



A8-0355/2018

26.10.2018

*****I**

BERICHT

über den Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union
(COM(2017)0797 – C8-0006/2018 – 2017/0355(COD))

Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

Berichterstatter: Enrique Calvet Chambon

Erklärung der benutzten Zeichen

- * Anhörungsverfahren
- *** Zustimmungsverfahren
- ***I Ordentliches Gesetzgebungsverfahren (erste Lesung)
- ***II Ordentliches Gesetzgebungsverfahren (zweite Lesung)
- ***III Ordentliches Gesetzgebungsverfahren (dritte Lesung)

(Die Angabe des Verfahrens beruht auf der im Entwurf eines Rechtsakts vorgeschlagenen Rechtsgrundlage.)

Änderungsanträge zu einem Entwurf eines Rechtsakts

Änderungsanträge des Parlaments in Spaltenform

Streichungen werden durch ***Fett- und Kursivdruck*** in der linken Spalte gekennzeichnet. Textänderungen werden durch ***Fett- und Kursivdruck*** in beiden Spalten gekennzeichnet. Neuer Text wird durch ***Fett- und Kursivdruck*** in der rechten Spalte gekennzeichnet.

Aus der ersten und der zweiten Zeile des Kopftextes zu jedem der Änderungsanträge ist der betroffene Abschnitt des zu prüfenden Entwurfs eines Rechtsakts ersichtlich. Wenn sich ein Änderungsantrag auf einen bestehenden Rechtsakt bezieht, der durch den Entwurf eines Rechtsakts geändert werden soll, umfasst der Kopftext auch eine dritte und eine vierte Zeile, in der der bestehende Rechtsakt bzw. die von der Änderung betroffene Bestimmung des bestehenden Rechtsakts angegeben werden.

Änderungsanträge des Parlaments in Form eines konsolidierten Textes

Neue Textteile sind durch ***Fett- und Kursivdruck*** gekennzeichnet. Auf Textteile, die entfallen, wird mit dem Symbol **■** hingewiesen oder diese Textteile erscheinen durchgestrichen. Textänderungen werden gekennzeichnet, indem der neue Text in ***Fett- und Kursivdruck*** steht und der bisherige Text gelöscht oder durchgestrichen wird.

Rein technische Änderungen, die von den Dienststellen im Hinblick auf die Erstellung des endgültigen Textes vorgenommen werden, werden allerdings nicht gekennzeichnet.

INHALT

	Seite
ENTWURF EINER LEGISLATIVEN ENTSCHEIDUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS	5
BEGRÜNDUNG	75
STELLUNGNAHME DES RECHTSAUSSCHUSSES	78
STELLUNGNAHME DES AUSSCHUSSES FÜR DIE RECHTE DER FRAU UND DIE GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER	134
VERFAHREN DES FEDERFÜHRENDEN AUSSCHUSSES	149
NAMENTLICHE SCHLUSSABSTIMMUNG IM FEDERFÜHRENDEN AUSSCHUSS .	150

ENTWURF EINER LEGISLATIVEN ENTSCHEIDUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS

zu dem Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union (COM(2017)0797 – C8-0006/2018 – 2017/0355(COD))

(Ordentliches Gesetzgebungsverfahren: erste Lesung)

Das Europäische Parlament,

- unter Hinweis auf den Vorschlag der Kommission an das Europäische Parlament und den Rat (COM(2017)0797),
 - gestützt auf Artikel 294 Absatz 2 und Artikel 153 Absatz 1 Buchstabe b und Absatz 2 Buchstabe b des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union, auf deren Grundlage ihm der Vorschlag der Kommission unterbreitet wurde (C8-0006/2018),
 - gestützt auf Artikel 294 Absatz 3 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union,
 - unter Hinweis auf die vom schwedischen Parlament im Rahmen des Protokolls Nr. 2 über die Anwendung der Grundsätze der Subsidiarität und der Verhältnismäßigkeit vorgelegte begründete Stellungnahme, in der geltend gemacht wird, dass der Entwurf eines Gesetzgebungsakts nicht mit dem Subsidiaritätsprinzip vereinbar ist,
 - unter Hinweis auf die Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses vom 23. Mai 2018¹,
 - unter Hinweis auf die Stellungnahme des Ausschusses der Regionen vom 5. Juli 2018²,
 - gestützt auf Artikel 59 seiner Geschäftsordnung,
 - unter Hinweis auf den Bericht des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten sowie die Stellungnahmen des Rechtsausschusses und des Ausschusses für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter (A8-0355/2018),
1. legt den folgenden Standpunkt in erster Lesung fest;
 2. fordert die Kommission auf, es erneut zu befassen, falls sie ihren Vorschlag ersetzt, entscheidend ändert oder beabsichtigt, ihn entscheidend zu ändern;
 3. beauftragt seinen Präsidenten, den Standpunkt des Parlaments dem Rat und der Kommission sowie den nationalen Parlamenten zu übermitteln.

¹ ABl. C ... /Noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht.

²

Änderungsantrag 1

Vorschlag für eine Richtlinie

Erwägung 1

Vorschlag der Kommission

(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.

Geänderter Text

(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. ***Die Ziele dieser Richtlinie sollten uneingeschränkt im Einklang mit der Charta der Grundrechte der Europäischen Union und der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte stehen.***

Änderungsantrag 2

Vorschlag für eine Richtlinie

Erwägung 1 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(1a) In Grundsatz 5 der europäischen Säule sozialer Rechte ist festgelegt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ungeachtet der Art und Dauer des Beschäftigungsverhältnisses das Recht auf faire und gleiche Behandlung bezüglich der Arbeitsbedingungen sowie auf den Zugang zu sozialem Schutz und Fortbildung haben, 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. Es wird weiterhin festgelegt, dass

Arbeitgebern im Einklang mit der Gesetzgebung und Tarifverträgen die Flexibilität eingeräumt wird, die erforderlich ist, damit sie sich schnell an sich verändernde wirtschaftliche Rahmenbedingungen anpassen können.

Begründung

Hiermit wird der Verweis auf Grundsatz 5 der europäischen Säule sozialer Rechte vervollständigt.

Änderungsantrag 3

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 2

Vorschlag der Kommission

(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, am Beginn ihrer Beschäftigung schriftlich über ihre Rechte und Pflichten informiert zu werden, die sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergeben, auch in der Probezeit, und 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, 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

Geänderter Text

(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, am Beginn ihrer Beschäftigung schriftlich über ihre Rechte und Pflichten informiert zu werden, die sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergeben, auch in der Probezeit, ***dass sie das Recht haben, über die Gründe ihrer Kündigung informiert zu werden, dass ihnen eine angemessene Kündigungsfrist zusteht*** und 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, dass Beschäftigungsverhältnisse, die zu prekären Arbeitsbedingungen führen,

sollten und dass der Übergang in eine unbefristete Beschäftigungsform gefördert werden soll.

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, **wobei zugleich die Flexibilität sicherzustellen ist, die erforderlich ist, damit sich Arbeitgeber schnell an sich verändernde wirtschaftliche Rahmenbedingungen anpassen können.**

Änderungsantrag 4

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 2 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(2a) In Grundsatz 7 ist vorgesehen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Recht haben, am Beginn ihrer Beschäftigung schriftlich über ihre Rechte und Pflichten informiert zu werden, die sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergeben, auch in der Probezeit, und dass sie das Recht auf Zugang zu wirkungsvoller und unparteiischer Streitbeilegung und bei einer ungerechtfertigten Kündigung Anspruch auf Rechtsbehelfe einschließlich einer angemessenen Entschädigung haben.

Änderungsantrag 5

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 2 b (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(2b) Die Errichtung der europäischen Säule sozialer Rechte berührt nicht das Recht der Mitgliedstaaten, die wesentlichen Grundsätze ihrer Systeme der sozialen Sicherheit festzulegen und

ihren Staatshaushalt zu führen, und sie darf das finanzielle Gleichgewicht dieser Systeme nicht erheblich beeinträchtigen.

Änderungsantrag 6

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 3

Vorschlag der Kommission

(3) Seit dem Erlass der Richtlinie 91/533/EWG des Rates³³ hat es auf den Arbeitsmärkten aufgrund der demografischen Entwicklung und der Digitalisierung, die zur Entstehung neuer Formen der Beschäftigung geführt haben, **tiefe greifende** 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.

Geänderter Text

(3) Seit dem Erlass der Richtlinie 91/533/EWG des Rates³³ 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 **zu Innovation**, zur Schaffung von Arbeitsplätzen und zur Belebung des Arbeitsmarktes beigetragen haben. Die neuen Beschäftigungsformen **können sich im Hinblick auf ihre Planbarkeit erheblich von herkömmlichen Beschäftigungsverhältnissen unterscheiden und** aufseiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer **in einigen Fällen** zu geringerer Planbarkeit und damit zu Ungewissheit bezüglich der geltenden Rechte und des sozialen Schutzes **führen, da diese Beschäftigungsformen so beschaffen sind, dass sie die Anwendung undurchsichtiger oder unlauterer Praktiken herbeiführen, was zu Instabilität auf dem Arbeitsmarkt führt.** In dieser sich wandelnden Arbeitswelt besteht daher eine größere Notwendigkeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, **unabhängig von ihrem jeweiligen Tätigkeitsbereich** umfassend über ihre wesentlichen Arbeitsbedingungen unterrichtet zu sein, was **zeitnah und schriftlich in einer für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer leicht zugänglichen Form** 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.

³³ 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).

³³ 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).

Änderungsantrag 7

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 5

Vorschlag der Kommission

(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.

Geänderter Text

(5) **Daher** sollten auf Unionsebene Mindestanforderungen für die Unterrichtung über die wesentlichen Aspekte des Beschäftigungsverhältnisses und für die Arbeitsbedingungen **verschärft und** festgelegt werden, die für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten und ihnen **unabhängig von ihrem formalen Status** ein **möglichst hohes** Maß an Transparenz und Verlässlichkeit ihrer Arbeitsbedingungen garantieren sollen, **wobei eine angemessene Flexibilität der atypischen Beschäftigungsverhältnisse beibehalten werden sollte, um ihre Vorteile für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Arbeitgeber zu bewahren.**

Änderungsantrag 8

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 5 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(5a) Die Mitgliedstaaten sollten aus sachlichen Gründen festlegen können, dass einige Bestimmungen des Kapitels III an Streitkräfte, Polizeibehörden und andere Notdienste angepasst werden.

Änderungsantrag 9

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 5 b (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(5b) Das Ziel dieser Richtlinie – sicherere und verlässlichere Beschäftigung zu fördern und gleichzeitig die Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes und den Zugang zu Innovation zu erhalten und die Lebens- und Arbeitsbedingungen zu verbessern – kann dadurch erreicht werden, dass der Zugang aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu Informationen über ihre Arbeitsbedingungen effizienter gestaltet wird, die Arbeitsbedingungen verbessert werden, insbesondere was Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in neuen und atypischen Formen der Beschäftigung betrifft, die Rechtsvorschriften besser umgesetzt werden und die Transparenz auf dem Arbeitsmarkt gestärkt wird, wobei zugleich übermäßiger Aufwand für Unternehmen jeder Größe vermieden werden muss.

Änderungsantrag 10

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 6

Vorschlag der Kommission

(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 das **Einfügen** 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 offenen 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.

Geänderter Text

(6) Die Kommission hat den Sozialpartnern gemäß Artikel 154 *AEUV* 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 das **Festlegen** neuer Rechte für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu äußern. Dies hat zu keiner Einigung der Sozialpartner geführt, Verhandlungen über diese Fragen aufzunehmen. **Ausgehend von** den Ergebnissen der offenen öffentlichen Konsultationen, mit denen die Ansichten verschiedener Akteure und Bürgerinnen und Bürger eingeholt werden sollten, ist es jedoch **von grundlegender Bedeutung**, in diesem Bereich auf Unionsebene tätig zu werden und den gegenwärtigen Rechtsrahmen **an die neuen Entwicklungen** anzupassen.

Begründung

„Festlegen“ ist angesichts der Rechtsgrundlage des Vorschlags ein passenderes Wort als „Einfügen“.

Änderungsantrag 11

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 7

Vorschlag der Kommission

(7) Zur Gewährleistung der Wirksamkeit der durch das Unionsrecht gewährten Rechte sollte der persönliche

Geänderter Text

(7) Zur Gewährleistung der Wirksamkeit der durch das Unionsrecht gewährten Rechte sollte der persönliche

Geltungsbereich der Richtlinie 91/533/EWG aktualisiert werden. In seiner Rechtsprechung hat der Gerichtshof der Europäischen Union Kriterien für die Feststellung des Status einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers aufgestellt³⁴, die sich für die Festlegung des persönlichen Geltungsbereichs dieser Richtlinie eignen. **Die Definition von Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer in Artikel 2 Absatz 1 dieser Richtlinie beruht auf diesen Kriterien. Sie gewährleisten eine einheitliche Implementierung des persönlichen Geltungsbereichs der Richtlinie, überlassen die Anwendung auf konkrete Fälle aber den nationalen Behörden und Gerichten. 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 Praktikanten und Auszubildende in den Geltungsbereich dieser Richtlinie fallen.**

³⁴ Urteil vom 3. Juli 1986 in der Rechtssache 66/85 „Deborah Lawrie-Blum“, vom 14. Oktober 2010 in der Rechtssache C-428/09 „Union Syndicale Solidaires Isère“, vom 9. Juli 2015 in der Rechtssache C-229/14 „Balkaya“, vom 4. Dezember 2014 in der Rechtssache C-413/13 „FNV Kunsten“ und vom 17. November 2016 in der Rechtssache C-216/15 „Ruhrlandklinik“.

Änderungsantrag 12

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 7 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geltungsbereich der Richtlinie 91/533/EWG aktualisiert werden. In seiner Rechtsprechung hat der Gerichtshof der Europäischen Union (**„Gerichtshof“**) Kriterien für die Feststellung des Status einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers aufgestellt, die sich für die Festlegung des persönlichen Geltungsbereichs dieser Richtlinie eignen.

³⁴ Urteil vom 3. Juli 1986 in der Rechtssache 66/85 „Deborah Lawrie-Blum“, vom 14. Oktober 2010 in der Rechtssache C-428/09 „Union Syndicale Solidaires Isère“, vom 9. Juli 2015 in der Rechtssache C-229/14 „Balkaya“, vom 4. Dezember 2014 in der Rechtssache C-413/13 „FNV Kunsten“ und vom 17. November 2016 in der Rechtssache C-216/15 „Ruhrlandklinik“.

Geänderter Text

(7a) Die Mitgliedstaaten behalten das Recht, festzulegen, wer „Arbeitnehmer“

oder „Arbeitnehmerin“ im Sinne des innerstaatlichen Rechts und nationaler Gepflogenheiten ist. Die Mitgliedstaaten sollten dafür Sorge tragen, dass alle natürlichen Personen, die während eines bestimmten Zeitraums für eine andere Person nach deren Weisung Leistungen erbringen, für die sie als Gegenleistung eine Vergütung erhalten, die Rechte im Sinne dieser Richtlinie wahrnehmen können, sofern es den Mitgliedstaaten freisteht, zu bestimmen, in welcher Form sich der persönliche Geltungsbereich dieser Richtlinie niederschlägt.

Änderungsantrag 13

**Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 7 b (neu)**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(7b) Selbstständige, die nicht den Kriterien gemäß dieser Richtlinie entsprechen, fallen nicht in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie.

Änderungsantrag 14

**Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 7 c (neu)**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

*(7c) Die Kriterien des Gerichtshofs für die Festlegung des Status einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers stellen die einheitliche Umsetzung des persönlichen Geltungsbereichs dieser Richtlinie sicher, während es den nationalen Behörden und Gerichten überlassen wird, sie auf konkrete Situationen anzuwenden.
Hausangestellte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die auf Abruf,*

intermittierend, auf der Grundlage von Gutscheinen und auf Online-Plattformen beschäftigt sind, freiberuflich tätige Personen sowie Praktikanten und Auszubildende erfüllen die genannten Kriterien, sofern sie in den Geltungsbereich dieser Richtlinie fallen.

Änderungsantrag 15

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 8

Vorschlag der Kommission

(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 einem Monat höchstens acht Stunden beträgt. **Die genannte Ausnahmeregelung berührt nicht die Definition von Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer in Artikel 2 Absatz 1.**

Geänderter Text

(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 einem Monat höchstens acht Stunden beträgt.

Änderungsantrag 16

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 9

Vorschlag der Kommission

(9) **Wegen der mangelnden Planbarkeit von Arbeit auf Abruf, einschließlich Null-Stunden-Verträgen, sollte die Ausnahmeregelung (acht Stunden pro Monat) nicht auf Beschäftigungsverhältnisse anwendbar**

Geänderter Text

entfällt

*sein, bei denen vor dem
Beschäftigungsbeginn kein garantierter
Umfang bezahlter Arbeit festgelegt ist.*

Änderungsantrag 17

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 10

Vorschlag der Kommission

(10) Mehrere verschiedene natürliche oder juristische Personen können in der Praxis die Aufgaben und Zuständigkeiten eines Arbeitgebers wahrnehmen. Die Mitgliedstaaten sollten frei sein, 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 Erfüllung dieser Verpflichtungen teilweise oder ganz an eine natürliche oder juristische Person übertragen werden *müssen*, die keine Partei des Beschäftigungsverhältnisses ist. 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 der schriftlichen Erklärung von günstigen Vermutungen ausgegangen wird.*

Geänderter Text

(10) Mehrere verschiedene natürliche oder juristische Personen *oder andere Organisationen* können in der Praxis die Aufgaben und Zuständigkeiten eines Arbeitgebers wahrnehmen. Die Mitgliedstaaten sollten frei sein, die Person *bzw. Personen* näher zu bestimmen, die als ganz oder teilweise verantwortlich für die Erfüllung der den Arbeitgebern durch diese Richtlinie auferlegten Verpflichtungen gilt *bzw.* gelten, solange alle diese Verpflichtungen erfüllt werden. Die Mitgliedstaaten sollten auch entscheiden können, dass *die* Erfüllung dieser Verpflichtungen teilweise oder ganz an eine natürliche oder juristische Person übertragen werden *muss*, die keine Partei des Beschäftigungsverhältnisses ist. *Nach der Konsultierung der Sozialpartner sollten* die Mitgliedstaaten die Möglichkeit haben, *für* Einzelpersonen, die als Arbeitgeber für Hausangestellte *in ihrem* Haushalt fungieren, *die besonderen Regeln anzupassen, was die* Verpflichtungen *betrifft*, Ersuchen um eine andere Beschäftigungsform und kostenlose Fortbildung *zu prüfen und darauf zu reagieren.*

Änderungsantrag 18

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 10 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(10a) Die Mitgliedstaaten sollten die Möglichkeit haben, besondere Regeln aufzustellen, um Einzelpersonen, die als Arbeitgeber für Hausangestellte im Haushalt fungieren, von den in dieser Richtlinie festgelegten Verpflichtungen auszunehmen, um Anträge auf andere Beschäftigungsformen zu prüfen und darauf zu reagieren sowie kostenlose obligatorische Fortbildung anzubieten, und Rechtsbehelfsregelungen sollten Anwendung finden, wonach bei fehlenden Informationen in den Dokumenten, die der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer nach dieser Richtlinie bereitzustellen sind, von günstigen Vermutungen ausgegangen wird.

Begründung

Die besondere Situation von Einzelpersonen, die als Arbeitgeber für Hausangestellte fungieren, rechtfertigt die Ausnahme.

Änderungsantrag 19

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 11

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(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.

(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 **Mindestliste der wesentlichen Aspekte** anzupassen, **die von den Mitgliedstaaten erweitert werden kann**, um den Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und insbesondere der Zunahme der atypischen Beschäftigungsformen Rechnung zu

tragen.

Änderungsantrag 20

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 12

Vorschlag der Kommission

(12) Die Unterrichtung über die Arbeitszeit sollte im Einklang mit der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates³⁵ erfolgen und Informationen über Ruhepausen, tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie über den Umfang des bezahlten Urlaubs umfassen.

³⁵ 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).

Geänderter Text

(12) Die Unterrichtung über die Arbeitszeit sollte im Einklang mit der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates³⁵ erfolgen und Informationen über Ruhepausen, tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie über den Umfang des bezahlten Urlaubs umfassen, ***sodass für den Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gesorgt wird.***

³⁵ 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).

Änderungsantrag 21

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 13

Vorschlag der Kommission

(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.

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.

Änderungsantrag 22

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 14

Vorschlag der Kommission

(14) Falls es wegen der Art der Beschäftigung nicht möglich ist, einen **festen Arbeitszeitplan** anzugeben, sollten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer **wissen**, wie **ih**r **Arbeitszeitplan aufgestellt** wird, einschließlich der Zeitfenster, in denen sie aufgefordert werden können zu arbeiten, und der Mindestfrist für die Vorankündigung, die sie erhalten sollten.

Geänderter Text

(14) Falls es wegen der Art der Beschäftigung nicht möglich ist, einen **Standardarbeitstag oder eine Standardarbeitswoche** anzugeben, **beispielsweise im Falle von Abrufverträgen oder einem vergleichbaren Beschäftigungsverhältnis**, sollten **Arbeitgeber** die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer **informieren**, wie **ihnen die Arbeit zugeteilt** wird, einschließlich der Zeitfenster, in denen sie aufgefordert werden können zu arbeiten, und der Mindestfrist für die Vorankündigung, die sie erhalten sollten.

Änderungsantrag 23

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 15

Vorschlag der Kommission

(15) Die Unterrichtung über Sozialversicherungssysteme sollte **gegebenenfalls** Informationen zu **Leistungen** bei **Krankheit**, zu Leistungen bei Mutterschaft, Vergleichbarem, Elternschaft und Vaterschaft sowie zu

Geänderter Text

(15) Die Unterrichtung über Sozialversicherungssysteme sollte Informationen zu **den empfangenden Sozialversicherungsträgern und Nachweise über die Anmeldung** bei **den Sozialversicherungsbehörden umfassen**,

Leistungen bei Alter, bei Invalidität, für Hinterbliebene, bei Arbeitslosigkeit, bei Vorruhestand **und** für Familien umfassen. Die Unterrichtung über den Sozialversicherungsschutz durch den Arbeitgeber sollte gegebenenfalls Informationen über ergänzende Rentenregelungen im Sinne der Richtlinie 98/49/EG des Rates³⁶ und der Richtlinie 2014/50/EU des Europäischen Parlaments und des Rates³⁷ umfassen.

sofern hierfür der Arbeitgeber verantwortlich ist. Sie sollte gegebenenfalls Informationen zu Leistungen bei Krankheit, Mutterschaft und Vergleichbarem, Elternschaft und Vaterschaft sowie zu Leistungen bei Alter, bei Invalidität, für Hinterbliebene, bei Arbeitslosigkeit, bei Vorruhestand, Leistungen für Familien oder Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten umfassen. Die Unterrichtung über den Sozialversicherungsschutz durch den Arbeitgeber sollte gegebenenfalls Informationen über ergänzende Rentenregelungen im Sinne der Richtlinie 98/49/EG des Rates³⁶ und der Richtlinie 2014/50/EU des Europäischen Parlaments und des Rates³⁷ umfassen.

³⁶ 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).

³⁷ 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).

³⁶ 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).

³⁷ 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).

Änderungsantrag 24

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 16

Vorschlag der Kommission

(16) Arbeitnehmerinnen und

Geänderter Text

(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 **diesbezüglichen** Informationen sollten ihnen spätestens am ersten Tag **der Beschäftigung** zugehen.

Arbeitnehmer sollten einen Anspruch darauf haben, bei Beschäftigungsbeginn schriftlich **in Papierform oder in elektronischer Form** über ihre Rechte und Pflichten informiert zu werden, die sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergeben. Die **grundlegenden** Informationen sollten ihnen spätestens am ersten Tag **des Beginns des Beschäftigungsverhältnisses schriftlich** zugehen. **Es sollte möglich sein, bei Kleinstunternehmen die Frist für die Bereitstellung der grundlegenden Informationen auf höchstens sieben Tage zu verlängern. Dieselben Informationen werden am ersten Tag des Beschäftigungsverhältnisses mündlich bereitgestellt. Diese Fristen dürfen die Vertragslaufzeit nicht überschreiten.**

Änderungsantrag 25

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 17

Vorschlag der Kommission

(17) Um den Arbeitgebern zu helfen, die Informationen zeitnah zu erteilen, sollten die Mitgliedstaaten auf nationaler Ebene die Verfügbarkeit von Vorlagen sicherstellen, einschließlich gezielter und ausreichend umfangreicher Informationen über den geltenden Rechtsrahmen. Diese Vorlagen **dürfen von nationalen Behörden und Sozialpartnern auf sektoraler oder lokaler Ebene** weiterentwickelt werden.

Geänderter Text

(17) Um den Arbeitgebern zu helfen, die Informationen zeitnah zu erteilen, sollten die Mitgliedstaaten auf nationaler Ebene die Verfügbarkeit von Vorlagen sicherstellen, einschließlich gezielter und ausreichend umfangreicher Informationen über den geltenden Rechtsrahmen. Diese Vorlagen **sollten im Benehmen mit den Sozialpartnern** weiterentwickelt werden.

Änderungsantrag 26

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 18

(18) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ins Ausland entsandt oder geschickt werden, sollten zusätzliche Informationen betreffend ihre Situation erhalten. Bei aufeinanderfolgenden Arbeitsaufträgen in mehreren Mitgliedstaaten, *etwa im grenzüberschreitenden Straßenverkehr, dürfen die genannten* Informationen vor der ersten Abfahrt für mehrere Arbeitsaufträge gruppiert und bei Veränderungen später geändert werden. Wenn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsandte Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer im Sinne der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates³⁸ 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.

(18) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ins Ausland entsandt oder geschickt werden, sollten zusätzliche Informationen betreffend ihre Situation erhalten. Bei aufeinanderfolgenden Arbeitsaufträgen in mehreren Mitgliedstaaten *können diese* Informationen vor der ersten Abfahrt für mehrere Arbeitsaufträge gruppiert und bei Veränderungen später geändert werden. Wenn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsandte Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer im Sinne der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates³⁸ *oder anderer branchenbezogener Vorschriften* 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 *vom Recht der Mitgliedstaaten, dem das Beschäftigungsverhältnis unterliegt*, nicht anders geregelt, gelangen diese Verpflichtungen zur Anwendung, wenn die Dauer der Arbeitszeit im Ausland *mehr* als vier aufeinanderfolgende Wochen beträgt.

³⁸ 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).

³⁸ 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).

Änderungsantrag 27

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 19

(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 und Fortbildung anzubieten. Während der Probezeit kann ein verminderter Kündigungsschutz gelten. 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. Probezeiten können länger als sechs Monate dauern, wenn dies durch die Art der Beschäftigung gerechtfertigt ist, etwa bei Leitungsfunktionen, *oder wenn dies im Interesse der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers ist, etwa bei längerer Krankheit* oder im Zusammenhang mit spezifischen Maßnahmen zur Förderung dauerhafter Beschäftigung, *insbesondere für junge Arbeitnehmerinnen* und Arbeitnehmer.

(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 und Fortbildung anzubieten. ***Probezeiten ermöglichen es den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu überprüfen, ob die Arbeit ihren Erwartungen, Fähigkeiten und Fertigkeiten entspricht.*** Während der Probezeit kann ein verminderter Kündigungsschutz gelten. 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. Probezeiten können *in Ausnahmefällen* länger als sechs Monate dauern, wenn dies durch die Art der Beschäftigung gerechtfertigt ist – etwa bei Leitungsfunktionen, wenn *die Mitgliedstaaten den Arbeitnehmerschutz einschließlich Kündigungs- und Entlassungsschutz nicht an Probezeiten knüpfen*, oder im Zusammenhang mit spezifischen Maßnahmen zur Förderung dauerhafter Beschäftigung –, *sollten aber keinesfalls länger als neun Monate dauern. Die Mitgliedstaaten sollten vorbehaltlich der ursprünglichen Vereinbarung zwischen der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber Probezeiten verlängern dürfen, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer aufgrund einer längeren Krankheit oder eines längeren Urlaubs ununterbrochen abwesend war, um es der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, den Nachweis zu erbringen, dass ihre*

bzw. seine Fähigkeiten den verlangten Aufgaben entsprechen, und um es dem Arbeitgeber zu ermöglichen, die Eignung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers für diese Aufgaben zu überprüfen. In keinem Fall soll eine Probezeit einseitig verlängert werden dürfen.

Änderungsantrag 28

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 20

Vorschlag der Kommission

(20) Ein Arbeitgeber sollte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht verbieten dürfen, außerhalb der Zeiten, in denen sie für ihn arbeiten, **und innerhalb der** durch die Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates³⁹ vorgegebenen Grenzen **eine Beschäftigung bei anderen Arbeitgebern aufzunehmen.** Ausschließlichkeitsklauseln **im Sinne von** Auflagen, wonach eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer **nicht für bestimmte Gruppen von Arbeitgebern arbeiten darf, können aus objektiven Gründen nötig sein, etwa zum** Schutz von Geschäftsgeheimnissen **oder zur** Vermeidung von Interessenkonflikten.

³⁹ Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte

Geänderter Text

(20) Ein Arbeitgeber sollte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht verbieten **oder sie daran hindern oder dafür bestrafen** dürfen, außerhalb der Zeiten, in denen sie für ihn arbeiten, **eine Beschäftigung bei anderen Arbeitgebern aufzunehmen. Die Mitgliedstaaten sollten sicherstellen, dass solche anderen Beschäftigungsverhältnisse in die** durch die Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates³⁹ vorgegebenen Grenzen **fallen. Im Benehmen mit den Sozialpartnern sollten die Mitgliedstaaten Bedingungen für den Rückgriff auf** Ausschließlichkeitsklauseln **festlegen dürfen, die als Auflagen zu verstehen sind,** wonach eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer **aus objektiven Gründen – z. B. Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers, Schutz von Geschäftsgeheimnissen des Arbeitgebers, Integrität des öffentlichen Dienstes oder Vermeidung von Interessenkonflikten – nicht für bestimmte Gruppen von Arbeitgebern arbeiten darf.**

³⁹ 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).

der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L 299 vom 18.11.2003, S. 9).

Änderungsantrag 29

Vorschlag für eine Richtlinie

Erwägung 21

Vorschlag der Kommission

(21) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit **einem größtenteils variablen Arbeitszeitplan 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.**

Geänderter Text

(21) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit **Abrufverträgen und ähnlichen Beschäftigungsformen, bei denen** der Arbeitszeitplan **ganz oder größtenteils variabel ist, sollten über ein Mindestmaß an Stabilität und Planungssicherheit bezüglich der Arbeit verfügen.**

Änderungsantrag 30

Vorschlag für eine Richtlinie

Erwägung 23

Vorschlag der Kommission

(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 **Arbeitszeitplänen, die variabel sind oder größtenteils vom Arbeitgeber bestimmt werden,** ein weiteres notwendiges Element der Planungssicherheit bezüglich der Arbeit dar. Die Länge der Ankündigungsfrist darf je nach **sektoralen**

Geänderter Text

(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 **einem unvorhersehbaren Arbeitszeitplan** ein weiteres notwendiges Element der Planungssicherheit bezüglich der Arbeit dar. Die Länge der Ankündigungsfrist darf je nach **branchenbezogenen Erfordernissen und Nutzungen**

Erfordernissen schwanken, doch muss ein angemessener Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sichergestellt sein. Diese Richtlinie gilt unbeschadet der Richtlinie 2002/15/EG des Europäischen Parlaments und des Rates⁴⁰.

⁴⁰ 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).

schwanken, doch muss ein angemessener Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sichergestellt sein. Diese Richtlinie gilt unbeschadet der Richtlinie 2002/15/EG des Europäischen Parlaments und des Rates⁴⁰.

⁴⁰ 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).

Änderungsantrag 31

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 24

Vorschlag der Kommission

(24) Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten die Möglichkeit haben, einen Arbeitsauftrag abzulehnen, wenn er außerhalb der Referenzstunden und -tage fällt oder nicht innerhalb der Mindestfrist angekündigt 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.

Geänderter Text

(24) Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten die Möglichkeit haben, einen Arbeitsauftrag abzulehnen, wenn er außerhalb der Referenzstunden und -tage fällt oder nicht innerhalb der Mindestfrist angekündigt 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. ***Wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer nach Annahme des Arbeitsauftrags nicht in der Lage ist, die Arbeit zu beenden, weil der Arbeitgeber den Auftrag storniert und die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer dafür nicht verantwortlich ist, sollte die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ihren bzw. seinen Anspruch auf Vergütung für den Arbeitsauftrag behalten.***

Änderungsantrag 32

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 24 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(24a) Sofern es keine rechtlichen Vorkehrungen zur Verhinderung der missbräuchlichen Nutzung von Abrufverträgen und ähnlichen Beschäftigungsformen gibt, sollten die Mitgliedstaaten im Benehmen mit den Sozialpartnern unter Berücksichtigung der Bedürfnisse bestimmter Branchen bzw. Kategorien von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Maßnahmen einführen, mit denen für mehr Planungssicherheit bei Abrufverträgen und ähnlichen Beschäftigungsformen gesorgt wird.

Änderungsantrag 33

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 24 b (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(24b) Die Mitgliedstaaten sollten dafür sorgen, dass Arbeitgeber, die regelmäßig variable Arbeitszeitpläne und variable Referenzstunden bzw. -tage in Anspruch nehmen, den zuständigen Behörden auf Verlangen die einschlägigen Informationen zukommen lassen. Sie sollten ferner dafür sorgen, dass nach einem bestimmten Zeitraum des Beschäftigungsverhältnisses, in dem eine bestimmte Anzahl durchschnittlicher Stunden als normal betrachtet werden kann, diese Stunden die garantierte Mindestanzahl bezahlter Stunden darstellen sollte.

Änderungsantrag 34

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 25

Vorschlag der Kommission

(25) Wenn Arbeitgeber die Möglichkeit haben, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in atypischen Beschäftigungsverhältnissen Vollzeitarbeitsverträge oder unbefristete Arbeitsverträge anzubieten, sollte ein Übergang zu sichereren Beschäftigungsformen 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 **Arbeitgebers** und die der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers eingegangen wird.

Geänderter Text

(25) Wenn Arbeitgeber die Möglichkeit haben, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in atypischen Beschäftigungsverhältnissen Vollzeitarbeitsverträge oder unbefristete Arbeitsverträge anzubieten, sollte **im Einklang mit den Grundsätzen der europäischen Säule sozialer Rechte** ein Übergang zu sichereren Beschäftigungsformen 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 **und Möglichkeiten** des **Arbeitgebers** und die der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers eingegangen wird.

Änderungsantrag 35

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 25 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(25a) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – einschließlich derjenigen, die sich in einem längeren Urlaub befinden – sollten über interne Beförderungen bzw. Stellenausschreibungen informiert werden, die in dem Unternehmen oder der Niederlassung verfügbar werden, um Anreize für die Weiterentwicklung ihrer beruflichen Laufbahn zu setzen.

Änderungsantrag 36

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 25 b (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(25b) Diese Richtlinie ergänzt die Richtlinien 97/81/EG, 1999/70/EG und 2008/104/EG des Rates im Hinblick auf den Übergang von einer Beschäftigungsform in eine andere.

Änderungsantrag 37

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 26

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(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.

(26) Wenn **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer seitens ihrer Arbeitgeber oder aufgrund von Unions- oder nationalem Recht, Tarifverträgen oder internen Bestimmungen** verpflichtet sind, **Fortbildungen zu besuchen**, damit **sie** 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. **Die Fortbildung sollte mit Ausnahme von angemessen begründeten Fällen während der Arbeitszeit stattfinden. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer sollte während der Fortbildung weiterhin Anspruch auf Vergütung haben. Diese Verpflichtung betrifft nicht die berufliche Bildung oder Fortbildung, die erforderlich ist, um eine**

Berufsqualifikation zu erlangen, aufrechtzuerhalten oder zu erneuern, sofern der Arbeitgeber nicht gesetzlich, tarifvertraglich oder aufgrund interner Bestimmungen verpflichtet ist, sie der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer anzubieten.

Änderungsantrag 38

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 26 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(26a) Die Sozialpartner sind am besten in der Lage, Lösungen zu finden, die den Bedürfnissen sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechen, und sollten daher eine wichtige Rolle bei der Umsetzung dieser Richtlinie spielen.

Änderungsantrag 39

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 27

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(27) Die Sozialpartner können übereinkommen, dass in bestimmten Branchen oder Situationen andere Bestimmungen **als die Mindeststandards** gemäß Kapitel III dieser Richtlinie geeigneter sind, die Ziele dieser Richtlinie zu erreichen. Die Mitgliedstaaten sollten daher **die Möglichkeit haben**, den **Sozialpartnern zu erlauben, Tarifverträge zu schließen**, mit denen die Bestimmungen in dem genannten Kapitel **abgewandelt** werden, **solange** dabei das generelle Schutzniveau für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer **nicht abgesenkt wird**.

(27) Die Sozialpartner können übereinkommen, dass in bestimmten Branchen oder Situationen andere Bestimmungen **angepasst, ergänzt oder verbessert werden können, wenn sie** gemäß Kapitel III dieser Richtlinie geeigneter sind, die Ziele dieser Richtlinie zu erreichen. Die Mitgliedstaaten sollten daher den **Abschluss von Tarifverträgen**, mit denen die Bestimmungen in dem genannten Kapitel **angewandt** werden, **durch Sozialpartner fördern oder bestehende Vereinbarungen aufrechterhalten, sofern** dabei das generelle Schutzniveau für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer **gewahrt bleibt und die in dieser Richtlinie**

festgelegten Mindestanforderungen erfüllt werden.

Änderungsantrag 40

Vorschlag für eine Richtlinie

Erwägung 27 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(27a) In Mitgliedstaaten mit einem hohen Maß an Organisation – sowohl bei den Arbeitnehmern als auch bei den Arbeitgebern –, in denen die Sozialpartner als Vertreter für Arbeitnehmer und Arbeitgeber in erster Linie dafür verantwortlich sind, die Arbeitsbedingungen auf dem Arbeitsmarkt zu regeln, sollten die Sozialpartner im Hinblick auf die Möglichkeit, Tarifverträge zu schließen, uneingeschränkte Befugnisse haben.

Änderungsantrag 41

Vorschlag für eine Richtlinie

Erwägung 28

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(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 **REFIT-Evaluierung**⁴¹ der Richtlinie 91/533/EWG hat bestätigt, dass strengere Durchsetzungsmechanismen die Wirksamkeit der **Richtlinie** verbessern könnten. Sie hat außerdem ergeben, dass Rechtsbehelfssysteme, die einzig auf Entschädigungsforderungen beruhen, weniger effektiv sind als Systeme, die auch Sanktionen (etwa pauschale Straf gelder oder den Entzug der Zulassung) für Arbeitgeber vorsehen, welche versäumen, schriftliche Erklärungen abzugeben. Sie hat

(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 **im Rahmen des Programms zur Gewährleistung der Effizienz und Leistungsfähigkeit der Rechtsetzung der Kommission durchgeführte Evaluierung (REFIT)**⁴¹ der Richtlinie 91/533/EWG hat bestätigt, dass strengere Durchsetzungsmechanismen die Wirksamkeit **des Arbeitsrechts** der **Europäischen Union** verbessern könnten. Sie hat außerdem ergeben, dass Rechtsbehelfssysteme, die einzig auf Entschädigungsforderungen beruhen,

ferner gezeigt, dass Beschäftigte während des Beschäftigungsverhältnisses nur selten Rechtsbehelfe einlegen, womit das Ziel der schriftlichen Erklärung, nämlich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die wesentlichen Merkmale ihres Beschäftigungsverhältnisses zu unterrichten, gefährdet ist. Es ist daher erforderlich, Durchsetzungsbestimmungen vorzusehen, mit denen sichergestellt wird, dass, wenn Informationen über das Beschäftigungsverhältnis nicht erteilt werden, *entweder* von günstigen Vermutungen ausgegangen *oder* ein **Verwaltungsverfahren** angewandt wird, bei dem der Arbeitgeber zur Erteilung der fehlenden Informationen aufgefordert und, wenn er dieser Aufforderung nicht nachkommt, sanktioniert werden kann. Voraussetzung für Rechtsbehelfe sollte die Anwendung eines Verfahrens sein, bei dem der Arbeitgeber auf das Fehlen der Informationen hingewiesen wird und er 15 Tage Zeit hat, vollständige und korrekte Informationen bereitzustellen.

weniger effektiv sind als Systeme, die auch Sanktionen (etwa pauschale Strafgebühren 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 die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die wesentlichen Merkmale ihres Beschäftigungsverhältnisses zu unterrichten, 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* ein **Verfahren** angewandt wird, bei dem der Arbeitgeber zur Erteilung der fehlenden Informationen aufgefordert *wird* und, wenn er dieser Aufforderung nicht nachkommt, sanktioniert werden kann. **Diese günstigen Vermutungen können die Vermutung einschließen, dass sich die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis befindet, es keine Probezeit gibt oder die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer eine Vollzeitbeschäftigung ausübt, wenn die entsprechenden Informationen nicht vorliegen.** Voraussetzung für Rechtsbehelfe sollte die Anwendung eines Verfahrens sein, bei dem der Arbeitgeber **von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer oder einem Dritten wie Arbeitnehmersvertretern oder anderen zuständigen Stellen oder Behörden** auf das Fehlen der Informationen hingewiesen wird und er 15 Tage Zeit hat, vollständige und korrekte Informationen bereitzustellen.

⁴¹ SWD(2017) 205 final, Seite 26.

⁴¹ SWD(2017)0205, Seite 26.

Änderungsantrag 42

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 33 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(33a) Da eine wirksame Durchsetzung der Bestimmungen der EU für die Unionsbürger von Bedeutung ist, bedarf es eines robusten, wirkungsvollen und wirksamen Systems, damit dafür gesorgt werden kann, dass die Mitgliedstaaten die Unionsrechtsvorschriften uneingeschränkt anwenden, umsetzen und durchsetzen und angemessene Rechtsbehelfe bieten. Vor allem bei Massenentlassungen sollten die Arbeitnehmer auf ein solches System zugreifen können. Deshalb sollten die Mitgliedstaaten den Gewerkschaften ermöglichen, Verbandsklagen zum Schutz der Kollektivinteressen der Arbeitnehmer zu erheben.

Änderungsantrag 43

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 34

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(34) Die Mitgliedstaaten sollten wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen festlegen, die bei einer Verletzung der aus dieser Richtlinie erwachsenden Verpflichtungen zu verhängen sind.

(34) Die Mitgliedstaaten sollten wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen **wie Bußgelder** festlegen, die bei einer Verletzung der aus dieser Richtlinie erwachsenden Verpflichtungen zu verhängen sind. **Die Mitgliedstaaten sollten angemessene und verhältnismäßige Entschädigungsleistungen bieten können. Die Höhe der Bußgelder sollte je nach Anzahl der Verstöße durch den Arbeitgeber oder nach dem Ausmaß des Verzugs des Arbeitgebers bei der**

Bereitstellung von Unterlagen für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer steigen.

Änderungsantrag 44

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 34 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(34a) Die Mitgliedstaaten sollten dafür Sorge tragen, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unabhängig von der Art des Beschäftigungsverhältnisses Zugang zum Sozialschutz haben.

Änderungsantrag 45

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 34 b (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(34b) Die Mitgliedstaaten sollten dafür sorgen, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit vollständig oder überwiegend variablen Arbeitszeitplänen oder variablen Referenzstunden bzw. -tagen Zugang zum Sicherheits- und Gesundheitsschutz haben.

Änderungsantrag 46

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 36

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(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 **sein**

(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.

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. ***Die Mitgliedstaaten sollten sicherstellen, dass die Einführung von Null-Stunden-Verträgen oder ähnlichen Arten von Arbeitsverträgen unterbunden wird.***

Änderungsantrag 47

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 37

Vorschlag der Kommission

(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 KMU zu prüfen, um sicherzustellen, dass KMU nicht unverhältnismäßig beeinträchtigt werden – wobei ein besonderes Augenmerk auf Kleinstunternehmen und auf dem Verwaltungsaufwand liegen sollte –, und das Ergebnis dieser Prüfung zu veröffentlichen.

Geänderter Text

(37) Bei der Umsetzung dieser Richtlinie sollten die Mitgliedstaaten administrative, finanzielle oder rechtliche Auflagen vermeiden, die der Gründung und dem Ausbau ***von Kleinstunternehmen und kleinen*** und ***mittleren*** Unternehmen (KMU) entgegenstehen, ***welche sich in ihrer Bedeutung nach der Empfehlung der Kommission vom 6. Mai 2003^{1a} oder einem späteren Rechtsakt richten, der diese Empfehlung ersetzt.*** Die Mitgliedstaaten sind daher aufgefordert, die Auswirkungen ihres Umsetzungsrechtsakts auf KMU zu prüfen, um sicherzustellen, dass KMU nicht unverhältnismäßig beeinträchtigt werden – wobei ein besonderes Augenmerk auf Kleinstunternehmen und auf dem Verwaltungsaufwand liegen sollte –, und das Ergebnis dieser Prüfung zu veröffentlichen.

^{1a} ***ABl. L 124 vom 20.5.2003, S. 36.***

Änderungsantrag 48

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 38

Vorschlag der Kommission

(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.***

Geänderter Text

(38) Die Mitgliedstaaten ***sollten die Sozialpartner in*** die Durchführung dieser Richtlinie ***einbeziehen*** und ***ihnen*** alle erforderlichen ***Mittel zur Verfügung stellen, damit sich diese Einbeziehung wirksam gestaltet.***

Änderungsantrag 49

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 38 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(38a) Die Mitgliedstaaten sollten sicherstellen, dass diese Richtlinie durch die nationalen Arbeitsaufsichtsbehörden durchgesetzt wird. Diesen nationalen Behörden sollte eine Koordinierung auf Unionsebene sowie eine spezielle Fortbildung angeboten werden, um die Durchsetzung zu unterstützen.

Änderungsantrag 50

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 1 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission

1. Zweck dieser Richtlinie ist es, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, indem eine ***sicherere*** und verlässlicher planbare Beschäftigung gefördert und zugleich die

Geänderter Text

1. Zweck dieser Richtlinie ist es, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, indem eine ***transparentere*** und verlässlicher planbare Beschäftigung gefördert und

Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes gewährleistet wird.

zugleich die Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes gewährleistet wird.

Änderungsantrag 51

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 1 – Absatz 2

Vorschlag der Kommission

2. In dieser Richtlinie werden die Mindestrechte festgelegt, die für jede Arbeitnehmerin und jeden Arbeitnehmer in der Union gelten.

Geänderter Text

2. In dieser Richtlinie werden die Mindestrechte festgelegt, die für jede Arbeitnehmerin und jeden Arbeitnehmer in der Union gelten. ***Diese Rechte gelten für jede natürliche Person, die während einer bestimmten Zeit für eine andere Person nach deren Weisung Leistungen erbringt, für die sie als Gegenleistung eine Vergütung erhält, wenn zwischen diesen beiden Personen ein Abhängigkeits- oder Nachrangigkeitsverhältnis besteht. Für Personen, die diesen Kriterien nicht entsprechen, gilt diese Richtlinie nicht. Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, dass alle Personen, für die diese Richtlinie gilt, diese Mindestrechte im Rahmen des nationalen Rechts oder nationaler Verfahren einschließlich Tarifverträgen wirksam wahrnehmen können.***

Änderungsantrag 52

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 1 – Absatz 2 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

2a. Selbstständige, die nicht den Kriterien gemäß dieser Richtlinie entsprechen, fallen nicht in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie.

Änderungsantrag 53

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 1 – Absatz 3

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

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 einem Monat nicht mehr als insgesamt acht 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 Achtstunden-Zeitraum zugerechnet.*

entfällt

Begründung

Allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sollten dieselben Rechte eingeräumt werden.

Änderungsantrag 54

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 1 – Absatz 5

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

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 unberührt.

5. Die Mitgliedstaaten bestimmen *im Benehmen mit den Sozialpartnern*, 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

unberührt.

Änderungsantrag 55

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 1 – Absatz 5 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

5a. Die Mitgliedstaaten können aus sachlichen Gründen und, falls angemessen, im Benehmen mit den Sozialpartnern festlegen, dass einige Bestimmungen des Kapitels III für Streikkräfte, Polizeibehörden und andere Notdienste gelten, sofern dies angemessen ist.

Änderungsantrag 56

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 1 – Absatz 6

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

6. Die Mitgliedstaaten können entscheiden, die Verpflichtungen aus den Artikeln 10 und 11 sowie aus Artikel 14 Buchstabe a **nicht auf natürliche** Personen **anzuwenden**, die **zu** einem Haushalt **gehören**, in dem Arbeit für diesen Haushalt erbracht wird.

6. Die Mitgliedstaaten können **im Benehmen mit den Sozialpartnern** entscheiden, die Verpflichtungen aus den Artikeln 10 und 11 sowie aus Artikel 14 Buchstabe a **für** Personen **anzupassen**, die **in** einem Haushalt **als Arbeitgeber agieren**, in dem Arbeit für diesen Haushalt erbracht wird.

Änderungsantrag 57

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 2

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Artikel 2

Artikel 2

Begriffsbestimmungen

1. Für die Zwecke dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck

(a) „Arbeitnehmerin“ oder „Arbeitnehmer“ eine natürliche Person, die während einer bestimmten Zeit für eine andere Person nach deren Weisung Leistungen erbringt, für die sie als Gegenleistung eine Vergütung erhält;

(b) „Arbeitgeber“ eine oder mehrere natürliche oder juristische Person(en), die unmittelbar oder mittelbar Partei eines Beschäftigungsverhältnisses mit einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer ist bzw. sind;

*(c) „Beschäftigungsverhältnis“ das Arbeitsverhältnis zwischen **den oben definierten** Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern und Arbeitgebern;*

(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.*

2. Für die Zwecke dieser Richtlinie haben die Ausdrücke „Kleinstunternehmen“, „kleine Unternehmen“ und „mittlere Unternehmen“ die Bedeutung, die in der Empfehlung der Kommission vom 6. Mai 2003 betreffend die Definition der Kleinstunternehmen sowie der kleinen und mittleren Unternehmen⁴³ oder in einem späteren Rechtsakt, der diese Empfehlung ersetzt, festgelegt ist.

⁴³ ABl. L 124 vom 20.5.2003, S. 36.

Änderungsantrag 58

Vorschlag für eine Richtlinie

Begriffsbestimmungen

1. Für die Zwecke dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck

(a) „Beschäftigungsverhältnis“ das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern und Arbeitgebern;

(b) „Arbeitszeitplan“ einen Plan, in dem die Uhrzeiten und die Tage festgelegt sind, zu bzw. an denen die Arbeit beginnt und endet;

(c) „Referenzstunden und Referenztage“ Zeitfenster an festgelegten Tagen, in denen Arbeit stattfinden kann.

2. Für die Zwecke dieser Richtlinie haben die Ausdrücke „Kleinstunternehmen“, „kleine Unternehmen“ und „mittlere Unternehmen“ die Bedeutung, die in der Empfehlung der Kommission vom 6. Mai 2003 betreffend die Definition der Kleinstunternehmen sowie der kleinen und mittleren Unternehmen⁴³ oder in einem späteren Rechtsakt, der diese Empfehlung ersetzt, festgelegt ist.

⁴³ ABl. L 124 vom 20.5.2003, S. 36.

Artikel 2 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Artikel 2a

Informationspflicht

Der Arbeitgeber stellt jeder Arbeitnehmerin und jedem Arbeitnehmer die gemäß dieser Richtlinie erforderlichen Informationen schriftlich in Papierform oder, sofern sie für die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer zugänglich ist, diese bzw. dieser den Empfang bestätigt und sie gespeichert und ausgedruckt werden kann, in elektronischer Form bereit.

Änderungsantrag 59

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 3 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

1. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass den Arbeitgebern vorgeschrieben wird, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die wesentlichen Aspekte des Beschäftigungsverhältnisses zu unterrichten.

1. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass den Arbeitgebern vorgeschrieben wird, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ***unabhängig von der Art des Arbeitsvertrags mindestens*** über die wesentlichen Aspekte des Beschäftigungsverhältnisses zu unterrichten.

Änderungsantrag 60

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 3 – Absatz 2

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

2. Die in Absatz 1 genannte Unterrichtung umfasst folgende Informationen:

2. Die in Absatz 1 genannte Unterrichtung umfasst ***mindestens*** folgende Informationen:

Änderungsantrag 61

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 3 – Absatz 2 – Buchstabe a

Vorschlag der Kommission

(a) die Personalien der Parteien des Beschäftigungsverhältnisses;

Geänderter Text

(a) die Personalien der Parteien des Beschäftigungsverhältnisses, ***darunter auch wenigstens die vollständigen Namen, Anschriften und – sofern zutreffend – gesetzlichen Vertreter;***

Änderungsantrag 62

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 3 – Absatz 2 – Buchstabe b

Vorschlag der Kommission

(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;

Geänderter Text

(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; ***falls die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer an unterschiedlichen Orten arbeitet: die Maßnahmen und Vorkehrungen, die es der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer ermöglichen, zu unterschiedlichen Arbeitsorten zu gelangen, das Verfahren und die Vorankündigung;***

Änderungsantrag 63

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 3 – Absatz 2 – Buchstabe e

Vorschlag der Kommission

(e) falls das Beschäftigungsverhältnis befristet ist: das Enddatum oder die voraussichtliche Dauer des Beschäftigungsverhältnisses;

Geänderter Text

(e) falls das Beschäftigungsverhältnis befristet ist: das Enddatum oder die voraussichtliche Dauer des Beschäftigungsverhältnisses **sowie bei Leiharbeitnehmern die Namen der entleihenden Unternehmen;**

Änderungsantrag 64

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 3 – Absatz 2 – Buchstabe g**

Vorschlag der Kommission

(g) gegebenenfalls den Anspruch auf **vom** Arbeitgeber **bereitgestellte** **Fortbildung;**

Geänderter Text

(g) gegebenenfalls den Anspruch auf **Fortbildung, die der Arbeitgeber gemäß Unions- oder nationalem Recht und den einschlägigen Tarifverträgen oder gemäß der allgemeinen Bildungspolitik des Arbeitgebers bereitzustellen hat;**

Änderungsantrag 65

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 3 – Absatz 2 – Buchstabe h**

Vorschlag der Kommission

(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;**

Geänderter Text

(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 **Anspruchs auf Jahresurlaub;**

Änderungsantrag 66

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 3 – Absatz 2 – Buchstabe i**

Vorschlag der Kommission

(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;

Geänderter Text

(i) das bei der Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses vom Arbeitgeber und von der Arbeitnehmerin oder vom Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, einschließlich der Länge der **Kündigungsfristen**, oder, falls die **Kündigungsfristen** zum Zeitpunkt der Unterrichtung nicht angegeben werden **können**, die Modalitäten der Festsetzung der Kündigungsfristen **sowie die formalen rechtlichen Anforderungen für das Kündigungsschreiben und die Frist für die Einreichung einer Klage gegen die Kündigung**;

Änderungsantrag 67

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 3 – Absatz 2 – Buchstabe j**

Vorschlag der Kommission

(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;

Geänderter Text

(j) den anfänglichen Grundbetrag, gegebenenfalls andere **getrennt angegebene** Bestandteile, **wie Boni, Ausgleichszahlungen für Überstunden, Sachleistungen und andere Leistungen**, die Periodizität und die Art der Auszahlung der Vergütung, auf die die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer Anspruch hat;

Änderungsantrag 68

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 3 – Absatz 2 – Buchstabe k**

Vorschlag der Kommission

(k) **falls der Arbeitszeitplan völlig oder größtenteils unveränderlich ist: die Länge des Standardarbeitstages** oder der Standardarbeitswoche **der Arbeitnehmerin**

Geänderter Text

(k) **die Länge des Standardarbeitstags oder der Standardarbeitswoche der Arbeitnehmerin** oder **des Arbeitnehmers** **sowie gegebenenfalls die Modalitäten für**

oder des Arbeitnehmers sowie gegebenenfalls die Modalitäten und die Vergütung von Überstunden;

Arbeiten außerhalb des Standardarbeitstags oder der Standardarbeitswoche, einschließlich Modalitäten für Schichtänderungen und Überstunden, sowie die angemessene Frist für die Vorankündigung solcher Arbeiten und deren Vergütung;

Änderungsantrag 69

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 3 – Absatz 2 – Buchstabe l – Einleitung

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(l) falls der *Arbeitszeitplan völlig oder größtenteils veränderlich ist: den Hinweis darauf, dass der Arbeitszeitplan* variabel ist, *die Anzahl der garantiert bezahlten Stunden, die Vergütung der über die garantierten Stunden hinaus geleisteten Arbeit sowie, wenn der Arbeitszeitplan völlig oder größtenteils vom Arbeitgeber bestimmt wird,*

(l) falls der *Zeitplan der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers vollständig oder überwiegend* variabel ist, *informiert der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer über Folgendes:*

Änderungsantrag 70

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 3 – Absatz 2 – Buchstabe l – Ziffer i a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(ia) *den Grundsatz, dass der Arbeitszeitplan variabel ist, die Anzahl der garantiert bezahlten Stunden und die Vergütung für zusätzlich zu diesen garantierten Stunden erbrachte Arbeiten;*

Änderungsantrag 71

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 3 – Absatz 2 – Buchstabe l – Ziffer ii

Vorschlag der Kommission

(ii) die Mindestfrist, mit der der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer der Beginn eines Arbeitsauftrags angekündigt wird;

Geänderter Text

(ii) die Mindestfrist, mit der der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer der Beginn eines Arbeitsauftrags angekündigt wird, **und die Frist, innerhalb derer der Arbeitgeber diesen Arbeitsauftrag stornieren kann, nachdem die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ihn angenommen hat;**

Änderungsantrag 72

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 3 – Absatz 2 – Buchstabe m**

Vorschlag der Kommission

(m) gegebenenfalls die Angabe der 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;

Geänderter Text

(m) gegebenenfalls die Angabe der 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, **und – sofern zutreffend – der Ausschlussfristen;**

Änderungsantrag 73

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 3 – Absatz 2 – Buchstabe m a (neu)**

Vorschlag der Kommission

(ma) die Kontaktangaben der Arbeitnehmer- bzw. Gewerkschaftsvertreter;

Geänderter Text

Änderungsantrag 74

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 3 – Absatz 2 – Buchstabe n a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(na) den Nachweis über die Anmeldung bei dem bzw. den unter Buchstabe n genannten Sozialversicherungsträger bzw. Sozialversicherungsträgern, sofern der Arbeitgeber dafür verantwortlich ist;

Änderungsantrag 75

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 3 – Absatz 3

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

3. Die Informationen gemäß Absatz 2 Buchstaben f bis k und n können gegebenenfalls **durch einen** Hinweis auf die Rechts- und Verwaltungsvorschriften bzw. die Satzungs- oder Tarifvertragsbestimmungen **erteilt** werden, die für die entsprechenden Bereiche gelten.

3. Die Informationen gemäß Absatz 2 Buchstaben f bis k und n können gegebenenfalls **mit einem** Hinweis auf die Rechts- und Verwaltungsvorschriften bzw. die Satzungs- oder Tarifvertragsbestimmungen **versehen** werden, die für die entsprechenden Bereiche gelten.

Änderungsantrag 76

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 3 – Absatz 3 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

3a. Die Mitgliedstaaten vergewissern sich, dass den Praktikantinnen und Praktikanten alle in Bezug auf ihren Ausbildungs- und Arbeitsplan erforderlichen Informationen mitgeteilt werden, insbesondere Arbeitszeiten und -dauer, alle Vergütungen und Zulagen, Arbeitsrechte und -pflichten, sofern zutreffend, sowie Name und Aufgaben ihres Betreuers im Praktikumsverhältnis

*und die Ziele und Methoden der
Beurteilung und Weiterentwicklung.*

Änderungsantrag 77

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 3 – Absatz 3 b (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

3b. *Die angemessene Mindestfrist, mit der der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer der Beginn eines Arbeitsauftrags gemäß Absatz 2 Buchstabe l angekündigt wird, wird gegebenenfalls von den Mitgliedstaaten im Benehmen mit den Sozialpartnern festgelegt.*

Änderungsantrag 78

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 4 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

1. Die Informationen gemäß Artikel 3 Absatz 2 werden der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer individuell spätestens am ersten Tag des Beschäftigungsverhältnisses ***in Form eines Dokuments bereitgestellt. Dieses Dokument darf elektronisch bereitgestellt und übermittelt werden, sofern es für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer leicht zugänglich ist und gespeichert und ausgedruckt werden kann.***

1. Die Informationen gemäß Artikel 3 Absatz 2 ***Buchstaben a bis f und i bis l sowie na*** werden der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer individuell spätestens am ersten Tag des Beschäftigungsverhältnisses ***schriftlich*** bereitgestellt.

Änderungsantrag 79

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 4 – Absatz 1 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

1a. Die Informationen gemäß Artikel 3 Absatz 2 werden der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer spätestens innerhalb von sieben Arbeitstagen ab Beginn des Beschäftigungsverhältnisses schriftlich bereitgestellt.

Änderungsantrag 80

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 4 – Absatz 1 b (neu)**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

1b. Die Fristen nach Absatz 1a dürfen die Vertragslaufzeit nicht überschreiten.

Änderungsantrag 81

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 4 – Absatz 2**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

2. Die Mitgliedstaaten entwickeln Vorlagen und Modelle für das in Absatz 1 genannte Dokument, die sie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Arbeitgebern unter anderem auf einer zentralen offiziellen nationalen Website und im Rahmen anderer angemessener Maßnahmen zugänglich machen.

2. Die Mitgliedstaaten entwickeln ***nach Konsultation der Sozialpartner*** Vorlagen und Modelle für das in Absatz 1 genannte Dokument, die sie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Arbeitgebern unter anderem auf einer zentralen offiziellen nationalen Website und im Rahmen anderer angemessener Maßnahmen zugänglich machen.

Änderungsantrag 82

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 4 – Absatz 3**

Vorschlag der Kommission

3. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die Informationen über die Rechts- und Verwaltungsvorschriften bzw. die Satzungs- oder 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.

Geänderter Text

3. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die Informationen über die Rechts- und Verwaltungsvorschriften bzw. die Satzungs- oder ***allgemein geltenden*** 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, ***Gewerkschaften und*** Unternehmen ***in*** der Union.

Änderungsantrag 83

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 5 – Absatz 1 a (neu)**

Vorschlag der Kommission

Änderungsantrag 84

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 6 – Überschrift**

Vorschlag der Kommission

Zusätzliche Informationen für ins Ausland ***entsandte oder*** geschickte

Geänderter Text

Änderungen, die lediglich eine Änderung in den Rechts- und Verwaltungsvorschriften bzw. in den Satzungs- oder Tarifbestimmungen oder Betriebsratsvereinbarungen widerspiegeln, können durch einen Hinweis auf deren aktualisierten Stand mitgeteilt werden.

Geänderter Text

Zusätzliche Informationen für ins Ausland geschickte Arbeitnehmerinnen und

Änderungsantrag 85**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 6 – Absatz 1 – Einleitung***Vorschlag der Kommission*

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 in Artikel 4 Absatz 1 genannte Dokument **bereitgestellt wird** und dass darin zusätzlich zumindest Folgendes angegeben ist:

Geänderter Text

1. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass **der Arbeitgeber** 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 in Artikel 4 Absatz 1 genannte Dokument **bereitstellt** und dass darin zusätzlich zumindest Folgendes angegeben ist:

Änderungsantrag 86**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 6 – Absatz 1 – Buchstabe a***Vorschlag der Kommission*

(a) das Land oder die Länder, **in** dem bzw. **in** denen die Arbeit im Ausland geleistet werden soll, und die Dauer der Arbeit;

Geänderter Text

(a) das Land oder die Länder **sowie der Ort bzw. die Orte, an** dem bzw. **an** denen die Arbeit im Ausland geleistet werden soll, und die **voraussichtliche** Dauer der Arbeit;

Änderungsantrag 87**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 6 – Absatz 1 – Buchstabe c***Vorschlag der Kommission*

(c) falls anwendbar: die mit dem Arbeitsauftrag oder den Arbeitsaufträgen

Geänderter Text

(Betrifft nicht die deutsche Fassung.)

verbundenen Geld- oder Sachleistungen, zu denen bei entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, auf die die Richtlinie 96/71/EG anwendbar ist, Entsendezulagen gehören, und Regelungen für die Erstattung von Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten;

Änderungsantrag 88

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 6 – Absatz 1 – Buchstabe d

Vorschlag der Kommission

(d) ***falls anwendbar***: die Bedingungen für die Rückführung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers.

Geänderter Text

(d) die Bedingungen für die Rückführung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers.

Änderungsantrag 89

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 6 – Absatz 3

Vorschlag der Kommission

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.

Geänderter Text

3. Die Informationen gemäß Absatz 1 Buchstabe b und Absatz 2 Buchstabe a können gegebenenfalls durch einen Hinweis auf ***konkrete Bestimmungen von*** Rechts- und Verwaltungsvorschriften bzw. Satzungs- oder Tarifvertragsbestimmungen erteilt werden, die für die entsprechenden Bereiche gelten, ***sofern diese Tarifverträge für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer leicht zugänglich sind.***

Änderungsantrag 90

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 6 – Absatz 4

Vorschlag der Kommission

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.

Geänderter Text

4. Sofern **nach dem Recht der** Mitgliedstaaten, **durch das der Arbeitsvertrag geregelt wird**, nichts anderes **vorgesehen ist**, 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.

Änderungsantrag 91

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 7 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission

1. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass eine Probezeit, falls das Beschäftigungsverhältnis eine solche umfasst, **einschließlich Verlängerungen** nicht länger als sechs Monate dauert.

Geänderter Text

1. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass eine Probezeit, falls das Beschäftigungsverhältnis eine solche umfasst, nicht länger als sechs Monate dauert. **Bei befristeten Verträgen mit einer Dauer von weniger als 12 Monaten beträgt die Probezeit höchstens 25 % der erwarteten Vertragsdauer. Bei einer Vertragsverlängerung gilt für das Beschäftigungsverhältnis keine neue Probezeit. Alle Zeiten, die bei demselben Unternehmen, derselben Gruppe oder derselben Organisation gearbeitet werden, werden dieser Probezeit zugerechnet.**

Änderungsantrag 92

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 7 – Absatz 2

Vorschlag der Kommission

2. Die Mitgliedstaaten können längere Probezeiten festsetzen, wenn dies durch die

Geänderter Text

2. Die Mitgliedstaaten können **in Ausnahmefällen im Benehmen mit den**

Art der Beschäftigung gerechtfertigt oder *im Interesse der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers* ist.

Sozialpartnern längere Probezeiten *von maximal 9 Monaten* festsetzen, wenn dies durch die Art der Beschäftigung gerechtfertigt *ist, etwa bei Führungspositionen*, oder *wenn die Probezeit nicht an den Arbeitnehmerschutz geknüpft* ist.

Eine Probezeit wirkt dem Erwerb von Ansprüchen durch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gemäß nationalem Recht nicht entgegen.

Während der Probezeit genießen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die in dieser Richtlinie festgelegten Rechte.

Änderungsantrag 93

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 7 – Absatz 2 a (neu)**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

2a. *Die Mitgliedstaaten dürfen vorbehaltlich der ursprünglichen Vereinbarung zwischen der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber Probezeiten verlängern, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer aufgrund einer längeren Krankheit oder eines längeren Urlaubs ununterbrochen abwesend war, um es dem Arbeitgeber wie auch der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer zu ermöglichen zu überprüfen, ob die Tätigkeit den jeweiligen Erwartungen und Anforderungen entspricht. In keinem Fall darf eine Probezeit einseitig verlängert werden.*

Änderungsantrag 94

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 8 – Absatz 1**

Vorschlag der Kommission

1. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass ein Arbeitgeber Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht verbieten darf, **außerhalb des mit ihm festgelegten Arbeitszeitplans eine Beschäftigung bei anderen Arbeitgebern aufzunehmen.**

Geänderter Text

1. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass ein Arbeitgeber Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht verbieten darf, **eine Beschäftigung bei anderen Arbeitgebern aufzunehmen, und dass ein Arbeitgeber einen solchen Schritt auch nicht be- oder verhindern darf und keine Sanktionen in diesen Fällen verhängen darf.**

Änderungsantrag 95

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 8 – Absatz 1 a (neu)**

Vorschlag der Kommission

1a. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit mehr als einem Beschäftigungsverhältnis bei der Organisation der Arbeitszeit die Mindestanforderungen an Sicherheit und Gesundheit im Sinne der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates^{1a} gelten.

^{1a} *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).*

Änderungsantrag 96

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 8 – Absatz 2**

Vorschlag der Kommission

2. Die **Arbeitgeber** dürfen **jedoch**

Geänderter Text

2. Die **Mitgliedstaaten** dürfen **nach**

Unvereinbarkeitskriterien festlegen, **bei deren Vorliegen solche Beschränkungen aus legitimen Gründen, etwa zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen oder zur Vermeidung von Interessenkonflikten, gerechtfertigt sind.**

Konsultierung der Sozialpartner Bedingungen für die Anwendung von Unvereinbarkeitskriterien durch die Arbeitgeber festlegen, insbesondere Auflagen, wonach eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer auf der Grundlage begründeter und objektiver Gründe wie Gesundheit und Sicherheit, Schutz von Geschäftsgeheimnissen, Geheimhaltung, Integrität des öffentlichen Dienstes oder Vermeidung von Interessenkonflikten nicht für bestimmte Gruppen von Arbeitgebern tätig sein darf.

Änderungsantrag 97

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 9 – Absatz 1 – Einleitung

Vorschlag der Kommission

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer, deren bzw. dessen Arbeitszeitplan völlig oder größtenteils **veränderlich ist und völlig oder größtenteils vom Arbeitgeber bestimmt wird, nur dann vom Arbeitgeber verpflichtet werden kann zu arbeiten,**

Geänderter Text

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer, deren bzw. dessen Arbeitszeitplan völlig oder größtenteils **variabel ist, nicht vom Arbeitgeber verpflichtet werden kann zu arbeiten, es sei denn, die beiden folgenden Voraussetzungen sind erfüllt:**

Änderungsantrag 98

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 9 – Absatz 1 – Buchstabe a

Vorschlag der Kommission

(a) wenn die Arbeit innerhalb der vorab bestimmten Referenzstunden und Referenztage stattfindet, die gemäß Artikel 3 Absatz 2 Buchstabe I Ziffer i zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses schriftlich festgelegt worden sind, und

Geänderter Text

(Betrifft nicht die deutsche Fassung.)

Änderungsantrag 99

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 9 – Absatz 1 – Buchstabe b

Vorschlag der Kommission

(b) wenn der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer mit einem angemessenen zeitlichen Vorlauf über einen Arbeitsauftrag gemäß Artikel 3 Absatz 2 Buchstabe I Ziffer ii unterrichtet.

Geänderter Text

(b) wenn der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer mit einem angemessenen zeitlichen Vorlauf über einen Arbeitsauftrag gemäß Artikel 3 Absatz 2 Buchstabe I Ziffer ii unterrichtet.
Dieser zeitliche Vorlauf wird von den Mitgliedstaaten im Benehmen mit den Sozialpartnern festgelegt.

Änderungsantrag 100

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 9 – Absatz 1 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

1a. Wenn eine oder beide der in Absatz 1 festgelegten Bedingungen nicht erfüllt werden, ist die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer berechtigt, einen Arbeitsauftrag abzulehnen, ohne dass ihr bzw. ihm daraus Nachteile entstehen.

Änderungsantrag 101

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 9 – Absatz 1 b (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

1b. Storniert ein Arbeitgeber einen Arbeitsauftrag nicht innerhalb der Frist gemäß Artikel 3 Absatz 2 Buchstabe I Ziffer ii, hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer Anspruch auf Vergütung für die Arbeitsstunden, in Bezug auf welche die Frist galt.

Die Mitgliedstaaten können die Frist im Sinne von Unterabsatz 1 nach Konsultation der Sozialpartner festlegen.

Die Vergütung nach Unterabsatz 1 ist nicht an einen zukünftigen Arbeitsauftrag geknüpft.

Änderungsantrag 102

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 9 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Artikel 9a

*Zusatzmaßnahmen für mehr
Planungssicherheit bei Abrufverträgen*

1. Die Mitgliedstaaten können Beschäftigungsverhältnisse untersagen, bei denen vor Beginn des Beschäftigungsverhältnisses keine garantierte Anzahl bezahlter Arbeitsstunden festgelegt wird.

2. Sofern es keine rechtlichen Vorkehrungen zur Verhinderung der missbräuchlichen Nutzung von Abrufverträgen gibt, insbesondere wenn bei einem Beschäftigungsverhältnis keine garantierte Anzahl bezahlter Arbeitsstunden im Voraus festgelegt wird, führen die Mitgliedstaaten nach Konsultation der Sozialpartner und unter Berücksichtigung der Bedürfnisse bestimmter Branchen bzw. Kategorien von Arbeitnehmern die folgenden Maßnahmen ein:

(i) die Bedingung, dass Arbeitgeber den zuständigen Behörden objektive Gründe für die Verwendung solcher Verträge angeben, sowie eine effektive zeitliche Obergrenze von weniger als sechs Monaten für die Verwendung eines solchen Vertrags gegenüber den betreffenden Arbeitnehmerinnen und

Arbeitnehmern;

(ii) ab sechs Monate nach Beginn des Beschäftigungsverhältnisses die einfache Vermutung, dass ein Arbeitsvertrag vorliegt, der für die folgenden sechs Monate Arbeitsstunden in Höhe von mindestens 75 % der in den vorangegangenen sechs Monaten geleisteten Arbeitsstunden, unabhängig von ihrer Verteilung über die Monate, vorsieht;

Änderungsantrag 103

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 10 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission

1. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die seit mindestens sechs Monaten bei demselben Arbeitgeber tätig sind, **ihren Arbeitgeber um eine Beschäftigungsform mit verlässlicheren und sichereren Arbeitsbedingungen**, falls verfügbar, ersuchen **dürfen**.

Geänderter Text

1. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die seit mindestens sechs Monaten **ununterbrochen** bei demselben Arbeitgeber tätig sind **oder obligatorische Fortbildungsmaßnahmen und die verbindliche Probezeit absolviert haben, eine begründete schriftliche Antwort erhalten, falls sie** um den Übergang zu einer verlässlicheren **Beschäftigungsform**, falls verfügbar, ersuchen. **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 dem ununterbrochenen sechsmonatigen Dienst zugerechnet. Die Mitgliedstaaten können die Häufigkeit dieser Antworten begrenzen.**

Änderungsantrag 104

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 10 – Absatz 2

Vorschlag der Kommission

2. Der Arbeitgeber erteilt innerhalb eines Monats nach dem Ersuchen eine schriftliche Antwort. 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.

Geänderter Text

2. Der Arbeitgeber **zieht das Ersuchen angemessen in Erwägung und** erteilt innerhalb eines Monats nach dem Ersuchen eine **hinreichend begründete** schriftliche Antwort. Bei natürlichen Personen, die als Arbeitgeber fungieren, **und** bei Kleinstunternehmen können die Mitgliedstaaten vorsehen, 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.

Änderungsantrag 105

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 10 – Absatz 2 a (neu)**

Vorschlag der Kommission

Änderungsantrag 106

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 10 a (neu)**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

2a. Dieser Artikel gilt unbeschadet der Richtlinien 97/81/EG, 99/70/EG und 2008/104/EG.

Geänderter Text

Artikel 10a

**Informationen über interne
Stellenausschreibungen**

Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, dass alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – einschließlich derjenigen,

die sich in einem längeren Urlaub befinden – über interne Beförderungsverfahren oder Stellenausschreibungen informiert werden, die in dem Unternehmen oder der Niederlassung verfügbar werden, um Anreize für die Weiterentwicklung ihrer beruflichen Laufbahn zu setzen. Diese Informationen werden über eine allgemeine Mitteilung per E-Mail, online oder an einem angemessenen Ort im Unternehmen oder in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers bereitgestellt.

Änderungsantrag 107

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 11 – Überschrift

Vorschlag der Kommission

Fortbildung

Geänderter Text

Obligatorische Fortbildung

Änderungsantrag 108

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 11 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission

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

Geänderter Text

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kostenlos Fortbildung angeboten wird, wenn die **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer während des Beschäftigungsverhältnisses, auch vor Beginn der tatsächlichen Arbeit, seitens ihrer Arbeitgeber oder** aufgrund von Unions- oder nationalen Rechtsvorschriften, **einschlägigen Tarifverträgen oder internen Bestimmungen** verpflichtet sind, **obligatorische Fortbildungsmaßnahmen zu absolvieren, um die Arbeit auszuführen**, für die sie beschäftigt

werden *oder die der Arbeitgeber bei der betreffenden Arbeitsstelle erfordert.*

Änderungsantrag 109

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 11 – Absatz 1 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Mit Ausnahme von angemessen begründeten Fällen findet die Fortbildung während der Arbeitszeit statt. Sie wird als Arbeitszeit angerechnet. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer behält den gleichen Anspruch auf Vergütung, als hätte sie oder er gearbeitet.

Änderungsantrag 110

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 12 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Die Mitgliedstaaten *können den Sozialpartnern erlauben*, im Einklang mit dem nationalen Recht oder den nationalen Gepflogenheiten *Tarifverträge zu schließen, 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.*

Die Mitgliedstaaten *setzen Anreize für die Sozialpartner, damit sie* im Einklang mit dem nationalen Recht oder den nationalen Gepflogenheiten *einen auf hoher Ebene funktionierenden sozialen Dialog fördern oder beibehalten* und *Tarifverträge auf angemessener Ebene aushandeln, schließen und durchsetzen oder beibehalten.*

Änderungsantrag 111

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 12 – Absatz 1 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Die Mitgliedstaaten erlauben den führenden Sozialpartnern auf nationaler oder branchenbezogener Ebene, Tarifverträge auf angemessener Ebene auszuhandeln, zu schließen oder durchzusetzen, Vorkehrungen im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu treffen, mit denen die Bestimmungen nach Kapitel III angepasst, ergänzt oder verbessert werden, sofern sie den Mindestanforderungen im Sinne dieser Richtlinie entsprechen, oder geltende Tarifverträge aufrechtzuerhalten, wenn dabei der Arbeitnehmerschutz insgesamt gewahrt bleibt.

Änderungsantrag 112

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 12 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Artikel 12a

Gleiches Entgelt

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass der Grundsatz des gleichen Entgelts und der gleichen Bedingungen für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ungeachtet ihres Beschäftigungsstatus gilt. Die Mitgliedstaaten sorgen für die Beseitigung von Diskriminierung hinsichtlich aller Aspekte und Bedingungen der Vergütung und hinsichtlich aller Beschäftigungsbedingungen; dabei ist der Beschäftigungsstatus irrelevant.

Änderungsantrag 113

Vorschlag für eine Richtlinie

Artikel 14 – Absatz 1 – Einleitung

Vorschlag der Kommission

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, Artikel 5 bzw. Artikel 6 **erhalten** und der Arbeitgeber dieses Versäumnis nicht innerhalb von 15 Tagen, nachdem er davon unterrichtet wurde, abstellt, **eine der** folgenden Regelungen angewandt **wird**:

Geänderter Text

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, Artikel 5 bzw. Artikel 6 **erhält** und der Arbeitgeber dieses Versäumnis nicht innerhalb von 15 Tagen, nachdem er davon unterrichtet wurde, abstellt, **die beiden** folgenden Regelungen angewandt **werden**:

Änderungsantrag 114

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 14 – Absatz 1 – Buchstabe a

Vorschlag der Kommission

(a) Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kommt in den Genuss von für sie oder ihn günstigen Vermutungen, die vom Mitgliedstaat festgelegt werden. Umfasste die Unterrichtung nicht die in Artikel 3 Absatz 2 Buchstabe e, f, k oder l aufgeführten Informationen, so wird von der günstigen Vermutung ausgegangen, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis hat, dass es keine Probezeit gibt bzw. dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer eine Vollzeitstelle hat. Die Arbeitgeber haben die Möglichkeit, die Vermutungen zu widerlegen; oder

Geänderter Text

(a) Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kommt in den Genuss von für sie oder ihn günstigen Vermutungen, die vom Mitgliedstaat festgelegt werden. Umfasste die Unterrichtung nicht die in Artikel 3 Absatz 2 Buchstabe e, f, k oder l aufgeführten Informationen, so wird von der günstigen Vermutung ausgegangen, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis hat, dass es keine Probezeit gibt bzw. dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer eine Vollzeitstelle hat. Die Arbeitgeber haben die Möglichkeit, die Vermutungen zu widerlegen; **und**

Änderungsantrag 115

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 14 – Absatz 1 – Buchstabe b

Vorschlag der Kommission

(b) die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer erhält die Möglichkeit, bei einer zuständigen Behörde zeitnah eine Beschwerde einzureichen. Befindet die zuständige Behörde, dass die Beschwerde berechtigt ist, so weist sie den oder die betreffenden Arbeitgeber an, die fehlenden Informationen zu erteilen. Erteilt der Arbeitgeber die fehlenden Informationen nicht innerhalb von **15 Tagen** nach Eingang der Anweisung, so hat die Behörde die Möglichkeit, eine angemessene Verwaltungsstrafe zu verhängen, auch noch nach dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses. Die Arbeitgeber haben die Möglichkeit, eine verwaltungsrechtliche Beschwerde gegen die Entscheidung zur Verhängung der Strafe einzulegen. Die Mitgliedstaaten können bestehende Stellen als zuständige Behörden benennen.

Geänderter Text

(b) die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer erhält die Möglichkeit, bei einer zuständigen Behörde zeitnah eine Beschwerde einzureichen **und in einem angemessenen Zeitrahmen eine ausreichende Antwort zu erhalten**. Befindet die zuständige Behörde, dass die Beschwerde berechtigt ist, so weist sie den oder die betreffenden Arbeitgeber an, die fehlenden Informationen zu erteilen. Erteilt der Arbeitgeber die fehlenden Informationen nicht innerhalb **der von der zuständigen Behörde festgelegten Frist** nach Eingang der Anweisung, so hat die Behörde die Möglichkeit, eine angemessene Verwaltungsstrafe zu verhängen, **und zwar** auch noch nach dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses. Die Arbeitgeber haben die Möglichkeit, eine verwaltungsrechtliche Beschwerde gegen die Entscheidung zur Verhängung der Strafe einzulegen. Die Mitgliedstaaten können bestehende Stellen als zuständige Behörden benennen.

Änderungsantrag 116

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 14 a (neu)**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Artikel 14a

Faktenlage

Die Ermittlung des Vorliegens eines Beschäftigungsverhältnisses orientiert sich an den Fakten, die sich auf die tatsächliche Arbeitsleistung beziehen, und nicht an der Beschreibung des Verhältnisses seitens der Parteien als Grundlage.

Änderungsantrag 117

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 16 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission

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 Gerichtsverfahren angestrengt haben mit dem Ziel, die Einhaltung** der im Rahmen dieser Richtlinie gewährten Rechte **durchzusetzen**.

Geänderter Text

Die Mitgliedstaaten führen die notwendigen Maßnahmen ein, um **alle** Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – **ungeachtet der Art und Dauer ihres Beschäftigungsverhältnisses** –, darunter auch Arbeitnehmervertreterinnen und **-vertreter sowie Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertreter**, vor jedweder Benachteiligung durch den Arbeitgeber oder vor negativen Konsequenzen zu schützen, denen sie ausgesetzt sind, weil sie **eines** der im Rahmen dieser Richtlinie gewährten Rechte **wahrnehmen**.

Änderungsantrag 118

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 17 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission

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.

Geänderter Text

1. Die Mitgliedstaaten ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, um eine Kündigung oder Maßnahmen mit gleicher Wirkung zu untersagen, wenn diese Maßnahmen damit begründet werden, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die in dieser Richtlinie vorgesehenen Rechte in Anspruch genommen haben. **Zu den Maßnahmen zählt ferner der Anspruch auf Wiederherstellung des Beschäftigungsverhältnisses**.

Änderungsantrag 119

Vorschlag für eine Richtlinie

Artikel 17 – Absatz 2

Vorschlag der Kommission

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.

Geänderter Text

2. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die – ***falls zutreffend – bei Abschluss der Probezeit*** 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. ***Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, dass die Frist für die Erhebung einer Kündigungsschutzklage so lange ausgesetzt wird, bis der Arbeitnehmer eine schriftliche Begründung vom Arbeitgeber erhalten hat.***

Änderungsantrag 120

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 17 – Absatz 6 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

6a. Die Mitgliedstaaten ermöglichen den Gewerkschaften, Verbandsklagen zum Schutz der Kollektivinteressen der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit dieser Richtlinie gemäß der Richtlinie 2009/22/EG des Europäischen Parlaments und des Rates^{1a} zu erheben.

^{1a} ***Richtlinie 2009/22/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. April 2009 über Unterlassungsklagen zum Schutz der Verbraucherinteressen (kodifizierte Fassung) (ABl. L 110 vom 1.5.2009, S. 30).***

Änderungsantrag 121

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 17 – Absatz 6 b (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

6b. Führt der Arbeitgeber keine stichhaltigen Gründe für die Kündigung oder vergleichbare Maßnahme gemäß Absatz 2 an, so wird davon ausgegangen, dass der Arbeitnehmer aufgrund der Wahrnehmung der mit dieser Richtlinie gewährten Rechte entlassen wurde. Etwaige rechtliche Folgen, etwaige Vorbereitungen auf eine Kündigung oder eine etwaige Kündigung aufgrund der Wahrnehmung der im Rahmen der vorliegenden Richtlinie gewährten Rechte sind unwirksam.

Änderungsantrag 122

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 17 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Artikel 17a

**Beweislast hinsichtlich des Vorliegens
eines Beschäftigungsverhältnisses**

**Die Beweislast dafür, dass kein
Beschäftigungsverhältnis vorlag, liegt bei
der natürlichen oder juristischen Person,
die als Arbeitgeber identifizierbar ist.**

Änderungsantrag 123

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 18 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission

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 Mitgliedstaaten ergreifen alle erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass diese Sanktionen angewendet werden. Die Sanktionen müssen wirksam, angemessen und abschreckend sein. Sie können in Form eines Bußgeldes verhängt werden. Sie können auch eine Entschädigungszahlung umfassen.

Geänderter Text

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 Mitgliedstaaten ergreifen alle erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass diese Sanktionen angewendet werden. Die Sanktionen müssen wirksam, angemessen und abschreckend sein. Sie können in Form eines Bußgeldes verhängt werden. Sie können auch eine **angemessene und verhältnismäßige** Entschädigungszahlung umfassen.

Änderungsantrag 124

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 18 a (neu)**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Artikel 18a

Gleichbehandlung

Die Mitgliedstaaten stellen Folgendes sicher:

(a) Der Grundsatz des gleichen Entgelts und der gleichen Bedingungen wie bei vergleichbaren Dauerbeschäftigten gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ungeachtet ihres Beschäftigungsstatus.

(b) Ist in demselben Betrieb kein vergleichbarer Dauerbeschäftigter vorhanden, erfolgt der Vergleich anhand des anwendbaren Tarifvertrags oder in Ermangelung eines solchen gemäß den einzelstaatlichen gesetzlichen oder tarifvertraglichen Bestimmungen oder Gepflogenheiten.

*(c) Es findet keinerlei
Diskriminierung hinsichtlich aller
Aspekte und Bedingungen der Vergütung
und hinsichtlich aller
Beschäftigungsbedingungen statt,
ungeachtet des Beschäftigungsstatus.*

Änderungsantrag 125

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 18 b (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Artikel 18b

Zugang zum Sozialschutz

*Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge,
dass die Arbeitnehmer Zugang zum
Sozialschutz haben, indem sie die
formelle Absicherung unabhängig von
der Art des Beschäftigungsverhältnisses
für alle Arbeitnehmer verpflichtend
machen.*

Änderungsantrag 126

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 18 c (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Artikel 18c

Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

*Die Mitgliedstaaten treffen die
erforderlichen Maßnahmen, um
sicherzustellen, dass Arbeitnehmerinnen
und Arbeitnehmer mit variablen
Arbeitszeitplänen und variablen
Referenzstunden bzw. -tagen
entsprechend der Art der Tätigkeit
Zugang zum Sicherheits- und
Gesundheitsschutz sowie zu
Präventionsdiensten und -einrichtungen
für Sicherheit und Gesundheitsschutz am*

Arbeitsplatz haben.

Änderungsantrag 127

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 19 – Überschrift

Vorschlag der Kommission

Günstigere Bestimmungen

Geänderter Text

Regressionsverbot und günstigere
Bestimmungen

Änderungsantrag 128

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 19 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission

1. Diese Richtlinie ***rechtfertigt nicht*** eine Verringerung ***des*** den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den Mitgliedstaaten bereits jetzt gewährten allgemeinen Schutzniveaus.

Geänderter Text

1. Diese Richtlinie ***und die Maßnahmen, die mit Blick auf ihre Umsetzung getroffen wurden, rechtfertigen weder*** eine Verringerung, ***Untergrabung oder Beeinträchtigung der*** den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ***verliehenen Rechte*** in den Mitgliedstaaten ***und des ihnen*** bereits jetzt ***in dem jeweiligen Mitgliedstaat durch nationale Rechtsvorschriften, Tarifverträge oder Gepflogenheiten*** gewährten allgemeinen Schutzniveaus, ***noch dürfen sie zu diesen Zwecken verwendet oder zitiert werden.***

Änderungsantrag 129

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 20 – Absatz 1 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Ia. Die Mitgliedstaaten beziehen die Sozialpartner im Einklang mit den

nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten in die Umsetzung dieser Richtlinie ein und stellen ihnen alle erforderlichen Mittel zur Verfügung, damit die Einbeziehung wirksam ist.

Änderungsantrag 130

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 20 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Artikel 20a

Kontrollen und Überwachung

Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, dass durch nationale Stellen oder durch die Sozialpartner wirksame und angemessene Kontrollen zur Überwachung und Durchsetzung der Umsetzung dieser Richtlinie durchgeführt werden. Die Mitgliedstaaten sorgen ferner dafür, dass diese Stellen und die Sozialpartner über entsprechende Mittel verfügen und entsprechend spezifisch geschult werden, damit sie diese Kontrollen durchführen können.

Die Kommission fördert den Austausch einschlägiger Beamter und Schulungen, und sie erleichtert und fördert Initiativen für bewährte Verfahren, auch solche der Sozialpartner auf Unionsebene.

Änderungsantrag 131

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 20 b(neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Artikel 20b

Erleichterung der Einreichung von Beschwerden

Die Mitgliedstaaten sorgen für wirksame Verfahren, mit deren Hilfe Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entweder unmittelbar beim Arbeitgeber oder über von den Mitgliedstaaten benannte Dritte, etwa Gewerkschaften oder andere Vereinigungen oder eine zuständige Behörde des Mitgliedstaats, sofern dies nach innerstaatlichem Recht vorgesehen ist, Beschwerde bei Verletzungen ihrer Rechte im Sinne dieser Richtlinie einreichen können.

Änderungsantrag 132

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 21 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission

Die in dieser Richtlinie festgelegten Rechte und Pflichten sind auf bestehende Beschäftigungsverhältnisse ab dem [Tag des Inkrafttretens + zwei Jahre] anwendbar. Auf Aufforderung einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers müssen die Arbeitgeber jedoch die in Artikel 4 Absatz 1, Artikel 5 und Artikel 6 genannten Dokumente bereitstellen oder ergänzen. Das Ausbleiben einer solchen Aufforderung darf nicht zur Folge haben, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von den mit dieser Richtlinie eingeführten Mindestrechten ausgeschlossen werden.

Geänderter Text

Die in dieser Richtlinie festgelegten Rechte und Pflichten sind auf bestehende Beschäftigungsverhältnisse ab dem [Tag des Inkrafttretens + zwei Jahre] anwendbar. Auf Aufforderung einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers **oder eines Vertreters im Auftrag der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers** müssen die Arbeitgeber jedoch die in Artikel 4 Absatz 1, Artikel 5 und Artikel 6 genannten Dokumente bereitstellen oder ergänzen. Das Ausbleiben einer solchen Aufforderung darf nicht zur Folge haben, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von den mit dieser Richtlinie eingeführten Mindestrechten ausgeschlossen werden.

Änderungsantrag 133

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 22 – Absatz 1

Vorschlag der 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 + **zwei** Jahre] die Anwendung dieser Richtlinie, um gegebenenfalls die notwendigen Änderungen vorzuschlagen.

Geänderter Text

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

BEGRÜNDUNG

Der Vorschlag der Europäischen Kommission soll die Richtlinie von 1991 über schriftliche Erklärungen (91/533/EWG) durch ein neues Instrument ersetzen, das die Transparenz der Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewährleistet und neue konkrete Rechte definiert, die die Planungssicherheit und die Sicherheit der Arbeitsbedingungen vor allem für diejenigen verbessern sollen, die sich in nicht traditionellen Beschäftigungsverhältnissen befinden. Der Vorschlag gründet sich auf die Schlussfolgerungen der REFIT-Evaluierung¹ der Richtlinie über die schriftliche Erklärung, in denen Schwachstellen im Geltungsbereich sowie hinsichtlich der Effizienz aufgezeigt wurden.

Gemäß Artikel 154 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) leitete die Kommission im April und September 2017 eine Anhörung der europäischen Sozialpartner in zwei Phasen ein. Die Diskussionen zwischen den Sozialpartnern ermöglichten es nicht, einen Dialog gemäß Artikel 155 AEUV zur Herstellung vertraglicher Beziehungen einschließlich des Abschlusses von Vereinbarungen zu dem Thema in Gang zu setzen.

In Anbetracht der Tatsache, dass die Umsetzung der Verpflichtungen der Union hinsichtlich der Verbesserung der Arbeitsbedingungen ihrer Bürger von größter Wichtigkeit ist, hat die Kommission diesen Vorschlag am 21. Dezember 2017 angenommen². Es wäre von entscheidender Bedeutung, dass die beiden gesetzgebenden Instanzen – Parlament und Rat – die Herausforderung annehmen und sich verpflichten, vor Ende der Wahlperiode des Parlaments 2019 ein Abkommen zu diesen wichtigen Themen zu schließen. Nur so ist es möglich, die Erwartungen der Bürger und Bürgerinnen zu erfüllen und zu ihrem Wohlstand beizutragen.

Mit dieser Richtlinie sollen drei Ziele verfolgt werden. Erstens sollen die Rechte, die in der Interinstitutionellen Proklamation zur europäischen Säule sozialer Rechte von Göteborg vom 17. November 2017³ anerkannt wurden, eine konkretere Form erhalten. Insbesondere sollte zur Umsetzung mehrerer in der Säule verankerter Grundsätze beigetragen werden, etwa der Grundsätze 5 und 7, welche sich auf sichere und anpassungsfähige Beschäftigung sowie Informationen über Beschäftigungsbedingungen und Kündigungsschutz beziehen.

Mit der Richtlinie werden bestimmte allgemeine Mindestrechte für die Unionsbürger und Arbeitnehmer festgelegt, und es wird auf eine starke soziale Nachfrage sowie den Wunsch reagiert, die EU den Bürgern näher zu bringen, damit sie spüren, dass Europa für und auf sie zählt. Beispielsweise enthält die Richtlinie eine Beschränkung der Probezeit auf 6 Monate, es sei denn, eine längere Dauer ist gerechtfertigt. Außerdem werden das Recht, für andere Arbeitgeber zu arbeiten, durch das Verbot sogenannter Ausschließlichkeits- und Unvereinbarkeitsklauseln und das Recht auf mehr Planungssicherheit bei den Arbeitszeiten für Personen mit variablen Arbeitszeiten festgelegt.

¹ REFIT-Evaluierung der Richtlinie 91/533/EWG (SWD(2017)0205).

² Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union (COM(2017)0797 – 2017/0355(COD)).

³ Interinstitutionelle Proklamation zur europäischen Säule sozialer Rechte, ABl. C 428 vom 13.12.2017, S. 10.

Es liegt auf der Hand, dass diese allgemeinen Mindestrechte klar abgegrenzt werden müssen, wobei es den Mitgliedsstaaten überlassen bleibt, sie zu verbessern, falls sie dies wünschen. Darüber hinaus muss klar sein, dass die praktische Umsetzung dieser Rechte nur auf Ebene der einzelnen Mitgliedstaaten erfolgen kann.

Es gilt dabei nicht nur, das Subsidiaritätsprinzip umzusetzen, sondern gleichzeitig eine praxisbezogene und dezentralisierende Logik anzuwenden, da die europäischen Arbeitsmärkte das Ergebnis jahrhundertalter Kulturen, unterschiedlicher Produktionsstrukturen, verschiedenartiger finanzieller Randbedingungen und sogar des jeweiligen Klimas sind.

Ein einheitlicher Ansatz für alle wäre in diesem Fall absurd. Die Umsetzung der Richtlinie wird über die Umsetzungsgesetze der einzelnen Mitgliedsstaaten erfolgen.

Außerdem ist darauf hinzuweisen, dass die Rolle des sozialen Dialogs und der Tarifverträge in der DNA des sozialen Europas verankert ist und dass deshalb dem sozialen Dialog in all seinen Formen ein höherer Stellenwert beigemessen werden muss, um diese Mindestrechte auf nationaler Ebene weiterzuentwickeln, zu ergänzen, zu verbessern, umzusetzen und zu verstärken.

Zweitens trägt die Richtlinie somit erheblich zur Errichtung eines sozialen Rechtsrahmens bei, innerhalb dessen auf freien Wettbewerb und die uneingeschränkte Freizügigkeit der Bürger aufgebaut werden kann, was häufig als einheitliche Ausgangsbedingungen bezeichnet wird. Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer und Bürger ist ein Grundrecht der Europäer sowie ein unverzichtbares Instrument zur Senkung der Arbeitslosigkeit und zur Förderung von wirtschaftlichem und sozialem Zusammenhalt.

Doch Europa – ob es jetzt ein soziales Europa bleibt oder nicht – will, dass sich diese Freizügigkeit und der freie Wettbewerb unter Einhaltung der Grundrechte für die Arbeitnehmer entwickeln, d. h. mit den gleichen Mindeststandards für alle. Eine Aufwärtskonvergenz ist nicht möglich, wenn Mobilität und Wettbewerb verhindert werden, aber es darf nicht zugelassen werden, dass der Wettbewerb zulasten der sozialen Rechte und Arbeitnehmerrechte stattfindet, die für die Arbeitnehmer wesentlich sind. In Europa gelten teilweise sehr ausführliche Bestimmungen, die eingebracht wurden, damit der Binnenmarkt ordnungsgemäß funktioniert und auf den vier Grundfreiheiten der Freizügigkeit aufgebaut werden kann.

Nun ist es an der Zeit, auf den Mindestbestimmungen zu Beschäftigungsverhältnissen und Arbeitnehmerrechten aufzubauen, was mit der vorliegenden Richtlinie der Fall ist, indem diese Bestimmungen nach 27 Jahren Geltungszeit der Richtlinie über die schriftliche Erklärung aktualisiert und klargestellt werden. Ohne eine vollständige Errichtung und uneingeschränkte Ausübung der Freizügigkeit der Arbeitnehmer und ohne gemeinsame Mindestbestimmungen zu den Arbeitsbedingungen ist der Binnenmarkt niemals vollständig oder uneingeschränkt integriert.

Schließlich wird der Vorschlag eindeutig auch deshalb vorgelegt, um neuen Beschäftigungsformen einen Rahmen zu geben, und zwar sowohl denen, die bereits bekannt sind, als auch denen, die im Laufe der rasanten Entwicklung neuer Technologien entstehen. In diesem Sinne ist die vorgeschlagene Richtlinie eine Antwort auf die jüngsten Entschlüsse des Parlaments, in denen die Kommission aufgefordert wird, die Richtlinie zu überprüfen, um neuen Beschäftigungsformen gerecht zu werden und dafür zu sorgen, dass alle Arbeitnehmer,

ungeachtet der Vertragsart oder des Beschäftigungsverhältnisses, über ein Grundpaket an Rechten verfügen¹.

Europa will unmissverständlich eine mit dem europäischen Sozialmodell unvereinbare Ausbeutung und mangelnden Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in neuen Formen der Erwerbstätigkeit verhindern, die flexibler, einfallreicher oder anpassungsfähiger sind. Diese neuen Beschäftigungsformen dürfen nicht gegen die Mindestrechte der Transparenz und des freien Informationszugangs der Arbeitssuchenden verstoßen, ohne dabei gleichzeitig ihre Flexibilität (welche häufig auch ein Vorteil für den Arbeitnehmer ist) oder ihre Anpassungsfähigkeit zu verlieren. In der vorgeschlagenen Richtlinie wird angeregt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Union aktualisierte und detaillierte Informationen zu ihrem Beschäftigungsverhältnis erhalten müssen.

Zudem sind die Bemühungen der Kommission zu begrüßen, den persönlichen Geltungsbereich der Richtlinie zu präzisieren, indem eine Begriffsbestimmung des Begriffs „Arbeitnehmer“ eingeführt wird, wonach der Arbeitnehmerstatus nach der ständigen Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) eingestuft wird. Der Geltungsbereich wird zudem so ausgeweitet, dass die Möglichkeiten für die Mitgliedstaaten eingeschränkt werden, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in kurzzeitig bestehenden oder Gelegenheitsbeschäftigungsverhältnissen auszuschließen.

¹ Entschließung des Europäischen Parlaments vom 19. Januar 2017 zu einer europäischen Säule sozialer Rechte. Entschließung des Europäischen Parlaments vom 4. Juli 2017 zu Arbeitsbedingungen und prekären Beschäftigungsverhältnissen.

27.9.2018

STELLUNGNAHME DES RECHTSAUSSCHUSSES

für den Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

zu dem Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union (COM(2017)0797 – C8-0006/2018 – 2017/355(COD))

Verfasser der Stellungnahme: Kostas Chrysogonos

ÄNDERUNGSANTRÄGE

Der Rechtsausschuss ersucht den federführenden Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten, folgende Änderungsanträge zu berücksichtigen:

Änderungsantrag 1

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 1

Vorschlag der Kommission

(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.

Geänderter Text

(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. ***Die Ziele dieser Richtlinie sollten uneingeschränkt im Einklang mit der Charta der Grundrechte der Europäischen Union und der Gemeinschaftscharta der sozialen***

Änderungsantrag 2

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 2

Vorschlag der Kommission

(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, am Beginn ihrer Beschäftigung schriftlich über ihre Rechte und Pflichten informiert zu werden, die sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergeben, auch in der Probezeit, und 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, 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.

Geänderter Text

(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, am Beginn ihrer Beschäftigung schriftlich über ihre Rechte und Pflichten informiert zu werden, die sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergeben, auch in der Probezeit, ***dass sie das Recht haben, über die Gründe ihrer Kündigung informiert zu werden, dass ihnen eine angemessene Kündigungsfrist zusteht*** und 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, 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, ***wobei zugleich die notwendige Flexibilität sicherzustellen ist, damit sich Arbeitgeber schnell an sich verändernde wirtschaftliche***

Änderungsantrag 3

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 3

Vorschlag der Kommission

(3) Seit dem Erlass der Richtlinie 91/533/EWG des Rates³³ hat es auf den Arbeitsmärkten aufgrund der demografischen Entwicklung und der Digitalisierung, die zur Entstehung neuer Formen der Beschäftigung geführt haben, **tief greifende 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.

Geänderter Text

(3) Seit dem Erlass der Richtlinie 91/533/EWG³³ des Rates hat es auf den Arbeitsmärkten aufgrund der demografischen Entwicklung und der Digitalisierung, die zur Entstehung neuer Formen der Beschäftigung geführt haben, **aber auch aufgrund von Maßnahmen, bei denen ein einseitiges, angebotsbetontes Arbeitsmarktkonzept mit dem Ziel der Liberalisierung und Deregulierung der Arbeitsmärkte verfolgt wird, tiefgreifende Veränderungen gegeben, die zur Entstehung neuer Geschäftsmodelle** 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, **da diese Beschäftigungsformen so beschaffen sind, dass sie die Anwendung undurchsichtiger oder unlauterer Praktiken herbeiführen, was sogar zu Instabilität auf dem Arbeitsmarkt führt.** In dieser sich wandelnden Arbeitswelt besteht daher eine größere Notwendigkeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, **unabhängig von ihrem jeweiligen Tätigkeitsbereich** umfassend über ihre wesentlichen Arbeitsbedingungen unterrichtet zu sein, was schriftlich und **so rasch wie möglich** 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.

³³ 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).

³³ 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).

Änderungsantrag 4

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 4

Vorschlag der Kommission

(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**.

Geänderter Text

(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 **Schutzlücken** bei neuen Beschäftigungsformen, die seit 1991 aufgrund von **wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen** sowie Arbeitsmarktentwicklungen entstanden sind.

Änderungsantrag 5

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 5

Vorschlag der Kommission

(5) Es sollten daher auf Unionsebene

Geänderter Text

(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.

Mindeststandards für die Unterrichtung über die wesentlichen Aspekte des Beschäftigungsverhältnisses und für die Arbeitsbedingungen festgelegt werden, die für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer **ungeachtet der Art des Arbeitsvertrags oder des Arbeitsverhältnisses** gelten und ihnen **das gleiche angemessene** Maß an Transparenz, **Sicherheit** und Verlässlichkeit ihrer Arbeitsbedingungen garantieren sollen.

Änderungsantrag 6

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 5 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(5a) Das Ziel dieser Richtlinie – sicherere und verlässlichere Beschäftigung zu fördern und gleichzeitig die Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes und den Zugang zu Innovation zu erhalten und die Lebens- und Arbeitsbedingungen zu verbessern – kann dadurch erreicht werden, dass der Zugang aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu Informationen über ihre Arbeitsbedingungen effizienter gestaltet wird, die Arbeitsbedingungen verbessert werden, insbesondere was Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in neuen und atypischen Formen der Beschäftigung betrifft, die Rechtsvorschriften besser umgesetzt werden und die Transparenz auf dem Arbeitsmarkt gestärkt wird, wobei zugleich übermäßiger Aufwand für Unternehmen jeder Größe vermieden werden muss.

Änderungsantrag 7

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 7

(7) Zur Gewährleistung der Wirksamkeit der durch das Unionsrecht gewährten Rechte sollte der persönliche Geltungsbereich der Richtlinie 91/533/EWG aktualisiert werden. In seiner Rechtsprechung hat der Gerichtshof der Europäischen Union Kriterien für die Feststellung des Status einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers aufgestellt³⁴, die sich für die Festlegung des persönlichen Geltungsbereichs dieser Richtlinie eignen. Die Definition von Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer in Artikel 2 Absatz 1 dieser Richtlinie **beruht** auf **diesen** Kriterien. Sie gewährleisten eine einheitliche Implementierung des persönlichen Geltungsbereichs der Richtlinie, überlassen die Anwendung auf konkrete Fälle aber den nationalen Behörden und Gerichten. 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** Praktikanten und Auszubildende in den Geltungsbereich dieser Richtlinie fallen.

(7) Zur Gewährleistung der Wirksamkeit der durch das Unionsrecht gewährten Rechte **und ihrer diskriminierungsfreien Umsetzung** sollte der persönliche Geltungsbereich der Richtlinie 91/533/EWG aktualisiert werden. In seiner Rechtsprechung hat der Gerichtshof der Europäischen Union Kriterien für die Feststellung des Status einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers aufgestellt³⁴, die sich für die Festlegung des persönlichen Geltungsbereichs dieser Richtlinie eignen. Die Definition von Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer in Artikel 2 Absatz 1 dieser Richtlinie **muss auf den vom EuGH und der IAO entwickelten Kriterien beruhen**. Sie gewährleisten eine einheitliche Implementierung des persönlichen Geltungsbereichs der Richtlinie, überlassen die Anwendung auf konkrete Fälle aber den nationalen Behörden und Gerichten. Falls sie die genannten Kriterien erfüllen, **müssen** Hausangestellte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die auf Abruf, intermittierend, auf der Grundlage von Gutscheinen und auf Online-Plattformen beschäftigt sind, Praktikanten und Auszubildende **sowie Forscher** in den Geltungsbereich dieser Richtlinie fallen.

³⁴ Urteil vom 3. Juli 1986 in der Rechtssache 66/85 „Deborah Lawrie-Blum“, vom 14. Oktober 2010 in der Rechtssache C-428/09 „Union Syndicale Solidaires Isère“, vom 9. Juli 2015 in der Rechtssache C-229/14 „Balkaya“, vom 4. Dezember 2014 in der Rechtssache C-413/13 „FNV Kunsten“ und vom 17. November 2016 in der Rechtssache C-216/15 „Ruhrländklinik“.

³⁴ Urteil vom 3. Juli 1986 in der Rechtssache 66/85 „Deborah Lawrie-Blum“, vom 14. Oktober 2010 in der Rechtssache C-428/09 „Union Syndicale Solidaires Isère“, vom 9. Juli 2015 in der Rechtssache C-229/14 „Balkaya“, vom 4. Dezember 2014 in der Rechtssache C-413/13 „FNV Kunsten“ und vom 17. November 2016 in der Rechtssache C-216/15 „Ruhrländklinik“.

Änderungsantrag 8

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 7 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(7a) Im Einklang mit der Empfehlung 198 der IAO sollte in Fällen, in denen eine Tätigkeit unter Weisung nicht unmittelbar festgestellt werden kann, die wirtschaftliche Abhängigkeit als wesentliches zusätzliches Kriterium gelten, wenn bewertet wird, ob es sich bei einer Person um einen Arbeitnehmer handelt.

Änderungsantrag 9

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 7 b (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(7b) Im Einklang mit der Empfehlung 198 der IAO sollten der Ermittlung des Vorliegens eines Beschäftigungsverhältnisses die Fakten zugrunde gelegt werden, die sich auf die Erbringung der Dienstleistungen beziehen, und nicht die Beschreibung des Verhältnisses seitens der Parteien.

Änderungsantrag 10

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 7 c (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(7c) Im Einklang mit der Empfehlung 198 der IAO sollte automatisch die Rechtsvermutung gelten, dass ein Beschäftigungsverhältnis vorliegt, wenn mindestens einer der einschlägigen Indikatoren zutrifft.

Änderungsantrag 11

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 8

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(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 einem Monat höchstens acht Stunden beträgt. Die genannte Ausnahmeregelung berührt nicht die Definition von Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer in Artikel 2 Absatz 1.* **entfällt**

Änderungsantrag 12

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 9

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(9) *Wegen der mangelnden Planbarkeit von Arbeit auf Abruf, einschließlich Null-Stunden-Verträgen, sollte die Ausnahmeregelung (acht Stunden pro Monat) nicht auf Beschäftigungsverhältnisse anwendbar sein, bei denen vor dem Beschäftigungsbeginn kein garantierter Umfang bezahlter Arbeit festgelegt ist.* **entfällt**

Änderungsantrag 13

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 10

Vorschlag der Kommission

(10) Mehrere verschiedene natürliche oder juristische Personen können in der Praxis die Aufgaben und Zuständigkeiten eines Arbeitgebers wahrnehmen. Die Mitgliedstaaten sollten frei sein, 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 Erfüllung dieser Verpflichtungen teilweise oder ganz an eine natürliche oder juristische Person übertragen werden **müssen**, die keine Partei des Beschäftigungsverhältnisses ist. **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 der schriftlichen Erklärung von günstigen Vermutungen ausgegangen wird.**

Änderungsantrag 14

**Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 11**

Vorschlag der Kommission

(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

Geänderter Text

(10) Mehrere verschiedene natürliche oder juristische Personen können in der Praxis die Aufgaben und Zuständigkeiten eines Arbeitgebers wahrnehmen. Die Mitgliedstaaten sollten frei sein, die Person **bzw. Personen** näher zu bestimmen, die als ganz oder teilweise verantwortlich für die Erfüllung der den Arbeitgebern durch diese Richtlinie auferlegten Verpflichtungen gilt **bzw.** gelten, solange alle diese Verpflichtungen erfüllt werden. Die Mitgliedstaaten sollten auch entscheiden können, dass **die** Erfüllung dieser Verpflichtungen teilweise oder ganz an eine natürliche oder juristische Person übertragen werden **muss**, die keine Partei des Beschäftigungsverhältnisses ist. **Sind mehrere natürliche bzw. juristische Personen** als Arbeitgeber **zuständig, sind sie gemeinsam und gesamtschuldnerisch haftbar.**

Geänderter Text

(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 **Mindestliste** anzupassen, um den Entwicklungen auf

dem Arbeitsmarkt und insbesondere der Zunahme der atypischen Beschäftigungsformen Rechnung zu tragen.

dem Arbeitsmarkt und insbesondere der Zunahme der atypischen Beschäftigungsformen Rechnung zu tragen. ***Die Mitgliedstaaten sind berechtigt, die Mindestliste entsprechend dem nationalen Bedarf auszuweiten.***

Änderungsantrag 15

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 12

Vorschlag der Kommission

(12) Die Unterrichtung über die Arbeitszeit sollte im Einklang mit der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates³⁵ erfolgen und Informationen über Ruhepausen, tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie über den Umfang des bezahlten Urlaubs umfassen.

³⁵ 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).

Geänderter Text

(12) Die Unterrichtung über die Arbeitszeit sollte im Einklang mit der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates³⁵ erfolgen und Informationen über Ruhepausen, tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie über den Umfang des bezahlten Urlaubs umfassen, ***sodass für den Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gesorgt wird.***

³⁵ 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).

Änderungsantrag 16

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 13

Vorschlag der Kommission

(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.

Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer im Hinblick auf ihre bzw. seine Arbeit direkt oder indirekt erhält, **Ausgleichszahlungen für Überstunden, Boni und anderer Ansprüche wie Krankengeld**. 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.

Änderungsantrag 17

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 14

Vorschlag der Kommission

(14) Falls es wegen der Art der Beschäftigung nicht möglich ist, einen festen Arbeitszeitplan anzugeben, sollten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer **wissen**, wie ihr Arbeitszeitplan aufgestellt wird, einschließlich der Zeitfenster, in denen sie aufgefordert werden können zu arbeiten, und der Mindestfrist für die Vorankündigung, die sie erhalten sollten.

Geänderter Text

(14) Falls es wegen der Art der Beschäftigung nicht möglich ist, einen festen Arbeitszeitplan anzugeben, sollten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer **darüber informiert werden**, wie ihr Arbeitszeitplan aufgestellt wird, einschließlich der Zeitfenster, in denen sie aufgefordert werden können zu arbeiten, und der Mindestfrist für die Vorankündigung, die sie erhalten sollten.

Änderungsantrag 18

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 14 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(14a) Die Arbeitszeiten müssen nach wirtschaftlichen und produktivitätsbezogenen Gesichtspunkten organisiert werden, aber auch unter Berücksichtigung streng menschlicher Aspekte, d. h. die Arbeitszeiten müssen

immer stärker komprimiert werden, damit die Arbeitnehmer mehr Ruhezeiten haben.

Änderungsantrag 19

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 15

Vorschlag der Kommission

(15) Die Unterrichtung über Sozialversicherungssysteme sollte gegebenenfalls Informationen zu Leistungen bei Krankheit, zu Leistungen bei Mutterschaft, Vergleichbarem, Elternschaft und Vaterschaft sowie zu Leistungen bei Alter, bei Invalidität, für Hinterbliebene, bei Arbeitslosigkeit, bei Vorruhestand und für Familien umfassen. Die Unterrichtung über den Sozialversicherungsschutz durch den Arbeitgeber sollte **gegebenenfalls** Informationen über ergänzende Rentenregelungen im Sinne der Richtlinie 98/49/EG des Rates³⁶ und der Richtlinie 2014/50/EU des Europäischen Parlaments und des Rates³⁷ umfassen.

³⁶ 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).

³⁷ 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

Geänderter Text

(15) Die Unterrichtung über Sozialversicherungssysteme sollte gegebenenfalls **zumindest** Informationen zu Leistungen bei Krankheit, zu Leistungen bei Mutterschaft **und** Vergleichbarem, Elternschaft und Vaterschaft sowie zu Leistungen bei Alter, bei Invalidität, für Hinterbliebene, bei Arbeitslosigkeit, bei Vorruhestand und für Familien **sowie bei allen anderen Risiken** umfassen, **die von der Verordnung (EG) 883/2004 abgedeckt sind**. Die Unterrichtung über den Sozialversicherungsschutz durch den Arbeitgeber sollte Informationen über ergänzende Rentenregelungen im Sinne der Richtlinie 98/49/EG des Rates und der Richtlinie 2014/50/EU des Europäischen Parlaments und des Rates³⁷ umfassen.

³⁶ 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).

³⁷ 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

Änderungsantrag 20

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 16

Vorschlag der Kommission

(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 diesbezüglichen Informationen sollten ihnen spätestens **am** ersten Tag der Beschäftigung zugehen.

Geänderter Text

(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 diesbezüglichen Informationen sollten ihnen spätestens **bei Unterzeichnung des Arbeitsvertrags – falls zutreffend – und vor dem** ersten Tag der Beschäftigung zugehen.

Änderungsantrag 21

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 17

Vorschlag der Kommission

(17) Um den Arbeitgebern zu helfen, die Informationen zeitnah zu erteilen, sollten die Mitgliedstaaten auf nationaler Ebene die Verfügbarkeit von Vorlagen sicherstellen, einschließlich gezielter und ausreichend umfangreicher Informationen über den geltenden Rechtsrahmen. **Diese** Vorlagen **dürfen** von nationalen Behörden und Sozialpartnern auf sektoraler oder lokaler Ebene **weiterentwickelt** werden.

Geänderter Text

(17) Um den Arbeitgebern zu helfen, die Informationen zeitnah zu erteilen, sollten die Mitgliedstaaten auf nationaler Ebene die Verfügbarkeit von Vorlagen sicherstellen, einschließlich gezielter und ausreichend umfangreicher Informationen über den geltenden Rechtsrahmen. **Die Kommission sollte die Mitgliedstaaten bei der Ausarbeitung dieser Vorlagen unterstützen, damit etwaige Unterschiede im Inhalt der Vorlagen in den Mitgliedstaaten vermieden werden. Der Inhalt dieser** Vorlagen **darf** von nationalen Behörden und Sozialpartnern auf sektoraler oder lokaler Ebene **präzisiert** werden, **sofern dadurch kein unverhältnismäßiger oder übermäßiger zusätzlicher Verwaltungsaufwand entsteht.**

Änderungsantrag 22

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 18

Vorschlag der Kommission

(18) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ins Ausland entsandt oder geschickt werden, sollten zusätzliche Informationen betreffend ihre Situation erhalten. Bei aufeinanderfolgenden Arbeitsaufträgen in mehreren Mitgliedstaaten, etwa im grenzüberschreitenden Straßenverkehr, dürfen die genannten Informationen vor der ersten Abfahrt für mehrere Arbeitsaufträge gruppiert und bei Veränderungen später geändert werden. Wenn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsandte Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer im Sinne der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates³⁸ 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.***

³⁸ 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).

Geänderter Text

(18) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ins Ausland entsandt oder geschickt werden, sollten zusätzliche Informationen betreffend ihre Situation erhalten. Bei aufeinanderfolgenden Arbeitsaufträgen in mehreren Mitgliedstaaten, etwa im grenzüberschreitenden Straßenverkehr, dürfen die genannten Informationen vor der ersten Abfahrt für mehrere Arbeitsaufträge gruppiert und ***vor Beginn der entsprechenden Entsendung oder*** bei Veränderungen später geändert werden. Wenn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsandte Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer im Sinne der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates³⁸ sind, sollten sie außerdem über die zentrale offizielle nationale Website des Aufnahmemitgliedstaats unterrichtet werden, wo sie die für ihre Situation geltenden Arbeitsbedingungen finden können. ***Ins Ausland entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen in der Amtssprache des Staates, in dem der ursprüngliche Arbeitsvertrag unterzeichnet wurde, unterrichtet werden.***

³⁸ 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).

Änderungsantrag 23

Vorschlag für eine Richtlinie

Erwägung 19

Vorschlag der Kommission

(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 und Fortbildung anzubieten. **Während der Probezeit kann ein verminderter Kündigungsschutz gelten.** 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*. **Probezeiten können länger als sechs Monate dauern, wenn dies durch die Art der Beschäftigung gerechtfertigt ist, etwa bei Leitungsfunktionen, oder** wenn dies im Interesse der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers ist, etwa bei längerer Krankheit oder im Zusammenhang mit spezifischen Maßnahmen zur Förderung dauerhafter Beschäftigung, insbesondere für junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Geänderter Text

(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 und Fortbildung 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 **und unter keinen Umständen verlängert werden sollte. Probezeiten dürfen nur dann länger als drei Monate dauern,** wenn dies im Interesse der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers ist, etwa bei längerer Krankheit oder im Zusammenhang mit spezifischen Maßnahmen zur Förderung dauerhafter Beschäftigung, insbesondere für junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Änderungsantrag 24

Vorschlag für eine Richtlinie

Erwägung 20

Vorschlag der Kommission

(20) Ein Arbeitgeber sollte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht verbieten dürfen, außerhalb der

Geänderter Text

(20) Ein Arbeitgeber sollte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht verbieten dürfen, außerhalb der

Zeiten, in denen sie für ihn arbeiten, und innerhalb der durch die Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates³⁹ vorgegebenen Grenzen eine Beschäftigung bei anderen Arbeitgebern aufzunehmen.

Ausschließlichkeitsklauseln im Sinne von Auflagen, wonach eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer nicht für bestimmte Gruppen von Arbeitgebern arbeiten darf, können aus objektiven Gründen nötig sein, etwa zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen oder zur Vermeidung von Interessenkonflikten.

³⁹ 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).

Zeiten, in denen sie für ihn arbeiten, und innerhalb der durch die Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates³⁹ vorgegebenen Grenzen eine Beschäftigung bei anderen Arbeitgebern aufzunehmen.

³⁹ 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).

Änderungsantrag 25

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 22

Vorschlag der Kommission

(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.

Geänderter Text

(22) **Vor** Beginn des Beschäftigungsverhältnisses sollten schriftlich Referenzstunden und -tage im Sinne von Zeitfenstern festgelegt werden, in denen auf Aufforderung des Arbeitgebers gearbeitet werden darf.

Änderungsantrag 26

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 23

Vorschlag der Kommission

(23) Eine angemessene Mindestankündigungsfrist – im Sinne des Zeitraums zwischen dem Zeitpunkt, zu dem eine Arbeitnehmerin oder ein

Geänderter Text

(23) Eine angemessene Mindestankündigungsfrist **von fünfzehn Tagen** – im Sinne des Zeitraums zwischen dem Zeitpunkt, zu dem eine

Arbeitnehmer über einen neuen Arbeitsauftrag informiert wird, und dem Beginn dieses Auftrags – stellt bei Beschäftigungsverhältnissen mit Arbeitszeitplänen, die variabel sind oder größtenteils vom Arbeitgeber bestimmt werden, ein weiteres notwendiges Element der Planungssicherheit bezüglich der Arbeit dar. Die Länge der Ankündigungsfrist darf je nach sektoralen Erfordernissen *schwanken*, doch muss ein angemessener Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sichergestellt sein. Diese Richtlinie gilt unbeschadet der Richtlinie 2002/15/EG des Europäischen Parlaments und des Rates⁴⁰.

⁴⁰ 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).

Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer über einen neuen Arbeitsauftrag informiert wird, und dem Beginn dieses Auftrags – stellt bei Beschäftigungsverhältnissen mit Arbeitszeitplänen, die variabel sind oder größtenteils vom Arbeitgeber bestimmt werden, ein weiteres notwendiges Element der Planungssicherheit bezüglich der Arbeit dar. Die Länge der Ankündigungsfrist darf je nach sektoralen Erfordernissen *länger sein*, doch muss ein angemessener Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sichergestellt sein. Diese Richtlinie gilt unbeschadet der Richtlinie 2002/15/EG des Europäischen Parlaments und des Rates⁴⁰.

⁴⁰ 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).

Änderungsantrag 27

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 25

Vorschlag der Kommission

(25) Wenn Arbeitgeber die Möglichkeit haben, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in atypischen Beschäftigungsverhältnissen Vollzeitarbeitsverträge oder unbefristete Arbeitsverträge anzubieten, sollte ein Übergang zu sichereren Beschäftigungsformen 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 Arbeitgebers und die der Arbeitnehmerin oder des

Geänderter Text

(25) Wenn Arbeitgeber die Möglichkeit haben, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in atypischen Beschäftigungsverhältnissen Vollzeitarbeitsverträge oder unbefristete Arbeitsverträge anzubieten, sollte ein Übergang zu sichereren Beschäftigungsformen gefördert werden, ***was dem Grundsatz 5 der in Göteborg am 17. November 2017 proklamierten europäischen Säule sozialer Rechte entspricht, den Übergang zur einer unbefristeten Beschäftigungsform zu unterstützen.*** Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten das Recht haben, den Arbeitgeber um eine verlässlichere und

Arbeitnehmers eingegangen wird.

sicherere Form der Beschäftigung zu ersuchen und eine angemessen begründete schriftliche Antwort des Arbeitgebers zu erhalten, in der auf die Bedürfnisse des Arbeitgebers und die der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers eingegangen wird.

Änderungsantrag 28

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 26

Vorschlag der Kommission

(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.

Geänderter Text

(26) Wenn Arbeitgeber gesetzlich, tarifvertraglich **oder aufgrund interner Regelungen** verpflichtet sind, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Fortbildung anzubieten, damit diese die Arbeit durchführen können, für die sie beschäftigt werden, sollte sichergestellt sein, dass diese Fortbildung **ohne jegliche Diskriminierung** 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. **Die Fortbildung sollte während der Arbeitszeiten stattfinden.**

Änderungsantrag 29

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 27

Vorschlag der Kommission

(27) Die Sozialpartner können übereinkommen, dass in bestimmten Branchen oder Situationen andere Bestimmungen **als die Mindeststandards gemäß Kapitel III** dieser Richtlinie **geeigneter sind, die Ziele** dieser Richtlinie **zu erreichen**. Die Mitgliedstaaten sollten

Geänderter Text

(27) Die Sozialpartner können übereinkommen, dass in bestimmten Branchen oder Situationen andere Bestimmungen **geeigneter sind, die Ziele** dieser Richtlinie **zu erreichen, sofern sie uneingeschränkt im Einklang mit** dieser Richtlinie **sind und mehr Schutz bieten**.

daher die Möglichkeit haben, den Sozialpartnern zu erlauben, Tarifverträge zu schließen, mit denen die Bestimmungen in dem genannten Kapitel abgewandelt werden, solange dabei das generelle **Schutzniveau** für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer **nicht** abgesenkt wird.

Die Mitgliedstaaten sollten daher die Möglichkeit haben, den Sozialpartnern zu erlauben, Tarifverträge zu schließen, mit denen die Bestimmungen in dem genannten Kapitel abgewandelt werden, solange dabei das generelle **Maß an diskriminierungsfreiem Schutz** für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer **unter keinen Umständen** abgesenkt wird.

Änderungsantrag 30

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 27 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(27a) In Mitgliedstaaten mit einem hohen Maß an Organisation – sowohl bei den Arbeitnehmern als auch bei den Arbeitgebern –, in denen die Sozialpartner als Vertreter für Arbeitnehmer und Arbeitgeber in erster Linie dafür verantwortlich sind, die Arbeitsbedingungen auf dem Arbeitsmarkt zu regeln, sollten die Sozialpartner im Hinblick auf die Möglichkeit, Tarifverträge zu schließen, uneingeschränkte Befugnisse haben. Diese geschlossenen Tarifverträge, mit denen die Arbeitsbedingungen geregelt werden und die Arbeitnehmer allgemein geschützt werden, können von den Mindestrechten im Sinne dieser Richtlinie abweichen, sofern der Zweck der Richtlinie gewahrt wird.

Änderungsantrag 31

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 27 b (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(27b) Die Mitgliedstaaten sollten dafür sorgen, dass es in keinem Fall zu Diskriminierung in Bezug auf jegliche

Aspekte des Entgelts und der Beschäftigungsbedingungen kommt, und zwar unabhängig von der Art des Vertrags der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers.

Änderungsantrag 32

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 28

Vorschlag der Kommission

(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 REFIT-Evaluierung⁴¹ der Richtlinie 91/533/EWG hat bestätigt, dass strengere Durchsetzungsmechanismen die Wirksamkeit der Richtlinie verbessern könnten. Sie hat außerdem ergeben, dass Rechtsbehelfssysteme, die einzig auf Entschädigungsforderungen beruhen, weniger effektiv sind als Systeme, die auch Sanktionen (etwa pauschale Strafgebühren 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 die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die wesentlichen Merkmale ihres Beschäftigungsverhältnisses zu unterrichten, gefährdet ist. Es ist daher erforderlich, Durchsetzungsbestimmungen vorzusehen, mit denen sichergestellt wird, dass, wenn Informationen über das Beschäftigungsverhältnis nicht erteilt werden, **entweder** von günstigen Vermutungen ausgegangen **oder** ein Verwaltungsverfahren angewandt wird, bei dem der Arbeitgeber zur Erteilung der fehlenden Informationen aufgefordert und, wenn er dieser Aufforderung nicht

Geänderter Text

(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 REFIT-Evaluierung⁴¹ der Richtlinie 91/533/EWG hat bestätigt, dass strengere Durchsetzungsmechanismen die Wirksamkeit der Richtlinie verbessern könnten. Sie hat außerdem ergeben, dass Rechtsbehelfssysteme, die einzig auf Entschädigungsforderungen beruhen, weniger effektiv sind als Systeme, die auch Sanktionen (etwa pauschale Strafgebühren 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 die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die wesentlichen Merkmale ihres Beschäftigungsverhältnisses zu unterrichten, 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** ein Verwaltungsverfahren angewandt wird, bei dem der Arbeitgeber zur Erteilung der fehlenden Informationen aufgefordert und, wenn er dieser Aufforderung nicht

nachkommt, sanktioniert werden kann.
Voraussetzung für Rechtsbehelfe sollte die Anwendung eines Verfahrens sein, bei dem der Arbeitgeber auf das Fehlen der Informationen hingewiesen wird und er 15 Tage Zeit hat, vollständige und korrekte Informationen bereitzustellen.

⁴¹ SWD(2017) 205 final, Seite 26.

Änderungsantrag 33

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 29

Vorschlag der Kommission

(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 in den Bereichen Antidiskriminierung und 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 sowie Anspruch auf Rechtsbehelfe einschließlich einer angemessenen Entschädigung haben.

Änderungsantrag 34

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 33 a (neu)

PE621.099v02-00

98/150

RR\1167445DE.docx

nachkommt, sanktioniert werden kann.
Voraussetzung für Rechtsbehelfe sollte die Anwendung eines Verfahrens sein, bei dem der Arbeitgeber auf das Fehlen der Informationen hingewiesen wird und er 15 Tage Zeit hat, vollständige und korrekte Informationen bereitzustellen.

⁴¹ SWD(2017) 205 final, Seite 26.

Geänderter Text

(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 in den Bereichen Antidiskriminierung und Chancengleichheit; **dieses System sollte vollumfänglich** auf diese Richtlinie angewandt werden, damit sichergestellt ist, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer **im Sinne von Artikel 2 dieser Richtlinie im** Einklang mit Grundsatz 7 der europäischen Säule sozialer Rechte Zugang zu wirkungsvoller und unparteiischer Streitbeilegung sowie Anspruch auf Rechtsbehelfe einschließlich einer angemessenen Entschädigung haben. **Außerdem sollte dringend in Erwägung gezogen werden, diese Durchsetzungsbestimmungen auf alle Angelegenheiten auszuweiten, die im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen stehen.**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(33a) Da eine wirksame Durchsetzung der Bestimmungen der EU für die Unionsbürger von Bedeutung ist, bedarf es eines robusten, wirkungsvollen und wirksamen Systems, damit dafür gesorgt werden kann, dass die Mitgliedstaaten die Unionsrechtsvorschriften uneingeschränkt anwenden, umsetzen und durchsetzen und angemessene Rechtsbehelfe bieten. Vor allem bei Massenentlassungen sollten die Arbeitnehmer auf ein solches System zugreifen können. Deshalb sollten die Mitgliedstaaten den Gewerkschaften ermöglichen, Verbandsklagen zum Schutz der Kollektivinteressen der Arbeitnehmer zu erheben.

Änderungsantrag 35

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 33 b (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(33b) Die Beweislast dafür, dass kein Beschäftigungsverhältnis vorlag, sollte bei der natürlichen oder juristischen Person liegen, die ausgehend von der Faktenlage als Arbeitgeber identifizierbar ist.

Änderungsantrag 36

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 33 c (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(33c) Personen, die Verstöße gegen die Rechte im Sinne dieser Richtlinie melden, sollten umfassend durch geltende und künftige europäische Vorschriften zum Schutz von Hinweisgebern geschützt

werden.

Änderungsantrag 37

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 36 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(36a) Die Arbeit muss entsprechend ihren einzelnen und allgemeinen wirtschaftlichen Zielen strukturiert werden, aber auch als Werkzeug, mit dessen Hilfe die Arbeitnehmer sich als menschliche Wesen verwirklichen können.

Änderungsantrag 38

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 36 b (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(36b) In diesem Zusammenhang hat die Arbeit eine persönliche, individuelle Dimension und zugleich eine allgemeine und soziale Dimension.

Änderungsantrag 39

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 37

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(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 KMU zu prüfen, um sicherzustellen, dass KMU

entfällt

nicht unverhältnismäßig beeinträchtigt werden – wobei ein besonderes Augenmerk auf Kleinstunternehmen und auf dem Verwaltungsaufwand liegen sollte –, und das Ergebnis dieser Prüfung zu veröffentlichen.

Änderungsantrag 40

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 38

Vorschlag der Kommission

(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.

Geänderter Text

(38) Die Mitgliedstaaten **sollten** 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.

Änderungsantrag 41

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 1 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission

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**.

Geänderter Text

1. Zweck dieser Richtlinie ist es, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, indem eine sicherere, **transparentere, klarere, fundiertere** und verlässlicher planbare Beschäftigung gefördert **wird** und zugleich die Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes **und die effiziente und diskriminierungsfreie Anwendung der Rechtsvorschriften** gewährleistet **werden**.

Änderungsantrag 42

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 1 – Absatz 2

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

2. In dieser Richtlinie werden die Mindestrechte festgelegt, die für jede Arbeitnehmerin und jeden Arbeitnehmer in der Union gelten.

2. In dieser Richtlinie werden die Mindestrechte festgelegt, die für jede Arbeitnehmerin und jeden Arbeitnehmer in der Union gelten. ***Diese Mindestrechte gelten für alle Personen, die ungeachtet ihres formalen Status oder des Vorliegens eines schriftlichen Beschäftigungsvertrags de facto Arbeitnehmer im öffentlichen oder privaten Sektor in der Europäischen Union sind.***

Änderungsantrag 43

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 1 – Absatz 3**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

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 einem Monat nicht mehr als insgesamt acht 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 Achtstunden-Zeitraum zugerechnet.***

entfällt

Änderungsantrag 44

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 1 – Absatz 4**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

4. ***Absatz 3 ist nicht anwendbar auf Beschäftigungsverhältnisse, bei denen vor***

entfällt

dem Beschäftigungsbeginn kein garantierter Umfang bezahlter Arbeit festgelegt ist.

Änderungsantrag 45

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 1 – Absatz 5

Vorschlag der Kommission

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 unberührt.

Geänderter Text

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 unberührt. ***Sind eine oder mehrere natürliche oder juristische Personen unmittelbar oder mittelbar Partei eines Beschäftigungsverhältnisses mit einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer, so haften sie gemeinsam und gesamtschuldnerisch in angemessener Weise und uneingeschränkt für Verpflichtungen im Rahmen dieser Richtlinie.***

Änderungsantrag 46

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 1 – Absatz 6

Vorschlag der Kommission

6. Die Mitgliedstaaten können entscheiden, die Verpflichtungen aus den Artikeln 10 und 11 sowie aus Artikel 14 Buchstabe a nicht auf natürliche Personen anzuwenden, die zu einem Haushalt gehören, in dem Arbeit für

Geänderter Text

entfällt

diesen Haushalt erbracht wird.

Änderungsantrag 47

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 1 – Absatz 7

Vorschlag der Kommission

7. Unbeschadet der Richtlinie 2009/13/EG des Rates und der Richtlinie (EU) 2017/159 des Rates *ist Kapitel II dieser Richtlinie auf Seeleute bzw. Fischer* anwendbar.

Geänderter Text

7. Unbeschadet der Richtlinie 2009/13/EG des Rates und der Richtlinie (EU) 2017/159 des Rates *oder sonstiger einschlägiger Bestimmungen der Union, die Seeleuten und Fischern ein höheres Maß an Schutz gewähren, ist diese Richtlinie unter Berücksichtigung der besonderen Umstände der Branche auf Seeleute und Seefischer* anwendbar.

Änderungsantrag 48

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 2 – Absatz 1 – Buchstabe a

Vorschlag der Kommission

(a) *„Arbeitnehmerin“ oder „Arbeitnehmer“* eine natürliche Person, die *während einer bestimmten Zeit für eine andere Person* nach *deren* Weisung Leistungen erbringt, für die sie als Gegenleistung eine Vergütung erhält;

Geänderter Text

(a) „Arbeitnehmer“ eine natürliche Person, die für *einen Arbeitgeber* nach *dessen* Weisung Leistungen erbringt, für die sie als Gegenleistung eine Vergütung erhält;

Änderungsantrag 49

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 2 – Absatz 1 – Buchstabe b

Vorschlag der Kommission

(b) „Arbeitgeber“ eine oder mehrere natürliche oder juristische Person(en), die unmittelbar oder mittelbar Partei eines Beschäftigungsverhältnisses mit *einer Arbeitnehmerin oder* einem Arbeitnehmer

Geänderter Text

(b) „Arbeitgeber“ eine oder mehrere natürliche oder juristische Person *bzw. Personen (virtuelle Plattform oder sonstiges)*, die *die Dienste eines Arbeitnehmers oder mehrerer Arbeitnehmer in Anspruch nimmt bzw.*

ist bzw. sind;

nehmen und unmittelbar oder mittelbar Partei eines Beschäftigungsverhältnisses mit **mindestens** einem Arbeitnehmer ist bzw. sind;

Änderungsantrag 50

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 2 – Absatz 1 – Buchstabe e

Vorschlag der Kommission

(e) „Referenzstunden und Referenztage“ Zeitfenster an festgelegten Tagen, in denen **auf Aufforderung des Arbeitgebers** Arbeit stattfinden kann.

Geänderter Text

(e) „Referenzstunden und Referenztage“ **Zeitpläne, Schichten und etwaige** Zeitfenster an festgelegten Tagen, in denen Arbeit stattfinden kann;

Änderungsantrag 51

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 2 – Absatz 1 – Buchstabe e a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(ea) „**Probezeit**“ **einen befristeten, im Voraus vereinbarten Zeitraum zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses, in dem ein Arbeitnehmer betreut wird und seine Leistung eingehend überwacht wird, um seine Fähigkeiten zu bewerten, für den klare Leistungsziele im Voraus festgelegt wurden und in dem das Beschäftigungsverhältnis jederzeit beendet werden kann.**

Änderungsantrag 52

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 3 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission

1. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass den Arbeitgebern vorgeschrieben wird, die **Arbeitnehmerinnen und** Arbeitnehmer über die wesentlichen

Geänderter Text

1. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass den Arbeitgebern vorgeschrieben wird, die Arbeitnehmer über die wesentlichen Aspekte des

Aspekte des Beschäftigungsverhältnisses zu unterrichten.

Beschäftigungsverhältnisses zu unterrichten, **und dass die Arbeitnehmer das Recht haben, diese Unterrichtung zu fordern.**

Änderungsantrag 53

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 3 – Absatz 2 – Einleitung

Vorschlag der Kommission

2. Die in Absatz 1 genannte Unterrichtung umfasst folgende Informationen:

Geänderter Text

2. Die in Absatz 1 genannte Unterrichtung umfasst **mindestens** folgende Informationen:

Änderungsantrag 54

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 3 – Absatz 2 – Buchstabe a

Vorschlag der Kommission

(a) die Personalien der Parteien des Beschäftigungsverhältnisses;

Geänderter Text

(a) die Personalien der Parteien des Beschäftigungsverhältnisses, **darunter auch wenigstens die vollständigen Namen, Anschriften und – sofern zutreffend – gesetzlichen Vertreter;**

Änderungsantrag 55

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 3 – Absatz 2 – Buchstabe e

Vorschlag der Kommission

(e) falls das Beschäftigungsverhältnis befristet ist: das Enddatum oder die voraussichtliche Dauer des Beschäftigungsverhältnisses;

Geänderter Text

(e) falls das Beschäftigungsverhältnis befristet ist: das Enddatum oder die voraussichtliche Dauer des Beschäftigungsverhältnisses, **bei Leiharbeitnehmern den Namen des entleihenden Unternehmens und die Lohnskalen des entleihenden Unternehmens, damit für eine gleiche Bezahlung gesorgt ist;**

Änderungsantrag 56

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 3 – Absatz 2 – Buchstabe g

Vorschlag der Kommission

(g) gegebenenfalls den Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung;

Geänderter Text

(g) gegebenenfalls den Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung, **wenn dieser nach dem Gesetz oder den Tarifverträgen oder gemäß seiner allgemeinen Fortbildungsstrategie dazu verpflichtet ist;**

Änderungsantrag 57

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 3 – Absatz 2 – Buchstabe i

Vorschlag der Kommission

(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;

Geänderter Text

(i) das bei der Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses vom Arbeitgeber und 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 **sowie die Bestimmungen für die Kündigung und die Fristen für die Durchsetzung von Rechten, darunter auch die Fristen für die Erhebung einer Kündigungsschutzklage oder einer Klage auf Schadenersatz für Arbeitsunfälle und für etwaige Verstöße gegen Arbeitnehmerrechte;**

Änderungsantrag 58

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 3 – Absatz 2 – Buchstabe j

Vorschlag der Kommission

(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;

Geänderter Text

(j) den anfänglichen Grundbetrag, gegebenenfalls andere **getrennt angegebene** Bestandteile **wie die Überstundenbezahlung, Prämien und andere Ansprüche wie Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, den Betrag des Arbeitgeberbeitrags zur Sozialversicherung**, die Periodizität und die Art der Auszahlung der Vergütung, auf die der Arbeitnehmer Anspruch hat;

Änderungsantrag 59

Vorschlag für eine Richtlinie

Artikel 3 – Absatz 2 – Buchstabe l – Ziffer ii a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

ii a) die Bedingungen und die Höhe der finanziellen Entschädigung bei Stornierung eines Arbeitsauftrags durch den Arbeitgeber;

Änderungsantrag 60

Vorschlag für eine Richtlinie

Artikel 3 – Absatz 2 – Buchstabe m

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(m) gegebenenfalls die Angabe der 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;

(m) gegebenenfalls die Angabe der Tarifverträge, in denen die Arbeitsbedingungen **des Arbeitnehmers geregelt sind, und der in den Tarifverträgen festgelegten Fristen für die Erhebung von Ansprüchen aufgrund dieser Verträge**; 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, **und – sofern**

zutreffend – der Ausschlussfristen;

Änderungsantrag 61

Vorschlag für eine Richtlinie

Artikel 3 – Absatz 2 – Buchstabe n a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

*(na) etwaige Fristen für die
Durchsetzung von Rechten gegenüber
dem Arbeitgeber;*

Änderungsantrag 62

Vorschlag für eine Richtlinie

Artikel 3 – Absatz 2 – Buchstabe n b (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

*(nb) etwaige Sachleistungen, die der
Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bietet;*

Änderungsantrag 63

Vorschlag für eine Richtlinie

Artikel 3 – Absatz 2 – Buchstabe n c (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

*(nc) die Einordnung in ein allgemeines
Lohnsystem;*

Änderungsantrag 64

Vorschlag für eine Richtlinie

Artikel 3 – Absatz 3

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

3. **Die** Informationen gemäß Absatz 2 Buchstaben f bis k und n **können gegebenenfalls durch einen** Hinweis auf die Rechts- und Verwaltungsvorschriften bzw. die Satzungs- oder

3. **Den** Informationen gemäß Absatz 2 Buchstaben f bis k und n **wird ein** Hinweis auf die Rechts- und Verwaltungsvorschriften bzw. die Satzungs- oder Tarifvertragsbestimmungen

Tarifvertragsbestimmungen *erteilt werden*, die für die entsprechenden Bereiche gelten.

beigefügt, die für die entsprechenden Bereiche gelten.

Änderungsantrag 65

Vorschlag für eine Richtlinie

Artikel 3 – Absatz 3 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

3a. Die Unterrichtung nach Artikel 3 Absatz 2 darf nicht als Annahmeerklärung des Arbeitnehmers gewertet werden.

Änderungsantrag 66

Vorschlag für eine Richtlinie

Artikel 4 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

1. Die Informationen gemäß Artikel 3 Absatz 2 werden der *Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer individuell* spätestens *am* ersten Tag des Beschäftigungsverhältnisses in Form eines Dokuments bereitgestellt. Dieses Dokument *darf* elektronisch bereitgestellt und übermittelt *werden, sofern es* für die *Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer leicht zugänglich ist und gespeichert und ausgedruckt werden kann*.

1. Die Informationen gemäß Artikel 3 Absatz 2 werden *dem Arbeitnehmer individuell möglichst frühzeitig, zum Zeitpunkt der Unterzeichnung des Beschäftigungsvertrags – sofern zutreffend – und* spätestens *vor dem* ersten Tag des Beschäftigungsverhältnisses, in Form eines Dokuments *in Papierform* bereitgestellt. *Auf Anfrage des Arbeitnehmers wird* dieses Dokument *in einem speicher- und druckbaren Format* elektronisch bereitgestellt und übermittelt, *und zwar mit Eingangsbestätigung. Diese Informationen stellen eine Mitteilung der vereinbarten Beschäftigungsbedingungen durch den Arbeitgeber dar. Die Frist für die Einreichung einer schriftlichen Erklärung zur Annahme der vereinbarten Beschäftigungsbedingungen beträgt mindestens eine Woche vor Beginn des Beschäftigungsverhältnisses*.

Änderungsantrag 67

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 4 – Absatz 1 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

1a. Das Dokument wird dem Arbeitnehmersvertreter und den zuständigen Sozialschutzbehörden zur gleichen Zeit zur Verfügung gestellt.

Änderungsantrag 68

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 4 – Absatz 2

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

2. Die Mitgliedstaaten entwickeln Vorlagen und Modelle für das in Absatz 1 genannte Dokument, die sie ***Arbeitnehmerinnen und*** Arbeitnehmern ***sowie*** Arbeitgebern unter anderem auf einer zentralen offiziellen nationalen Website und im Rahmen anderer angemessener Maßnahmen zugänglich machen.

2. Die Mitgliedstaaten entwickeln ***nach Befragung der Interessenträger und Sozialpartner*** Vorlagen und Modelle für das in Absatz 1 genannte Dokument, die sie Arbeitnehmern ***und*** Arbeitgebern unter anderem auf einer zentralen offiziellen nationalen Website und im Rahmen anderer angemessener Maßnahmen zugänglich machen. ***Die Kommission sollte die Mitgliedstaaten bei der Ausarbeitung dieser Vorlagen oder Modelle unterstützen, damit etwaige inhaltliche Divergenzen in den Vorlagen der Mitgliedstaaten vermieden werden.***

Änderungsantrag 69

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 4 – Absatz 3

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

3. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die Informationen über die Rechts- und Verwaltungsvorschriften bzw. die ***Satzungs-*** oder Tarifvertragsbestimmungen, die den anwendbaren Rechtsrahmen regeln und

3. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die Informationen über die Rechts- und Verwaltungsvorschriften bzw. die ***Satzungsbestimmungen*** oder ***allgemein verbindlichen*** Tarifvertragsbestimmungen, die ***für allgemein anwendbar erklärt***

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.

wurden und den anwendbaren Rechtsrahmen regeln und von Arbeitgebern kommuniziert werden müssen, allgemein und kostenlos sowie in 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.

Änderungsantrag 70

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 5 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission

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 ins Ausland entsandte oder 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**.

Geänderter Text

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Informationen über Änderungen von in Artikel 3 Absatz 2 genannten Aspekten des Beschäftigungsverhältnisses oder der zusätzlichen Informationen für ins Ausland entsandte oder geschickte Arbeitnehmer gemäß Artikel 6 bei erster Gelegenheit, spätestens aber an dem Tag, an dem diese Änderungen wirksam werden, in Form eines Dokuments **in Papierform aushändigt. Auf Anfrage des Arbeitnehmers muss dieses Dokument gemäß Artikel 4 Absatz 1 elektronisch bereitgestellt und übermittelt werden, und zwar mit Eingangsbestätigung.**

Änderungsantrag 71

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 6 – Absatz 1 – Einleitung

Vorschlag der Kommission

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

Geänderter Text

1. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass einem Arbeitnehmer, der in einem Mitgliedstaat, der nicht der Mitgliedstaat ist, in dem er für gewöhnlich arbeitet, oder in einem Drittland arbeiten soll, das in

arbeitet, oder in einem Drittland arbeiten soll, *vor ihrer bzw. seiner Abreise* das in Artikel 4 Absatz 1 genannte Dokument bereitgestellt wird und dass darin zusätzlich zumindest Folgendes angegeben ist:

Artikel 4 Absatz 1 genannte Dokument *innerhalb eines vertretbaren Zeitraums vor seiner Abreise* bereitgestellt wird und dass darin zusätzlich zumindest Folgendes angegeben ist:

Änderungsantrag 72

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 6 – Absatz 1 – Buchstabe a

Vorschlag der Kommission

(a) *das* Land oder *die Länder*, in dem bzw. in denen die Arbeit im Ausland geleistet werden soll, und die Dauer der Arbeit;

Geänderter Text

(a) *der genaue Arbeitsort bzw. die genauen Arbeitsorte in dem Land oder den Ländern*, in dem bzw. in denen die Arbeit im Ausland geleistet werden soll, und die Dauer der Arbeit *sowie Vorkehrungen für eine mögliche Verlängerung oder Verkürzung der Arbeitsdauer*;

Änderungsantrag 73

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 6 – Absatz 1 – Buchstabe b a (neu)

Vorschlag der Kommission

(ba) *die Arbeitszeiten, Bestimmungen für Feiertage und Steuer- und Sicherheitsvorkehrungen in dem Land, in dem die Arbeit geleistet werden soll*;

Geänderter Text

Änderungsantrag 74

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 6 – Absatz 1 – Buchstabe b b (neu)

Vorschlag der Kommission

(bb) *der Name des Vorgesetzten an dem Arbeitsort bzw. den Arbeitsorten, an dem bzw. denen die Arbeit im Ausland geleistet werden soll, dem der entsandte*

Geänderter Text

Arbeitnehmer unterstellt ist;

Änderungsantrag 75

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 6 – Absatz 1 – Buchstabe d a (neu)**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(da) etwaige Änderungen der Steuer- und Sozialversicherungsvorkehrungen für den Zeitraum, in dem die Arbeit im Ausland geleistet werden soll;

Änderungsantrag 76

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 6 – Absatz 1 – Buchstabe d b (neu)**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(db) etwaige Vorkehrungen für eine mögliche Verlängerung oder Verkürzung der Arbeitsdauer;

Änderungsantrag 77

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 6 – Absatz 2 – Einleitung**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

2. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die ins Ausland geschickten **Arbeitnehmerinnen und** Arbeitnehmer, falls sie entsandte **Arbeitnehmerinnen oder** Arbeitnehmer im Sinne der Richtlinie 96/71/EG sind, zusätzlich über Folgendes unterrichtet werden:

2. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die ins Ausland geschickten Arbeitnehmer, falls sie entsandte Arbeitnehmer im Sinne der Richtlinie 96/71/EG sind, **gemäß Artikel 4 Absatz 1** zusätzlich über Folgendes unterrichtet werden:

Änderungsantrag 78

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 6 – Absatz 2 – Buchstabe a**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(a) die Vergütung, auf die sie im Einklang mit dem geltenden Recht des Aufnahmemitgliedstaats Anspruch haben;

(a) die **Beschäftigungsbedingungen nach Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie 96/71/EG einschließlich der** Vergütung, auf die sie im Einklang mit dem geltenden Recht des Aufnahmemitgliedstaats Anspruch haben;

Änderungsantrag 79

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 6 – Absatz 3

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

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.

3. Die Informationen gemäß Absatz 1 Buchstabe b und Absatz 2 Buchstabe a **werden schriftlich** durch einen **eindeutigen** Hinweis auf die Rechts- und Verwaltungsvorschriften bzw. die Satzungs- oder Tarifvertragsbestimmungen erteilt, die für die entsprechenden Bereiche gelten, **und in einer Sprache zur Verfügung gestellt bzw. in eine Sprache übersetzt, die die entsandten Arbeitnehmer verstehen können.**

Änderungsantrag 80

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 6 – Absatz 4

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

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.**

entfällt

Änderungsantrag 81

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 7 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission

1. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass eine Probezeit, falls das Beschäftigungsverhältnis eine solche umfasst, ***einschließlich Verlängerungen*** nicht länger als ***sechs*** Monate dauert.

Geänderter Text

1. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass eine Probezeit, falls das Beschäftigungsverhältnis eine solche umfasst, nicht länger als ***drei*** Monate dauert.

Änderungsantrag 82

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 7 – Absatz 2

Vorschlag der Kommission

2. Die Mitgliedstaaten können längere Probezeiten festsetzen, wenn dies durch die Art der Beschäftigung ***gerechtfertigt*** oder ***im Interesse der Arbeitnehmerin*** oder des Arbeitnehmers ist.

Geänderter Text

2. Die Mitgliedstaaten können längere Probezeiten ***bis zu sechs Monaten*** festsetzen, wenn dies durch die Art der Beschäftigung, ***die Kompetenzen*** oder ***die Arbeitsbedingungen angemessen gerechtfertigt*** oder ***im Interesse*** des Arbeitnehmers ist.

Änderungsantrag 83

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 7 – Absatz 2 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

2a. Der Erwerb von Ansprüchen darf nicht durch eine Probezeit behindert werden.

Änderungsantrag 84

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 8 – Überschrift

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Mehrfachbeschäftigung

Beschäftigung bei anderen Arbeitgebern

Änderungsantrag 85

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 8 – Absatz 2

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

2. Die **Arbeitgeber** dürfen jedoch Unvereinbarkeitskriterien festlegen, bei deren Vorliegen solche Beschränkungen aus legitimen Gründen, etwa zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen oder zur Vermeidung von Interessenkonflikten, gerechtfertigt sind.

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. **Die Arbeitgeber dürfen nicht einseitig Unvereinbarkeitskriterien festlegen.**

Änderungsantrag 86

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 9 – Absatz 1 – Einleitung

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass **eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer, deren bzw. dessen Arbeitszeitplan völlig oder größtenteils veränderlich ist und völlig oder größtenteils vom Arbeitgeber bestimmt wird, nur dann vom Arbeitgeber verpflichtet werden kann zu arbeiten,**

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass ein **Arbeitgeber die Verteilung der normalen Arbeitszeiten nur ändern darf, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:**

Änderungsantrag 87

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 9 – Absatz 1 – Buchstabe a

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(a) **wenn die Arbeit innerhalb der**

(a) **die Änderung ist aus objektiven**

vorab bestimmten Referenzstunden und Referenztage stattfindet, die gemäß Artikel 3 Absatz 2 Buchstabe l Ziffer i zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses schriftlich festgelegt worden sind, und

Gründen im Zusammenhang mit der Art der Arbeit gerechtfertigt;

Änderungsantrag 88

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 9 – Absatz 1 – Buchstabe b**

Vorschlag der Kommission

(b) wenn der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer mit einem angemessenen zeitlichen Vorlauf über einen Arbeitsauftrag gemäß Artikel 3 Absatz 2 Buchstabe l Ziffer ii unterrichtet.

Geänderter Text

(b) der Arbeitnehmer wird – außer in Notfällen – wenigstens zwei Wochen im Voraus über die Verteilung der normalen Arbeitszeiten für die betreffende Woche unterrichtet;

Änderungsantrag 89

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 9 – Absatz 1 – Buchstabe b a (neu)**

Vorschlag der Kommission

(ba) die Änderung widerspricht keinen rechtmäßigen Interessen des Arbeitnehmers;

Geänderter Text

Änderungsantrag 90

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 9 – Absatz 1 – Buchstabe b b (neu)**

Vorschlag der Kommission

(bb) die Änderung widerspricht keinen sonstigen Vereinbarungen;

Geänderter Text

Änderungsantrag 91

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 9 – Absatz 1 a (neu)**

Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, dass bei allen Beschäftigungsverhältnissen die Länge und die Verteilung der normalen Arbeitszeiten eindeutig festgelegt sind. Für Mehrarbeit zahlen die Arbeitgeber eine Prämie.

Änderungsantrag 92

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 10 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission

1. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass **Arbeitnehmerinnen und** Arbeitnehmer, die seit mindestens sechs Monaten bei demselben Arbeitgeber tätig sind, **ihren Arbeitgeber um eine** Beschäftigungsform mit verlässlicheren und sichereren Arbeitsbedingungen, **falls verfügbar, ersuchen dürfen.**

Geänderter Text

1. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Arbeitnehmer, die seit mindestens sechs Monaten bei demselben Arbeitgeber tätig sind, **zu einer** Beschäftigungsform mit verlässlicheren und sichereren Arbeitsbedingungen **wechseln dürfen. Zeiten, die bei demselben Unternehmen, derselben Gruppe, Organisation oder natürlichen oder juristischen Person gearbeitet werden, werden diesem sechsmonatigen Zeitraum zugerechnet.**

Änderungsantrag 93

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 10 – Absatz 2

Vorschlag der Kommission

2. Der Arbeitgeber erteilt innerhalb eines Monats nach dem **Ersuchen** eine schriftliche Antwort. 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**

Geänderter Text

2. Der Arbeitgeber **zieht die Umwandlung ernsthaft in Erwägung und** erteilt innerhalb eines Monats nach dem **Antrag** eine **hinreichend begründete** schriftliche Antwort. Bei natürlichen Personen, die als Arbeitgeber fungieren, bei Kleinstunternehmen sowie bei kleinen und mittleren Unternehmen können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass die genannte Frist **um höchstens einen weiteren Monat** verlängert wird. **Sollte**

Arbeitnehmer bereits ein ähnliches Ersuchen vorgebracht hat und die Begründung für die Antwort bezüglich der Situation der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers gleich geblieben ist.

nicht innerhalb eines Monats eine Antwort auf das Ersuchen um Umwandlung vorliegen, so wird davon ausgegangen, dass die Umwandlung ab dem ersten Tag nach diesem Zeitraum gilt. Wird der Antrag abgelehnt, muss die Richtigkeit der Begründung überprüfbar sein.

Änderungsantrag 94

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 10 – Absatz 2 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

2a. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Arbeitnehmer, die mit einem Leiharbeitsunternehmen einen Arbeitsvertrag geschlossen haben oder ein Beschäftigungsverhältnis eingegangen sind und entleihenden Unternehmen zur Verfügung gestellt wurden, um vorübergehend unter deren Aufsicht und Weisung zu arbeiten, in die Stammbesellschaft des entleihenden Unternehmens übernommen werden müssen, sobald sie mindestens sechs Monate lang bei demselben entleihenden Unternehmen tätig waren.

Änderungsantrag 95

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 11 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

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

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass den Arbeitnehmern kostenlos Fortbildung **oder Ausbildung** angeboten wird, wenn die Arbeitgeber aufgrund von Unions- oder nationalen Rechtsvorschriften oder aufgrund einschlägiger Tarifverträge verpflichtet sind, den Arbeitnehmern **eine** Fortbildung **oder Ausbildung** im Hinblick auf die Arbeit anzubieten, für die sie

sie beschäftigt werden.

beschäftigt werden.

Änderungsantrag 96

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 11 – Absatz 1 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass die Arbeitnehmer Anspruch auf ein Mindestmaß an Fortbildung während der Arbeitszeiten haben, das wenigstens einer normalen Arbeitswoche jährlich entspricht.

Änderungsantrag 97

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 11 – Absatz 1 b (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Der Arbeitnehmer wird weiterhin so entlohnt, als habe er gearbeitet.

Änderungsantrag 98

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 11 – Absatz 1 c (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Die Fortbildung findet möglichst während der normalen Arbeitszeiten statt. In jedem Fall gilt die bei der Fortbildung verbrachte Zeit als Arbeitszeit.

Änderungsantrag 99

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 11 – Absatz 1 d (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, dass die Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlten Bildungsurlaub haben.

Änderungsantrag 100

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 11 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Artikel 11a

Gleichbehandlung

Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, dass die Grundsätze der gleichen Bezahlung und gleicher Bedingungen für alle Arbeitnehmer gelten, und sorgen in diesem Zusammenhang dafür, dass es in keinem Fall zu Diskriminierung kommt, und zwar unabhängig vom Beschäftigungsstatus.

Änderungsantrag 101

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 12 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Die Mitgliedstaaten können den Sozialpartnern erlauben, im Einklang mit dem nationalen Recht oder den nationalen Gepflogenheiten Tarifverträge zu schließen, 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.

Die Mitgliedstaaten können den Sozialpartnern erlauben, im Einklang mit dem nationalen Recht oder den nationalen Gepflogenheiten Tarifverträge zu schließen, bei denen Regelungen bezüglich der Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern getroffen werden, die von den in den Artikeln 7 bis 11 beschriebenen Regelungen abweichen, ***aber nicht darunter liegen***, sofern der Schutz der Arbeitnehmer insgesamt ***uneingeschränkt*** gewahrt bleibt ***und sichergestellt ist, dass die Mindeststandards im Sinne dieser Richtlinie nicht unterboten werden.***

Änderungsantrag 102

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 13 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission

Die Mitgliedstaaten veranlassen alles Notwendige, um sicherzustellen, dass dieser Richtlinie zuwiderlaufende Bestimmungen in Einzel- oder Tarifverträgen, Betriebsordnungen oder sonstigen Vereinbarungen *für* nichtig *erklärt oder* so *geändert werden*, dass sie im Einklang mit den Bestimmungen dieser Richtlinie stehen.

Geänderter Text

Dieser Richtlinie zuwiderlaufende und für die Arbeitnehmer weniger vorteilhafte Bestimmungen in Einzel- oder Tarifverträgen, Betriebsordnungen oder sonstigen Vereinbarungen *sind* nichtig *und sind* so *zu ändern*, dass sie *wenigstens* im Einklang mit den Bestimmungen dieser Richtlinie stehen.

Änderungsantrag 103

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 14 – Absatz 1 – Einleitung

Vorschlag der Kommission

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, Artikel 5 bzw. Artikel 6 ***erhalten und der Arbeitgeber dieses Versäumnis nicht innerhalb von 15 Tagen, nachdem er davon unterrichtet wurde, abstellt, eine der*** folgenden Regelungen angewandt ***wird***:

Geänderter Text

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass, wenn ein Arbeitnehmer innerhalb der Frist nicht alle oder nur Teile der Dokumente gemäß Artikel 4 Absatz 1, Artikel 5 bzw. Artikel 6 ***erhält, die*** folgenden Regelungen angewandt ***werden***:

Änderungsantrag 104

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 14 – Absatz 1 – Buchstabe a

Vorschlag der Kommission

(a) ***Die Arbeitnehmerin oder der*** Arbeitnehmer kommt in den Genuss von für ***sie oder*** ihn günstigen Vermutungen,

Geänderter Text

(a) ***Der*** Arbeitnehmer kommt in den Genuss von für ihn günstigen Vermutungen, die ***der*** Mitgliedstaat

die *vom* Mitgliedstaat *festgelegt werden*. Umfasste die Unterrichtung nicht die in Artikel 3 Absatz 2 Buchstabe e, f, k oder l aufgeführten Informationen, so *wird* von *der* günstigen *Vermutung ausgegangen*, *dass die Arbeitnehmerin oder der* Arbeitnehmer ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis hat, dass es keine Probezeit gibt *bzw.* dass *die Arbeitnehmerin oder* der Arbeitnehmer eine Vollzeitstelle hat. Die Arbeitgeber haben die Möglichkeit, die Vermutungen zu widerlegen; *oder*

festlegen muss. Umfasste die Unterrichtung nicht die in Artikel 3 Absatz 2 Buchstabe e, f, k oder l aufgeführten Informationen, so *gelten die* von *dem Arbeitnehmer gemeldeten* günstigen *Vermutungen als vereinbart*, *und es wird davon ausgegangen*, dass der Arbeitnehmer ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis hat, dass es keine Probezeit gibt *und* dass der Arbeitnehmer eine Vollzeitstelle hat. Die Arbeitgeber haben die Möglichkeit, die Vermutungen zu widerlegen; *und*

Änderungsantrag 105

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 14 – Absatz 1 – Buchstabe b

Vorschlag der Kommission

(b) *die Arbeitnehmerin oder* der Arbeitnehmer erhält die Möglichkeit, bei einer zuständigen Behörde zeitnah eine Beschwerde einzureichen. Befindet die zuständige Behörde, dass die Beschwerde berechtigt ist, so weist sie den oder die betreffenden Arbeitgeber an, die fehlenden Informationen zu erteilen. Erteilt der Arbeitgeber die fehlenden Informationen nicht innerhalb von 15 Tagen nach Eingang der Anweisung, so hat die Behörde die Möglichkeit, *eine angemessene Verwaltungsstrafe zu verhängen*, auch noch nach dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses. Die Arbeitgeber haben die Möglichkeit, eine *verwaltungsrechtliche* Beschwerde gegen die Entscheidung zur Verhängung der Strafe einzulegen. Die Mitgliedstaaten können bestehende Stellen als zuständige Behörden benennen.

Geänderter Text

(b) der Arbeitnehmer erhält die Möglichkeit, bei einer zuständigen Behörde zeitnah eine Beschwerde einzureichen. Befindet die zuständige Behörde, dass die Beschwerde berechtigt ist, so weist sie den oder die betreffenden Arbeitgeber an, die fehlenden Informationen zu erteilen. Erteilt der Arbeitgeber die fehlenden Informationen nicht innerhalb von 15 Tagen nach Eingang der Anweisung, so hat die Behörde die Möglichkeit, auch noch nach dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses *eine angemessene, im Voraus festgelegte verpflichtende und abschreckende Strafe zu verhängen*. Die Arbeitgeber haben die Möglichkeit, eine Beschwerde gegen die Entscheidung zur Verhängung der Strafe einzulegen. Die Mitgliedstaaten können bestehende Stellen als zuständige Behörden benennen.

Änderungsantrag 106

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 14 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Artikel 14a

Faktenlage

Die Ermittlung des Vorliegens eines Beschäftigungsverhältnisses orientiert sich an den Fakten, die sich auf die tatsächliche Arbeitsleistung beziehen, und nicht an der Beschreibung des Verhältnisses seitens der Parteien als Grundlage.

Änderungsantrag 107

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 16 – Absatz 1**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

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 Gerichtsverfahren angestrengt haben** mit dem Ziel, die Einhaltung **der im Rahmen dieser Richtlinie gewährten Rechte durchzusetzen**.

Die Mitgliedstaaten führen **alle** notwendigen Maßnahmen ein, **unter anderem im Voraus festgelegte verpflichtende und abschreckende Sanktionen, um** Arbeitnehmer, darunter auch **Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsvertreter, ungeachtet ihres rechtlichen oder formalen Status** vor jedweder Benachteiligung durch den Arbeitgeber oder vor negativen Konsequenzen zu schützen, denen sie ausgesetzt sind, weil sie mit dem Ziel, die Einhaltung **dieser Rechte durchzusetzen, Beschwerde beim Arbeitgeber eingereicht oder ein Gerichtsverfahren angestrengt haben**.

Änderungsantrag 108

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 16 – Absatz 1 a (neu)**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Personen, die Verstöße gegen die Rechte im Sinne dieser Richtlinie melden, werden

umfassend durch europäische Rechtsvorschriften zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, geschützt.

Änderungsantrag 109

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 17 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission

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.

Geänderter Text

1. Die Mitgliedstaaten ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, um eine Kündigung oder Maßnahmen mit gleicher Wirkung sowie jegliche Vorbereitung auf eine Kündigung **oder sonstige Benachteiligungen oder weniger vorteilhafte Behandlungen** von **Arbeitnehmern** zu **untersagen** und **für rechtsunwirksam** zu **erklären**, wenn diese Maßnahmen damit begründet werden, dass die Arbeitnehmer die in dieser Richtlinie vorgesehenen Rechte in Anspruch genommen haben. **Der Arbeitgeber liefert ausreichende Informationen zu den Gründen für die Kündigung, ansonsten gilt die Kündigung als rechtsunwirksam. Die erforderlichen Maßnahmen umfassen auch das Recht auf Wiederherstellung des Beschäftigungsverhältnisses und auf Entschädigung.**

Änderungsantrag 110

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 17 – Absatz 2

Vorschlag der Kommission

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

Geänderter Text

2. 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

verlangen, dass er stichhaltige Gründe für die Kündigung oder eine vergleichbare Maßnahme anführt. Der Arbeitgeber legt diese Gründe schriftlich dar.

die Kündigung oder eine vergleichbare Maßnahme anführt. Der Arbeitgeber legt diese Gründe schriftlich dar. **Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, dass die Frist für die Erhebung einer Kündigungsschutzklage so lange ausgesetzt wird, bis der Arbeitnehmer eine schriftliche Begründung vom Arbeitgeber erhalten hat.**

Änderungsantrag 111

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 17 – Absatz 3

Vorschlag der Kommission

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.

Geänderter Text

3. Die Mitgliedstaaten ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass in Fällen, in denen die in Absatz 2 genannten 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. **Die Kündigung selbst wird so lange ausgesetzt, bis der Fall geklärt ist.**

Änderungsantrag 112

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 17 – Absatz 6 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

6a. Die Mitgliedstaaten ermöglichen den Gewerkschaften, Verbandsklagen zum Schutz der Kollektivinteressen der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit dieser Richtlinie gemäß der Richtlinie 2009/22/EG^{1a} zu erheben.

*^{1a} Aufzuheben durch 2018/0089(COD) –
Vorschlag für eine Richtlinie des
Europäischen Parlaments und des Rates
über Verbandsklagen zum Schutz der
Kollektivinteressen der Verbraucher.*

Änderungsantrag 113

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 17 – Absatz 6 b (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

***6b. Führt der Arbeitgeber keine
stichhaltigen Gründe für die Kündigung
oder vergleichbare Maßnahme gemäß
Artikel 17 Absatz 2 an, so wird davon
ausgegangen, dass der Arbeitnehmer
aufgrund der Wahrnehmung der mit
dieser Richtlinie gewährten Rechte
entlassen wurde.***

Änderungsantrag 114

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 17 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Artikel 17a

Beweislast für das Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses

***Die Beweislast dafür, dass kein
Beschäftigungsverhältnis vorlag, liegt bei
der natürlichen oder juristischen Person,
die als Arbeitgeber identifizierbar ist.***

Änderungsantrag 115

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 18 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Die Mitgliedstaaten legen Regeln für

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 Mitgliedstaaten ergreifen alle erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass diese Sanktionen angewendet werden. Die Sanktionen müssen wirksam, angemessen und abschreckend sein. Sie **können** in Form eines Bußgeldes verhängt **werden**. **Sie können auch eine** Entschädigungszahlung **umfassen**.

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 Mitgliedstaaten ergreifen alle erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass diese Sanktionen angewendet werden. Die Sanktionen müssen wirksam, angemessen und abschreckend sein. Sie **werden auch** in Form eines Bußgeldes verhängt **und umfassen eine angemessene und zumindest verhältnismäßige** Entschädigungszahlung.

Änderungsantrag 116

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 19 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission

1. Diese Richtlinie rechtfertigt nicht eine Verringerung des den **Arbeitnehmerinnen und** Arbeitnehmern in den Mitgliedstaaten bereits jetzt gewährten allgemeinen Schutzniveaus.

Geänderter Text

1. Diese Richtlinie rechtfertigt nicht eine Verringerung des den Arbeitnehmern in den Mitgliedstaaten bereits jetzt gewährten allgemeinen Schutzniveaus. **Die Durchführung dieser Richtlinie darf nicht als Rechtfertigung für Rückschritte hinter den bereits in den einzelnen Mitgliedstaaten erreichten Stand des allgemeinen Niveaus des Arbeitnehmerschutzes und in den von ihr abgedeckten Bereichen herangezogen werden.**

Änderungsantrag 117

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 19 – Absatz 2 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

2a. Die Mitgliedstaaten müssen schrittweise und in uneingeschränkter Übereinstimmung mit der Charta der

*Grundrechte der Europäischen Union
und der Europäischen Sozialcharta das
Niveau des Arbeitnehmerschutzes in dem
Regelungsbereich, der in den
Anwendungsbereich dieser Richtlinie
fällt, verbessern.*

Änderungsantrag 118

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 20 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Artikel 20a

Erleichterung der Einreichung von Beschwerden

*Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass es
wirksame Verfahren gibt, mit deren Hilfe
Arbeitnehmer unmittelbar oder über von
den Mitgliedstaaten benannte Dritte
Beschwerde gegen ihre Arbeitgeber
einreichen können, zum Beispiel über
Gewerkschaften oder andere
Vereinigungen oder eine zuständige
Behörde des Mitgliedstaats, wenn dies
nach innerstaatlichem Recht vorgesehen
ist.*

Änderungsantrag 119

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 21 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Die in dieser Richtlinie festgelegten Rechte
und Pflichten sind auf bestehende
Beschäftigungsverhältnisse ab dem [Tag
des Inkrafttretens + zwei Jahre]
anwendbar. ***Auf Aufforderung einer
Arbeitnehmerin oder eines
Arbeitsnehmers müssen die Arbeitgeber
jedoch die in Artikel 4 Absatz 1, Artikel 5
und Artikel 6 genannten Dokumente
bereitstellen oder ergänzen. Das***

Die in dieser Richtlinie festgelegten Rechte
und Pflichten sind auf bestehende
Beschäftigungsverhältnisse ab dem [Tag
des Inkrafttretens + zwei Jahre]
anwendbar.

Ausbleiben einer solchen Aufforderung darf nicht zur Folge haben, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von den mit dieser Richtlinie eingeführten Mindestrechten ausgeschlossen werden.

Änderungsantrag 120

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 22 – Absatz 1

Vorschlag der 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 + **zwei** Jahre] die Anwendung dieser Richtlinie, um gegebenenfalls die notwendigen Änderungen vorzuschlagen.

Geänderter Text

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

VERFAHREN DES MITBERATENDEN AUSSCHUSSES

Titel	Transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union		
Bezugsdokumente – Verfahrensnummer	COM(2017)0797 – C8-0006/2018 – 2017/0355(COD)		
Federführender Ausschuss Datum der Bekanntgabe im Plenum	EMPL 18.1.2018		
Stellungnahme von Datum der Bekanntgabe im Plenum	JURI 18.1.2018		
Verfasser(in) der Stellungnahme Datum der Benennung	Kostas Chrysogonos 24.1.2018		
Prüfung im Ausschuss	15.5.2018	20.6.2018	3.9.2018
Datum der Annahme	24.9.2018		
Ergebnis der Schlussabstimmung	+: -: 0:	20 0 1	
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Mitglieder	Max Andersson, Joëlle Bergeron, Marie-Christine Boutonnet, Jean-Marie Cavada, Rosa Estaràs Ferragut, Heidi Hautala, Sylvia-Yvonne Kaufmann, António Marinho e Pinto, Emil Radev, Evelyn Regner, Pavel Svoboda, Axel Voss, Francis Zammit Dimech, Tadeusz Zwiefka		
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellvertreter	Sergio Gaetano Cofferati, Geoffroy Didier, Pascal Durand, Jytte Guteland, Jiří Maštálka		
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellv. (Art. 200 Abs. 2)	Guillaume Balas, John Howarth, Christelle Lechevalier		

NAMENTLICHE SCHLUSSABSTIMMUNG IM MITBERATENDEN AUSSCHUSS

20	+
ALDE	António Marinho e Pinto
EFDD	Joëlle Bergeron
ENF	Marie-Christine Boutonnet, Christelle Lechevalier
GUE/NGL	Jiří Maštálka
PPE	Geoffroy Didier, Rosa Estaràs Ferragut, Emil Radev, Pavel Svoboda, Axel Voss, Francis Zammit Dimech, Tadeusz Zwiefka
S&D	Guillaume Balas, Sergio Gaetano Cofferati, Jytte Guteland, John Howarth, Sylvia-Yvonne Kaufmann, Evelyn Regner
VERTS/ALE	Max Andersson, Pascal Durand

0	-

1	0
ALDE	Jean-Marie Cavada

Erklärung der benutzten Zeichen:

+ : dafür

- : dagegen

0 : Enthaltung

3.10.2018

STELLUNGNAHME DES AUSSCHUSSES FÜR DIE RECHTE DER FRAU UND DIE GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER

für den Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

zu dem Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über
transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union
(COM(2017)0797 – C8-0006/2018 – 2017/0355(COD))

Verfasserin der Stellungnahme: Maria Arena

ÄNDERUNGSANTRÄGE

Der Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter ersucht den federführenden Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten, folgende Änderungsanträge zu berücksichtigen:

Änderungsantrag 1

Vorschlag für eine Richtlinie Bezugsvermerk 1

Vorschlag der Kommission

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

Geänderter Text

gestützt auf den Vertrag über die
Arbeitsweise der Europäischen Union,
insbesondere auf Artikel 153 Absatz 1
Buchstabe b und Absatz 2 Buchstabe b
sowie Artikel 157,

Änderungsantrag 2

Vorschlag für eine Richtlinie Bezugsvermerk 2

Vorschlag der Kommission

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

Geänderter Text

gestützt auf den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, insbesondere auf Artikel 153 Absatz 1 Buchstabe b und Absatz 2 Buchstabe b **sowie Artikel 157 Absätze 1, 2 und 3,**

Änderungsantrag 3

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 2 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(2a) In Grundsatz 2 der europäischen Säule sozialer Rechte ist vorgesehen, dass die Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen Bereichen sichergestellt und gefördert wird, auch im Hinblick auf die Erwerbsbeteiligung, die Beschäftigungsbedingungen und den beruflichen Aufstieg sowie das Recht auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit nach Maßgabe von Artikel 157 Absätze 1, 2 und 3 AEUV.

Änderungsantrag 4

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 3 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(3a) Die zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen ausgehandelten Tarifverträge sind unentbehrlich, um Verzerrungen auf dem Arbeitsmarkt entgegenzuwirken und zu überwinden, die auf neue Formen von Beschäftigungsverhältnissen zurückzuführen sind, die Unsicherheit und prekäre Arbeitsverhältnisse zur Folge haben, vor allem für Frauen. Aus diesem Grund sind Tarifverträge ein wichtiges

Instrument für die Überwindung der Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern in Beschäftigungsfragen.

Änderungsantrag 5

**Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 3 b (neu)**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(3b) Die Kommission stellt in ihrer Mitteilung vom 8. März 2016 über die europäische Säule sozialer Rechte (COM(2016)0127, Anhang I) fest, dass Frauen auf den europäischen Arbeitsmärkten weiterhin diskriminiert werden und nach wie vor im Erwerbsleben unterrepräsentiert, dafür im Bereich der Teilzeitarbeit und in Branchen mit geringerer Bezahlung überrepräsentiert sind und dass sie mit gleichem oder höherem Bildungsabschluss für gleichwertige Arbeit niedrigere Stundensätze erhalten.

Änderungsantrag 6

**Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 3 c (neu)**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(3c) Die Mitgliedstaaten müssen einen rechtlichen Rahmen schaffen, der mit den Maßnahmen einhergeht, die erforderlich sind, um sicherzustellen, dass in jedwedem Beschäftigungsverhältnis, unabhängig von der Art und der Dauer des Verhältnisses, gleiches Entgelt für gleiche Arbeit gezahlt wird, damit die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern sichergestellt und zum Abbau der anhaltenden Ungleichheiten beigetragen wird, aufgrund derer Frauen nicht nur bedeutend geringere Löhne erhalten als Männer, sondern auch

besonders von Armut und sozialer Ausgrenzung bedroht sind.

Änderungsantrag 7

Vorschlag für eine Richtlinie

Erwägung 13

Vorschlag der Kommission

(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.

Geänderter Text

(13) Die Unterrichtung über die Vergütung sollte *unter anderem* Informationen zu allen Bestandteilen der Vergütung *und zur Berechnungsmethode sowie nach Geschlecht aufgeschlüsselte Informationen zur Höhe der Löhne und Gehälter für die Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die eine gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten*, 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, *Ausgleichszahlungen für Überstunden, Boni und anderer Ansprüche wie Lohnfortzahlungen im Krankheitsfall oder Sonderurlaube*. 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.

Änderungsantrag 8

Vorschlag für eine Richtlinie

Erwägung 19

Vorschlag der Kommission

(19) Die Probezeit gestattet es einem

Geänderter Text

(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 und Fortbildung anzubieten. Während der Probezeit kann ein verminderter Kündigungsschutz gelten. 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.** Probezeiten können länger als sechs Monate dauern, wenn dies durch die **Art der Beschäftigung** gerechtfertigt ist, **etwa bei Leitungsfunktionen, oder wenn dies im Interesse der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers ist, etwa bei längerer Krankheit oder im Zusammenhang mit spezifischen Maßnahmen zur Förderung dauerhafter Beschäftigung, insbesondere für junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.**

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 und Fortbildung anzubieten. Während der Probezeit kann ein verminderter Kündigungsschutz gelten. Der Eintritt in den Arbeitsmarkt oder der Übergang auf eine neue Stelle sollte nicht mit einer längeren Ungewissheit einhergehen. **Probezeiten dürfen nicht zu Mechanismen der Ausbeutung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern werden, indem ihnen während einer langen Zeit mit geringer Bezahlung eine dauerhafte Einstellung zugesichert wird und sie dann nach Ende der Probezeit entlassen werden. Befristete Verträge würden so durch Verträge mit größerer Unsicherheit ersetzt, wobei wieder einmal Frauen am stärksten benachteiligt wären. Probezeiten sollten nicht länger als drei Monate dauern, wobei kürzere Probezeiten wünschenswert sind.** Probezeiten können **in hinreichend begründeten Fällen** länger als drei Monate dauern, **beispielsweise** wenn dies durch die **technische Komplexität der Arbeit oder das Verantwortungsniveau auf dieser Stelle** gerechtfertigt ist **oder wenn es sich um eine Führungsposition handelt. Die Mitgliedstaaten sollten im Rahmen ihrer Rechtssetzung die Ausnahmefälle, in denen die Probezeit länger als drei Monate dauern kann, sowie die jeweils angemessene Dauer festlegen.**

Änderungsantrag 9

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 26

Vorschlag der Kommission

(26) Wenn Arbeitgeber gesetzlich oder tarifvertraglich verpflichtet sind, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Fortbildung anzubieten, damit diese die

Geänderter Text

(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.

Arbeit durchführen können, für die sie beschäftigt werden, sollte sichergestellt sein, dass diese Fortbildung **ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder aus anderen Gründen** 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. **Die Fortbildung sollte während der Arbeitszeiten stattfinden.**

Änderungsantrag 10

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 27 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(27a) Die Mitgliedstaaten sollten dafür sorgen, dass es im Zusammenhang mit allen Aspekten der Vergütung – unter Wahrung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit – und den Beschäftigungsbedingungen in keinem Fall zu Diskriminierung kommt, und zwar unabhängig von der Art des Vertrags der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers gemäß dieser Richtlinie.

Änderungsantrag 11

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 32

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(32) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in dieser Richtlinie vorgesehene Rechte wahrnehmen oder versucht haben wahrzunehmen, sollten vor Kündigung oder vergleichbarer

(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.

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 den Arbeitgeber **auffordern**, triftige Gründe für die Kündigung oder die gleichwertige Maßnahme zu nennen **und die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer wieder in das Unternehmen zu integrieren, falls die vermeintlichen Gründe nicht gerechtfertigt sind. Die zuständigen Behörden stellen sicher, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer für den entstandenen Schaden entschädigt wird, und sind befähigt, Strafmaßnahmen gegen Unternehmen zu verhängen, die derartige Praktiken ausüben. Besonderes Augenmerk sollte dabei auf Situationen gelegt werden, die sich speziell auf Frauen auswirken und auf eine Diskriminierung der Mutterschaft zurückzuführen sind, wobei Letzteres als erschwerender Umstand gilt.**

Änderungsantrag 12

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 1 – Absatz 6

Vorschlag der Kommission

6. Die Mitgliedstaaten können entscheiden, die Verpflichtungen aus den Artikeln 10 und 11 sowie aus Artikel 14 Buchstabe a nicht auf natürliche Personen anzuwenden, die zu einem Haushalt gehören, in dem Arbeit für diesen Haushalt erbracht wird.

Geänderter Text

entfällt

Änderungsantrag 13

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 3 – Absatz 2 – Buchstabe e

Vorschlag der Kommission

(e) falls das Beschäftigungsverhältnis befristet ist: das Enddatum oder die voraussichtliche Dauer des Beschäftigungsverhältnisses;

Geänderter Text

(e) falls das Beschäftigungsverhältnis befristet ist: das Enddatum oder die voraussichtliche Dauer des Beschäftigungsverhältnisses, ***im Falle von Leiharbeitnehmern die Bezeichnung des entleihenden Unternehmens sowie zur Gewährleistung des gleichen Entgelts das Vergütungssystem des entleihenden Unternehmens;***

Änderungsantrag 14

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 3 – Absatz 2 – Buchstabe e a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(ea) die Methode zur Berechnung der Vergütung sowie nach Geschlecht aufgeschlüsselte Informationen zur Höhe der Löhne und Gehälter für die Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die eine gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten;

Änderungsantrag 15

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 3 – Absatz 2 – Buchstabe h

Vorschlag der Kommission

(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

Geänderter Text

(h) die Dauer ***und verschiedenen Formen der Inanspruchnahme*** des Jahresurlaubs, auf den die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer Anspruch hat, oder, falls dies zum Zeitpunkt der Unterrichtung nicht angegeben werden kann, die

Jahresurlaubs;

Modalitäten der Gewährung und der
Festlegung des Jahresurlaubs;

Änderungsantrag 16

Vorschlag für eine Richtlinie

Artikel 3 – Absatz 2 – Buchstabe i a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(ia) alle Vorrechte und Rechte, auf die die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anspruch haben, wie Leistungen bei Krankheit, Leistungen bei Mutterschaft, Vergleichbarem, Elternschaft und Vaterschaft, Leistungen bei Betreuung oder Pflege sowie Leistungen bei Alter, bei Invalidität, für Hinterbliebene, bei Arbeitslosigkeit, bei Vorruhestand, zur Altersversorgung und für Familien;

Änderungsantrag 17

Vorschlag für eine Richtlinie

Artikel 3 – Absatz 2 – Buchstabe j

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(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;

(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, **sowie andere regelmäßige, periodische Leistungen, auf die die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer für gleiche und gleichwertige Arbeit Anspruch hat;**

Änderungsantrag 18

Vorschlag für eine Richtlinie

Artikel 3 – Absatz 2 – Buchstabe m a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(ma) zur Gewährleistung der

Transparenz und zur Bekämpfung der Lohndiskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt die Lohnskala, die für die Arbeitnehmer auf der Grundlage der ihnen vom Unternehmen tatsächlich zugewiesenen Funktion auf der Grundlage ihres Beschäftigungsverhältnisses mit dem Arbeitgeber gilt;

Änderungsantrag 19

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 3 – Absatz 2 – Buchstabe m b (neu)**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(mb) alle Vorrechte, auf die die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anspruch haben und die sich aus ihrem Beschäftigungsverhältnis mit ihrem Arbeitgeber ergeben, aber auch alle sozialen Rechte, die aufgrund ihres Status als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe a der vorliegenden Richtlinie erworben wurden, wie das Recht auf Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elternurlaub und auf Zugang zu der ihnen zustehenden Fortbildung und den entsprechenden praktischen Vorkehrungen;

Änderungsantrag 20

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 3 – Absatz 2 – Buchstabe n a (neu)**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(na) die Verfahren, mittels derer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Beschwerde einreichen können, einschließlich Informationen zu speziellen Beschwerdeverfahren im Falle von Mobbing und sexueller Belästigung.

Änderungsantrag 21

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 11 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Artikel 11a

Gleichbehandlung und Diskriminierungsverbot

Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit gilt, und treffen Maßnahmen, mit denen sichergestellt wird, dass Arbeitgeber in Unternehmen und Organisationen regelmäßig nach Geschlecht aufgeschlüsselte Informationen über die durchschnittliche Vergütung nach Arbeitnehmerkategorie oder Funktion erteilen.

Die Mitgliedstaaten sorgen für die Beseitigung sämtlicher Formen von Diskriminierung im Zusammenhang mit allen Aspekten und Bedingungen der Vergütung sowie für die Gleichbehandlung und Chancengleichheit beim Zugang zu Beschäftigung und bei den Beschäftigungsbedingungen, und zwar unabhängig von Beschäftigungsstatus.

Änderungsantrag 22

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 12 – Absatz 1 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Tarifverträge sollten unter anderem dazu beitragen, dass bei gleicher Arbeit für gleiches Entgelt gesorgt wird, prekäre Beschäftigungsverhältnisse abgeschafft werden und der Mutterschutz sichergestellt wird, und somit dazu dienen, die Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern in

Beschäftigungsverhältnissen abzubauen.

Änderungsantrag 23

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 12 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Artikel 12a

Gleichbehandlung

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass der Grundsatz des gleichen Entgelts und der gleichen Bedingungen für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt, und zwar unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus. Sie sorgen ferner dafür, dass es im Zusammenhang mit allen Aspekten und Bedingungen der Vergütung und allen Beschäftigungsbedingungen ungeachtet des Beschäftigungsstatus in keinem Fall zu Diskriminierung kommt.

Änderungsantrag 24

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 16 – Absatz 1 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Die Mitgliedstaaten führen Maßnahmen ein, um Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz durch Strategien vorzubeugen, mit denen Präventionsmaßnahmen, wirksame, transparente und vertrauliche Verfahren zur Bearbeitung von Beschwerden, Strafen für Täter, Informationen und Fortbildungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeber und die Unterstützung von Unternehmen bei der Erstellung von Aktionsplänen zur Umsetzung dieser Maßnahmen festgelegt werden.

Änderungsantrag 25

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 20 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Artikel 20a

Erleichterung der Einreichung von Beschwerden

***Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass es
besondere und vertrauliche Verfahren zur
Bearbeitung von Beschwerden über
Mobbing und sexuelle Belästigung gibt.***

VERFAHREN DES MITBERATENDEN AUSSCHUSSES

Titel	Transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union
Bezugsdokumente – Verfahrensnummer	COM(2017)0797 – C8-0006/2018 – 2017/0355(COD)
Federführender Ausschuss Datum der Bekanntgabe im Plenum	EMPL 18.1.2018
Stellungnahme von Datum der Bekanntgabe im Plenum	FEMM 18.1.2018
Verfasser(in) der Stellungnahme Datum der Benennung	Maria Arena 15.3.2018
Prüfung im Ausschuss	10.7.2018
Datum der Annahme	27.9.2018
Ergebnis der Schlussabstimmung	+: 17 -: 2 0: 3
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Mitglieder	Daniela Aiuto, Beatriz Becerra Basterrechea, Malin Björk, Vilija Blinkevičiūtė, Anna Maria Corazza Bildt, André Elissen, Iratxe García Pérez, Mary Honeyball, Angelika Mlinar, Maria Noichl, Marijana Petir, Pina Picierno, Ernest Urtasun, Jadwiga Wiśniewska, Michaela Šojdrová
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellvertreter	Stefan Eck, José Inácio Faria, Kostadinka Kuneva, Jérôme Lavrilleux, Jordi Solé
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellv. (Art. 200 Abs. 2)	Marek Plura, Damiano Zoffoli

NAMENTLICHE SCHLUSSABSTIMMUNG IM MITBERATENDEN AUSSCHUSS

17	+
ALDE	Beatriz Becerra Basterrechea, Angelika Mlinar
EFDD	Daniela Aiuto
GUE/NGL	Malin Björk, Stefan Eck, Kostadinka Kuneva
PPE	José Inácio Faria, Jérôme Lavrilleux, Marek Plura
S&D	Vilija Blinkevičiūtė, Iratxe García Pérez, Mary Honeyball, Maria Noichl, Pina Picierno, Damiano Zoffoli
VERTS/ALE	Jordi Solé, Ernest Urtasun

2	-
ENF	André Elissen
PPE	Anna Maria Corazza Bildt

3	0
ECR	Jadwiga Wiśniewska
PPE	Marijana Petir, Michaela Šojdrová

Erklärung der benutzten Zeichen:

+ : dafür

- : dagegen

0 : Enthaltung

VERFAHREN DES FEDERFÜHRENDEN AUSSCHUSSES

Titel	Transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union		
Bezugsdokumente - Verfahrensnummer	COM(2017)0797 – C8-0006/2018 – 2017/0355(COD)		
Datum der Übermittlung an das EP	20.12.2017		
Federführender Ausschuss Datum der Bekanntgabe im Plenum	EMPL 18.1.2018		
Mitberatende Ausschüsse Datum der Bekanntgabe im Plenum	TRAN 18.1.2018	JURI 18.1.2018	FEMM 18.1.2018
Nicht abgegebene Stellungnahme(n) Datum des Beschlusses	TRAN 22.1.2018		
Berichterstatter Datum der Benennung	Enrique Calvet Chambon 21.2.2018		
Prüfung im Ausschuss	15.5.2018	19.6.2018	29.8.2018
Datum der Annahme	18.10.2018		
Ergebnis der Schlussabstimmung	+: -: 0:	30 7 11	
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Mitglieder	Guillaume Balas, Brando Benifei, Vilija Blinkevičiūtė, Enrique Calvet Chambon, David Casa, Martina Dlabajová, Elena Gentile, Marian Harkin, Czesław Hoc, Agnes Jongerius, Rina Ronja Kari, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Jean Lambert, Jérôme Lavrilleux, Jeroen Lenaers, Verónica Lope Fontagné, Javi López, Thomas Mann, Anthea McIntyre, Joëlle Mélin, Emilian Pavel, Georgi Pirinski, Marek Plura, Dennis Radtke, Terry Reintke, Robert Rochefort, Maria João Rodrigues, Siôn Simon, Yana Toom, Marita Ulvskog		
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellvertreter	Maria Arena, Georges Bach, Amjad Bashir, Heinz K. Becker, Dieter-Lebrecht Koch, Eduard Kukan, Paloma López Bermejo, António Marinho e Pinto, Edouard Martin, Tamás Meszerics, Anne Sander, Helga Stevens, Gabriele Zimmer		
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellv. (Art. 200 Abs. 2)	Ignazio Corrao, Michael Detjen, John Flack, Dario Tamburrano, Ángela Vallina		
Datum der Einreichung	26.10.2018		

NAMENTLICHE SCHLUSSABSTIMMUNG IM FEDERFÜHRENDEN AUSSCHUSS

30	+
ALDE	Enrique Calvet Chambon, Marian Harkin, António Marinho e Pinto, Robert Rochefort, Yana Toom
EFDD	Ignazio Corrao, Dario Tamburrano
ENF	Joëlle Mélin
GUE/NGL	Paloma López Bermejo, Ángela Vallina, Gabriele Zimmer
PPE	Georges Bach, Jérôme Lavrilleux, Anne Sander
S&D	Maria Arena, Guillaume Balas, Brando Benifei, Vilija Blinkevičiūtė, Michael Detjen, Elena Gentile, Agnes Jongerius, Javi López, Edouard Martin, Emilian Pavel, Georgi Pirinski, Maria João Rodrigues, Siôn Simon
VERTS/ALE	Jean Lambert, Tamás Meszerics, Terry Reintke

7	-
ALDE	Martina Dlabajová
ECR	Amjad Bashir, John Flack, Czesław Hoc, Anthea McIntyre, Helga Stevens
GUE/NGL	Rina Ronja Kari

11	0
PPE	Heinz K. Becker, David Casa, Dieter-Lebrecht Koch, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Eduard Kukan, Jeroen Lenaers, Verónica Lope Fontagné, Thomas Mann, Marek Plura, Dennis Radtke
S&D	Marita Ulvskog

Erklärung der benutzten Zeichen:

- + : dafür
- : dagegen
- 0 : Enthaltung