

Öffentliche Konsultation zur Richtlinie 91/533/EWG („Written Statement Directive“) – Verpflichtung des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über seine Beschäftigungsbedingungen

Mit * markierte Felder sind Pflichtfelder.

Einleitung

Bevor Sie mit der Beantwortung des Fragebogens beginnen, sollten Sie folgende **grundlegende Informationen** zur Kenntnis nehmen:

- Die [Richtlinie 91/533/EWG](#) (auch „**Written Statement Directive**“) **verleiht Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern das Recht**, bei Arbeitsantritt oder kurze Zeit später **schriftlich über die wesentlichen Punkte des Arbeitsverhältnisses unterrichtet zu werden**.
- **Die Arbeitnehmer müssen mindestens folgende Informationen erhalten:**
 - Personalien der Parteien
 - Arbeitsplatz
 - wenn es sich nicht um einen festen oder vorherrschenden Arbeitsplatz handelt: Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer grundsätzlich an verschiedenen Orten beschäftigt wird
 - Amtsbezeichnung, Dienstgrad, Art oder Kategorie der Arbeitsstelle oder kurze Charakterisierung der Arbeit
 - Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses
 - bei befristeten Arbeitsverträgen oder Arbeitsverhältnissen: voraussichtliche Dauer
 - Dauer des Jahresurlaubs
 - Länge der bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltenden Kündigungsfristen
 - Grundlohn bzw. -gehalt und andere Bestandteile des Arbeitsentgelts
 - normale Arbeitszeit des Arbeitnehmers
 - gegebenenfalls die geltenden Tarifverträge und/oder kollektiven Vereinbarungen
- **Im Ausland tätige Arbeitnehmer** müssen darüber hinaus folgende Angaben erhalten:

- Dauer der im Ausland ausgeübten Arbeit
- Währung, in der das Arbeitsentgelt ausgezahlt wird
- gegebenenfalls die mit dem Auslandsaufenthalt verbundenen Geld- oder Sachleistungen
- gegebenenfalls die Bedingungen für die Rückführung des Arbeitnehmers

* Ihre Antwort auf diese Konsultation

- darf mit Ihren personenbezogenen Angaben veröffentlicht werden (d. h. Sie stimmen der Veröffentlichung sämtlicher in Ihrem Beitrag enthaltenen Informationen zu und erklären, dass der Inhalt keinen urheberrechtlichen Beschränkungen unterliegt, die einer Veröffentlichung entgegenstehen)
- darf anonym veröffentlicht werden (d. h. Sie stimmen der Veröffentlichung sämtlicher in Ihrem Beitrag enthaltenen Informationen zu, nicht jedoch der Veröffentlichung Ihres Namens/des Namens Ihrer Organisation, und erklären, dass der Inhalt keinen urheberrechtlichen Beschränkungen unterliegt, die einer Veröffentlichung entgegenstehen)
- darf nicht veröffentlicht werden, sondern ist vertraulich zu behandeln (d. h. Ihr Beitrag wird nicht veröffentlicht, sondern von der Kommission lediglich intern verwendet)
- Sie können das [Hintergrunddokument](#) mit ausführlichen Informationen zur Richtlinie 91/533/EWG und zu ihrer geplanten Evaluierung durch die Kommission konsultieren. Das Dokument enthält außerdem eine Definition einiger neuer Formen der Beschäftigung (siehe Seite 5, Tabelle 1 des [Hintergrunddokuments](#)).
 - Die Richtlinie 91/533/EWG setzt lediglich Mindeststandards, das bedeutet, dass die Mitgliedstaaten Vorschriften erlassen oder den Abschluss von Tarifverträgen oder kollektiven Vereinbarungen fördern können, die günstiger für den Arbeitnehmer sind.

0. Wer sind Sie?

* Profil

Ich beantworte diesen Fragebogen als

Arbeitnehmerorganisation oder Arbeitnehmersvertreter/in (z. B. Gewerkschaft, Betriebsrat, Personalvertretung) 

In welchem Wirtschaftszweig bzw. welchen Wirtschaftszweigen sind die von Ihnen vertretenen Personen hauptsächlich tätig?

- Branchenübergreifend / alle Branchen
- LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT, FISCHEREI
- BERGBAU UND GEWINNUNG VON STEINEN UND ERDEN
- VERARBEITENDES GEWERBE/HERSTELLUNG VON WAREN
- ENERGIEVERSORGUNG
- WASSERVERSORGUNG ABWASSER- UND ABFALLENTSORGUNG UND BESEITIGUNG VON UMWELTVERSCHMUTZUNGEN
- BAUGEWERBE/BAU

- HANDEL, INSTANDHALTUNG UND REPARATUR VON KRAFTFAHRZEUGEN
- VERKEHR UND LAGEREI
- GASTGEWERBE/BEHERBERGUNG UND GASTRONOMIE
- INFORMATION UND KOMMUNIKATION
- ERBRINGUNG VON FINANZ- UND VERSICHERUNGSDIENSTLEISTUNGEN
- GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN
- ERBRINGUNG VON FREIBERUFLICHEN, WISSENSCHAFTLICHEN UND TECHNISCHEN DIENSTLEISTUNGEN
- ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DIENSTLEISTUNGEN
- ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, VERTEIDIGUNG; SOZIALVERSICHERUNG
- ERZIEHUNG UND UNTERRICHT
- GESUNDHEITS- UND SOZIALWESEN
- KUNST, UNTERHALTUNG UND ERHOLUNG
- ERBRINGUNG VON SONSTIGEN DIENSTLEISTUNGEN
PRIVATE HAUSHALTE MIT HAUSPERSONAL; HERSTELLUNG VON WAREN UND
- ERBRINGUNG VON DIENSTLEISTUNGEN DURCH PRIVATE HAUSHALTE FÜR DEN EIGENBEDARF OHNE AUSGEPRÄGTEN SCHWERPUNKT
- EXTERRITORIALE ORGANISATIONEN UND KÖRPERSCHAFTEN
- Keine Angabe / nicht zutreffend / darauf möchte ich nicht antworten

* Name:

DIE FÜHRUNGSKRÄFTE - DFK e.V.

Anschrift:

Alfredstr. 77-79, 45130 Essen

* E-Mail:

mueller@die-fuehrungskraefte.de

* Hauptland für Ihr Profil: Land, in dem Sie (hauptsächlich) arbeiten oder in dem Ihr Unternehmen (hauptsächlich) tätig ist ...

Deutschland

* In welcher Sprache reichen Sie Ihren Beitrag ein:

Deutsch

Ihre ID-Nr. im Transparenz-Register (wenn Sie/Ihre Organisation registriert sind):

8878756280665

Um herauszufinden, ob Sie im Transparenz-Register registriert sind, klicken Sie auf folgenden Link:

<http://ec.europa.eu/transparencyregister/info/homePage.do?redir=false&locale=de>

1. Was wissen Sie über die Richtlinie 91/533/EWG?

* Bevor Sie an dieser öffentlichen Konsultation teilnehmen, geben Sie bitte an, wie viel Sie bereits über die [Richtlinie 91/533/EWG](#) und ihren Inhalt wissen.

- Ich kenne die Richtlinie sehr gut.
- Ich kenne die Richtlinie in Teilen.
- Ich habe erst durch diese Konsultation von der Richtlinie erfahren.

2. Sind die Zielsetzungen der Richtlinie 91/533/EWG heute noch relevant?

Wie bereits in der Einleitung erwähnt, verleiht die Richtlinie 91/533/EWG Arbeitnehmern das Recht, schriftlich über die wesentlichen Punkte ihres Arbeitsverhältnisses informiert zu werden. Mit der **Richtlinie** werden **zwei Zielsetzungen** verfolgt:

- **besserer Schutz von Arbeitnehmern vor einer möglichen Missachtung oder Verletzung ihrer Rechte**
- **Verbesserung der Transparenz auf dem Arbeitsmarkt**

Eine Erläuterung des Ausdrucks „**Transparenz auf dem Arbeitsmarkt**“ ist in **Abschnitt 2 „Ziele der Richtlinie“** des [Hintergrunddokuments](#) (zweiter Absatz) zu finden.

* 2.1 Ist es Ihrer Meinung nach notwendig, Arbeitnehmer vor der Missachtung oder der Verletzung ihrer Rechte zu schützen, indem Arbeitgeber verpflichtet werden, die Arbeitnehmer über die wesentlichen Aspekte ihres Arbeitsverhältnisses zu informieren?

- Ja
- Nein
- Keine Meinung

Bitte erläutern Sie

Wie die Kommission zurecht feststellt, werden die Arbeitsverhältnisse und arbeitnehmerähnliche Vertragsverhältnisse immer variantenreicher. Hierbei gilt es, Mindeststandards weiterhin effektiv zu gestalten. Rechtsklarheit und Rechtssicherheit können Rechtsstreitigkeiten vermeiden helfen – und hierbei spielen die transparenten Vertragsregelungen eine zentrale Rolle. Dabei sind die individuellen Arbeitsverträge ebenso zu berücksichtigen wie Tarifverträge und betriebsverfassungsrechtliche Kollektivvereinbarungen.

* 2.2 Besteht Ihrer Ansicht nach die Notwendigkeit, den Arbeitsmarkt transparenter zu gestalten?

- Ja
- Nein
- Keine Meinung

Bitte erläutern Sie

Transparente Regelungen in Verträgen sind auch europaweit wichtig, weil dies dazu führen kann, dass man Verträge aus anderen europäischen Staaten besser durchdringen und verstehen kann. Dies erleichtert eine Vergleichbarkeit und letztlich dann auch die gelebte Arbeitnehmerfreizügigkeit. Der grenzüberschreitenden Mobilität von Arbeitnehmern stehen vor allem komplizierte und undurchsichtige sozialrechtliche und steuerrechtliche Hürden entgegen.

3. Ist das Informationspaket für Arbeitskräfte zufriedenstellend?

Zu Beginn dieser Befragung ist die Liste der Mindestangaben aufgeführt, die Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern schriftlich übermitteln sollten. Bei dieser Liste handelt es sich um das **Standardinformationspaket**.

* Wir würden Sie dieses von der Richtlinie vorgeschriebene Informationspaket bewerten?

- Ausreichend
- Ungenügend
- Einige Anforderungen sind übertrieben.
- Einige Anforderungen sind übertrieben, andere Punkte wiederum fehlen.
- Keine Meinung

* Welche weiteren Angaben hätte das Informationspaket Ihrer Ansicht nach enthalten sollen?

Aus unserer Sicht kann die Definition dessen, was als "Arbeitsverhältnis" zu werten ist und welche Art der Beschäftigung unter die Richtlinie bzw. des nationalen Umsetzungsgesetzes fällt, weiterhin den Mitgliedsländern und deren Rechtsordnung überlassen sein. Hier sind zT sehr ausdifferenzierte Unterscheidungen nötig, die mit dieser Richtlinie nicht durchbrochen werden sollten - dies würde die Sache verkomplizieren, nicht einfacher machen.

Nun die Richtlinie auf den Geltungsbereich zu erweitern "welche Arten von Beschäftigung erlaubt oder verboten sind" halten wir für nicht sinnvoll.

Worauf aber sehr wohl reagiert werden sollte sind diese Punkte:

1. Wenn die Kommission an einer besseren Anwendung der Richtlinie in der Praxis interessiert ist, sollte sie in Punkto Durchsetzbarkeit der Rechte

gestärkt werden. Stand heute ist das Umsetzungsgesetz in Deutschland ("Nachweisgesetz") mit keinerlei Sanktion ausgestattet. In der Praxis läuft das Gesetz überwiegend leer, da ein Arbeitnehmer in der Praxis – gerade in den ersten Tagen des Arbeitsverhältnisses – niemals seinen neuen Arbeitgeber auf Aushändigung von Vertragsbedingungen oder gar bestimmten Angaben aus dem Vertrag verklagen wird. Es bleibt also vielfach bei unklarer Vertragssituation, wenn der Arbeitgeber das Gesetz ignoriert. Positive Rechtsfolgen aus dem Gesetz hat lediglich die Rechtsprechung in Deutschland entwickelt – es wird nicht durch das Gesetz direkt geregelt. Insoweit ist daran zu denken, den Fokus darauf zu lenken, wie das Recht des Arbeitnehmers auf Aushändigung der Vertragsbedingungen außerhalb des Klageweges gestärkt werden kann, so dass hier der Anreiz für den Arbeitgeber, das Gesetz auch zu befolgen, größer wird. Bei schwerwiegenden Verstößen kann hier an ein Ordnungsgeld gedacht werden, so dass die Verbindlichkeit auf diese Weise erhöht wird.

Ebenso kommt in Betracht, dass die betriebsverfassungsrechtlichen Organe Betriebsrat und Sprecherausschuss vom Arbeitgeber darüber informiert werden müssen, ob und welche Informationen über die Inhalte seines Arbeitsverhältnisses der Mitarbeiter erhalten hat.

2. Auch für Führungskräfte ist die Klarheit von Vertragsbedingungen zentral und von größer werdender Bedeutung. Hier spielen noch andere Bestandteile des Rechtsverhältnisses eine Rolle, die bislang noch nicht in der Richtlinie bzw. im Nachweisgesetz geregelt sind: So bereitet in der Praxis vor allem immer wieder Probleme, dass Auskünfte darüber, ob und welche Versicherungen für den Mitarbeiter bestehen (z.B. Betriebshaftpflicht oder D&O bei Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat) oft dürftig oder gar nicht gegeben werden. Angesichts der Bedeutung dieser Versicherungen für die Arbeitnehmer in Führungsfunktionen sollte der Katalog auf diesen Bereich ausgedehnt werden.

4. Wer wird von der Richtlinie 91/533/EWG geschützt?

Die Richtlinie gilt für „**jeden Arbeitnehmer**, der einen Arbeitsvertrag oder ein Arbeitsverhältnis hat, der/das in dem in einem Mitgliedstaat geltenden Recht definiert und/oder dem in einem Mitgliedstaat geltenden Recht unterliegt“.

Anders gesagt bedeutet dies, dass die **Mitgliedstaaten über einen gewissen Spielraum** bei der Entscheidung verfügen, wem genau der Schutz durch die Richtlinie zugutekommen soll. Das Konzept des Arbeitnehmers unterscheidet sich von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat. In einem Land gilt beispielsweise ein Praktikant als Arbeitnehmer, in einem anderen dagegen nicht.

Dies wirkt sich auf die Anwendung der Richtlinie aus. **Einige Kategorien von Erwerbstätigen fallen in einem Land unter den Schutz der Richtlinie, in anderen dagegen nicht.**

Diese Unsicherheit der Richtlinie, was die genauen Kategorien angeht, bereitet immer größere Schwierigkeiten. Die Vielfalt von Beschäftigungsverhältnissen auf dem EU-Arbeitsmarkt ist gestiegen. Zusätzlich zu unbefristeten Verträgen und bekannten atypischen Arbeitsverhältnissen wie befristeten oder Teilzeitverträgen sind **neue Formen der Beschäftigung** entstanden (Definitionen einiger dieser neuen Formen der Beschäftigung sind auf Seite 5 des [Hintergrunddokuments](#) zu finden).

Zum jetzigen Zeitpunkt der Evaluierung ist sich die Europäische Kommission nicht im Klaren darüber,

wie (und ob) die Mitgliedstaaten gewährleisten, dass Arbeitnehmer, die nach einem dieser neuen Beschäftigungsmodelle arbeiten, die in der Richtlinie vorgeschriebenen Informationen erhalten.

* 4.1 Welche Auswirkungen hatte Ihrer Ansicht nach die Tatsache, dass die Richtlinie die Definition des „Arbeitnehmers“ den Mitgliedstaaten überlassen hat?

- Die Wirksamkeit der Richtlinie wurde verringert, weil die Mitgliedstaaten die Möglichkeit hatten, bestimmte Kategorien von Erwerbstätigen vom Schutz durch die Richtlinie auszuschließen.
- Die Wirksamkeit der Richtlinie wurde verbessert, weil die Mitgliedstaaten die Möglichkeit hatten, den Schutz durch die Richtlinie auf zusätzliche Kategorien von Erwerbstätigen auszuweiten.
- Keine Meinung / kann ich nicht sagen

Bitte erläutern Sie

In Deutschland ist die Definition von "Arbeitnehmern" ausgefeilt und an den Grenzen macht das Nachweisgesetz Klarstellungen (zB Praktikanten werden einbezogen). Hier ist nicht ersichtlich, dass das Gesetz in seiner Geltung beschränkt wird.

Die neuen Arbeitsformen sind kein Problem des Nachweisgesetzes sondern müssen auf grundlegender Basis - Stand heute in den nationalen Rechtsordnungen - als Arbeitnehmer oder Nicht-Arbeitnehmer einsortiert werden.

* 4.2 Wäre Ihrer Ansicht nach ein Hinweis in der Richtlinie 91/533/EWG besonders wichtig, dass sie auch neue Formen der Beschäftigung abdeckt? Anders gesagt, ein Hinweis, dass Personen, die nach einem dieser neuen Beschäftigungsmodelle arbeiten, auch Anspruch auf das von der Richtlinie vorgeschriebene Informationspaket haben.

- Ja
- Nein
- Keine Meinung

Bitte erläutern Sie

Eine Abweichung von den Grenzziehungen, die in den nationalen Rechtsordnungen zwischen Arbeitnehmern und Nichtarbeitnehmern vorgenommen werden, würde die Rechtslage unnötig verkomplizieren.

5. Hat die Richtlinie 91/533/EG positive Auswirkungen gehabt?

* 5.1 Hat die Richtlinie Ihrer Ansicht nach zu einem besseren Schutz von Arbeitnehmern vor einer möglichen Missachtung oder Verletzung ihrer Rechte beigetragen?

- Stimme voll und ganz zu
- Stimme zu
- Stimme nicht zu
- Stimme überhaupt nicht zu
- Keine Meinung

* 5.2 Hat die Richtlinie Ihrer Ansicht nach zu mehr Transparenz auf dem Arbeitsmarkt beigetragen?

- Stimme voll und ganz zu
- Stimme zu
- Stimme nicht zu
- Stimme überhaupt nicht zu
- Keine Meinung

* 5.3 Hat die Richtlinie Ihrer Ansicht nach auch den Schutz der im Ausland tätigen Arbeitnehmer verbessert?

- Stimme voll und ganz zu
- Stimme zu
- Stimme nicht zu
- Stimme überhaupt nicht zu
- Keine Meinung

* 5.4 Würden Sie der Aussage zustimmen, dass die Richtlinie allgemein die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern verbessert hat?

- Ja
- Nein
- Keine Meinung

Bitte führen Sie Ihre Antwort genauer aus.

Die Richtlinie bzw. die Umsetzung in die nationale Gesetzgebung ist noch nicht in der Praxis angekommen. Eine Auswirkung oder gar Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Allgemeinen kann überhaupt nicht festgestellt werden.

* 5.5 Würden Sie sagen, dass auch Arbeitgeber Vorteile haben, wenn sie sich an die Richtlinie 91/533/EWG halten?

- Ja
- Nein
- Keine Meinung

Bitte führen Sie Ihre Antwort genauer aus.

Rechtsklarheit, Transparenz und die Vermeidung von Rechtsstreit ist auch im Sinne der Unternehmen. Dass beide Parteien wissen, was gelten soll, ist für den Rechtsfrieden insgesamt gut - und damit auch im Sinne der Unternehmen.

6. Verursacht die Richtlinie 91/533/EWG Verwaltungsaufwand?

* 6.1 Inwieweit stimmen Sie der folgenden Aussage zu?

„Die Einhaltung der Richtlinie 91/533/EWG (genauer gesagt der nationalen Vorschriften zur ihrer Umsetzung) stellt eine **unverhältnismäßige Belastung** der Arbeitgeber **im Verhältnis zum Nutzen** für Arbeitnehmer oder andere Interessenträger dar.“

- Stimme voll und ganz zu
- Stimme zu
- Stimme nicht zu
- Stimme überhaupt nicht zu
- Keine Meinung

Bitte führen Sie Ihre Antwort genauer aus.

In Deutschland kann nicht festgestellt werden, dass irgendeine Belastung für Arbeitgeber eingetreten ist.

* 6.2 Inwieweit stimmen Sie der folgenden Aussage zu?

„Die Richtlinie sollte nicht für Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten (d. h. Kleinunternehmen) gelten.“

- Stimme voll und ganz zu
- Stimme zu
- Stimme nicht zu
- Stimme überhaupt nicht zu
- Keine Meinung

7. Zusatzfragen für bestimmte Interessengruppen

Die folgenden Fragen richten sich an Sie als Arbeitnehmerorganisation oder Arbeitnehmervertreter.

* 7.1 Erhalten die Arbeitnehmer, die Sie vertreten, den Ihnen vorliegenden Angaben zufolge schriftliche Informationen, die dem in der Richtlinie vorgeschriebenen Informationspaket im Großen und Ganzen entsprechen?

- Ja
- Nein
- Keine Meinung

* 7.2 Welche positiven Auswirkungen würden Sie sehen?

Verträge für Fach- und Führungskräfte sind zumeist als Muster vorhanden und mit den Angaben versehen, die die Richtlinie Stand heute vorsieht. Doch - wie oben angemerkt - machen trotzdem einige fehlende Angaben (vor allem der Versicherungsschutz) immer wieder Probleme.

Contact

✉ EMPL-CONSULTATION-WRITTEN-STATEMENT@ec.europa.eu
