzen zu schützen, denen sie ausgesetzt sind, weil sie Beschwerde beim Arbeitgeber eingereicht oder ein Verfahren angestrengt haben mit dem Ziel, die Einhaltung der im Rahmen dieser Richtlinie gewährten Rechte durchzusetzen.

Artikel 17

Kündigungsschutz und Beweislast

- (1) Die Mitgliedstaaten ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, um eine Kündigung oder Maßnahmen mit gleicher Wirkung sowie jegliche Vorbereitung auf eine Kündigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu untersagen, wenn diese Maßnahmen damit begründet werden, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die in dieser Richtlinie vorgesehenen Rechte in Anspruch genommen haben.
- (2) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die der Ansicht sind, dass ihnen aufgrund der Inanspruchnahme der in dieser Richtlinie vorgesehenen Rechte gekündigt worden ist oder dass sie deshalb Maßnahmen mit gleicher Wirkung ausgesetzt sind, können vom Arbeitgeber verlangen, dass er stichhaltige Gründe für die Kündigung oder eine vergleichbare Maßnahme anführt. Der Arbeitgeber legt diese Gründe schriftlich dar.
- (3) Die Mitgliedstaaten ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass in Fällen, in denen die in Absatz 2 genannten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor einem Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen anführen, die darauf schließen lassen, dass eine solche Kündigung oder Maßnahme mit gleicher Wirkung erfolgt ist, die beklagte Partei nachzuweisen hat, dass die Kündigung aus anderen als den in Absatz 1 angeführten Gründen erfolgt ist.
- (4) Absatz 3 lässt das Recht der Mitgliedstaaten, eine für die klagende Partei günstigere Beweislastregelung vorzusehen, unberührt.
- (5) Die Mitgliedstaaten können davon absehen, Absatz 3 auf Verfahren anzuwenden, in denen die Ermittlung des Sachverhalts dem Gericht oder einer anderen zuständigen Behörde obliegt.

- (6) Sofern von den Mitgliedstaaten nicht anders geregelt, findet Artikel 3 in Strafverfahren keine Anwendung.

Artikel 18

Sanktionen

Die Mitgliedstaaten legen Regeln für Sanktionen fest, die bei Verstößen gegen nationale Rechtsvorschriften, welche gemäß dieser Richtlinie verabschiedet wurden, oder gegen bereits geltende einschlägige Vorschriften zu Rechten, die unter diese Richtlinie fallen, zur Anwendung kommen. Die Sanktionen müssen wirksam, angemessen und abschreckend sein.

KAPITEL VI

SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Artikel 19

Günstigere Bestimmungen

- (1) Diese Richtlinie rechtfertigt nicht eine Verringerung des den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den Mitgliedstaaten bereits jetzt gewährten allgemeinen Schutzniveaus.
- (2) Diese Richtlinie berührt nicht das Recht der Mitgliedstaaten, für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer günstigere Rechts- oder Verwaltungsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen oder die Anwendung von für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer günstigeren Tarifverträgen zu fördern oder zuzulassen.
- (3) Diese Richtlinie lässt andere Rechte unberührt, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durch andere Rechtsakte der Union erteilt worden sind.

Artikel 20

Umsetzung

- (1) Die Mitgliedstaaten ergreifen die Maßnahmen, die erforderlich sind, um dieser Richtlinie spätestens am [Tag des Inkrafttretens + drei Jahre] nachzukommen. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.
- (2) Bei Erlass der Maßnahmen nach Absatz 1 nehmen die Mitgliedstaaten in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten dieser Bezugnahme.
- (2a) Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission den Wortlaut der wichtigsten nationalen Rechtsvorschriften mit, die sie auf dem unter diese Richtlinie fallenden Gebiet erlassen.
- (3) Die Mitgliedstaaten können den Sozialpartnern die Durchführung dieser Richtlinie übertragen, wenn die Sozialpartner dies gemeinsam beantragen und wenn die Mitgliedstaaten alle erforderlichen Maßnahmen treffen, um jederzeit gewährleisten zu können, dass die mit dieser Richtlinie angestrebten Ergebnisse erzielt werden.

Artikel 21

Übergangsbestimmungen

Die in dieser Richtlinie festgelegten Rechte und Pflichten sind spätestens am [Tag des Inkrafttretens + drei Jahre] auf alle Beschäftigungsverhältnisse anwendbar. Die Arbeitgeber müssen die in Artikel 4 Absatz 1, Artikel 5 und Artikel 6 genannten Dokumente jedoch nur auf Aufforderung der Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer, die zu diesem Zeitpunkt bereits beschäftigt sind, bereitstellen oder ergänzen. Das Ausbleiben einer solchen Aufforderung darf nicht zur Folge haben, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von den Mindestrechten nach den Artikeln 7 bis 11 ausgeschlossen werden.

Artikel 22

Überprüfung durch die Kommission

Im Benehmen mit den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern auf Unionsebene und unter Berücksichtigung der Auswirkungen auf kleine und mittlere Unternehmen überprüft die Kommission spätestens am [Tag des Inkrafttretens + neun Jahre] die Anwendung dieser Richtlinie, um gegebenenfalls die notwendigen Änderungen vorzuschlagen.

Artikel 23

Aufhebung

Die Richtlinie 91/533/EWG wird mit Wirkung vom [Tag des Inkrafttretens + drei Jahre] aufgehoben. Bezugnahmen auf die aufgehobene Richtlinie gelten als Bezugnahmen auf die vorliegende Richtlinie.

Artikel 24

Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am zwanzigsten Tag nach ihrer Veröffentlichung im *Amtsblatt der Europäischen Union* in Kraft.

Artikel 25

Adressaten

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Brüssel am [...]

Im Namen des Europäischen Parlaments Im Namen des Rates