Bundesrat Drucksache **353/1/94**

30.05.94

Empfehlungen
der Ausschüsse

AS - In - K - Wi

zu **Punkt** ... der 670. Sitzung des Bundesrates am 10. Juni 1994

Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung arbeitsrechtlicher Bestimmungen an das EG-Recht

A

Der federführende **Ausschuß für Arbeit und Sozialpolitik** (AS),

der **Ausschuß für Innere Angelegenheiten** (In) und

der **Wirtschaftsausschuß** (Wi)

empfehlen dem Bundesrat, gemäß Artikel 76 Abs. 2 des Grundgesetzes zu dem Gesetzentwurf die nachstehende Stellungnahme zu beschließen:

AS

Bei Annahme entfällt Ziffer 2

1. Zu Artikel 1 (§ 1 NachwG)

   In Artikel 1 ist § 1 zu streichen.

   Begründung:

   Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in bestimmten Aushilfsarbeitsverhältnissen sowie geringfügig Beschäftigte in Familienhaushalten sollen nach dem Entwurf vom Anwendungsbereich des Gesetzes ausgenommen werden. Dieser Ausschluß ist nicht gerechtfertigt. Der Nachweis von Arbeitsbedingungen ist insbesondere bei diesen Arbeitsverhältnissen schwierig, da Zeugen und andere Beweismittel für bestimmte Vereinbarungen gerade hier häufig nicht zur Verfügung stehen. Die Zurverfügungstellung einer Urkunde schafft auch keinen übermäßigen bürokratischen Aufwand, der für Arbeitgeber in diesen Arbeitsverhältnissen unzumutbar wäre.
   Die Herausnahme der o.g. Beschäftigten, bei denen es sich in aller Regel um Frauen handelt, stellt weiter eine nach dem Recht der Europäischen Union unzulässige mittelbare Diskriminierung gegenüber Vollzeit- und umfangreicher beschäftigten Teilzeitbeschäftigten dar, die sachlich nicht begründbar ist.

Ausgeliefert am 31. MAI 1994

...

Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 1320, 53003 Bonn
Telefon: 0228/3820840, Telefax: 0228/3820844
ISSN 0720-2946

In 2. Zu Artikel 1 (§ 1 Nr. 1 NachwG)

Entfällt bei Annahme von Ziffer 1

In Artikel 1 sind in § 1 Nr. 1
die Worte "400 Stunden innerhalb eines Jahres nicht übersteigt"
durch die Worte "höchstens 160 Stunden innerhalb eines Jahres beträgt"
zu ersetzen.

Begründung:

Der Herausnahme von zur vorübergehenden Aushilfe oder zu anderen gelegentlichen Tätigkeiten eingestellten Arbeitnehmern aus dem Geltungsbereich dieses Gesetzes kann nicht zugestimmt werden. Die Begrenzung auf 400 Stunden innerhalb eines Jahres ist zu hoch.

Gerade nur vorübergehend eingestellte Arbeitnehmer, wie Erntehelfer, Saisonarbeitnehmer oder in sogenannten Ferienjobs beschäftigte Schüler und Studenten, sind der Gefahr ausgesetzt, daß sie über ihre Rechte und Pflichten nicht ausreichend informiert sind. Ein Nachweis, daß z.B. tarifliche Vereinbarungen gelten oder bei einer Beschäftigung über einen vollen Monat ein Urlaubsanspruch begründet wird, informiert den Arbeitnehmer über solche rechtlichen Ansprüche. Die notwendige Flexibilität für den Abschluß solcher befristeter Arbeitsverhältnisse bleibt auch bei der Verpflichtung des Arbeitgebers zur Aushändigung eines schriftlichen Nachweises gewahrt. Die mündlichen Vereinbarungen sind mit und ohne Nachweis bindend. Ein schriftlicher Nachweis schafft jedoch größere Rechtssicherheit. Eine zusätzliche Belastung des Arbeitgebers ist mit der Verpflichtung gleichfalls nicht verbunden. Formularverträge, wie sie z.B. für Mietverhältnisse angeboten werden, sind dann mit Sicherheit auch für ein geringes Entgelt zu erhalten und schnell ausgefüllt.

Von dem Geltungsbereich können jedoch die Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis, dessen Gesamtdauer höchstens einen Monat beträgt, herausgenommen werden. Zum einen entspricht dies Artikel 1 Abs. 2 der EG-Nachweis-Richtlinie. Zum anderen ist dieses sinnvoll, da nach § 2 des Gesetzentwurfs dem Arbeitgeber für die Erfüllung seiner Verpflichtungen, die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, ein Zeitraum von einem Monat eingeräumt wird.

...

Wi 3. Zu Artikel 1 (§ 1 NachwG) *)

In Artikel 1 wird in § 1 der bisherige Text Absatz 1 und es ist folgender Absatz 2 anzufügen:

"(2) Dieses Gesetz ist nicht anzuwenden auf leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes."

(Ziffer 3 ist sowohl mit Ziffer 1 wie mit Ziffer 2 vereinbar.)

Begründung:

Mit der Herausnahme dieser Personengruppe aus dem Anwendungsbereich des Gesetzes wird den Besonderheiten beim Arbeitsverhältnis der leitenden Angestellten Rechnung getragen. Faktische Probleme wirft hier insbesondere die Anforderung nach § 2 Abs. 1 Nr. 7 des Nachweisgesetzes auf, wonach in den Arbeitsverträgen die wöchentliche oder tägliche Arbeitszeit anzugeben ist. Dies läuft den Gegebenheiten in der Wirtschaft zuwider, da hiervon bei Arbeitsverträgen mit leitenden Angestellten regelmäßig abgesehen wird. In diese seit langem bestehende Praxis sollte nicht eingegriffen werden.

Mit der vorgeschlagenen Regelung wird von dem in Artikel 1 Abs. 2 b der EG-Nachweis-Richtlinie vorgesehenen Wahlrecht Gebrauch gemacht. Die "objektiven Gründe" für die Herausnahme der leitenden Angestellten liegen in der notwendigen Flexibilität bei der Festlegung wöchentlicher oder täglicher Arbeitszeit dieser Beschäftigten und in deren geringerem arbeitsrechtlichen Schutzbedürfnis. Hierauf ist auch die Ausklammerung der leitenden Angestellten aus dem demnächst in Kraft tretenden Arbeitszeitrechtsgesetz (vgl. dort § 18 Abs. 1 Nr. 1) zurückzuführen.

Zur Bestimmung des Begriffs des leitenden Angestellten wird aus Gründen der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit auf die Legaldefinition dieses Personenkreises in § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes verwiesen.

*) **Bei Annahme von Ziffern 1 und 3 wird das Anliegen der Ziffer 3 alleiniger Regelungstatbestand von Artikel 1 § 1.**

...

AS 4. Zu Artikel 1 (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 NachwG)

Artikel 1 § 2 Abs. 1 Nr. 1 ist wie folgt zu fassen:

"1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien, bei Arbeitgebern gegebenenfalls auch die Rechtsform, die Vertretungsverhältnisse und der Sitz des Arbeitgebers,".

Begründung:

Die Aufzählung der wesentlichen Vertragselemente ist dahingehend zu ergänzen, daß dann, wenn der Arbeitgeber keine natürliche Person ist, auch die Rechtsform, die Vertretungsverhältnisse und der Sitz des Arbeitgebers schriftlich niedergelegt werden. Nur diese Ergänzung wird der Verpflichtung der EU-Richtlinie gerecht, die Personalien der Vertragsparteien vollständig anzugeben.

AS 5. Zu Artikel 1 (§ 2 Abs. 1 Nr. 3 NachwG)

In Artikel 1 § 2 Abs. 1 Nr. 3 sind nach dem Wort "Arbeitsverhältnisses" die Worte "und den Grund für die Befristung" einzufügen.

Begründung:

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgericht muß ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses gegeben sein, da anderenfalls der gesetzliche Kündigungsschutz in unzulässiger Weise umgangen wird. Dies gilt nur dann nicht, wenn eine Befristung des Arbeitsverhältnisses nach § 1 Beschäftigungsförderungsgesetz vorliegt. Die Pflicht, den Befristungsgrund schriftlich festzulegen, die sich beispielsweise auch in den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes findet, schützt beide Arbeitsvertragsparteien vor rechtswidrigen Befristungen. Arbeitnehmer können bereits bei Vertragsabschluß die Chance einer Weiterbeschäftigung oder eines eventuellen Entfristungsprozesses besser abschätzen.

...

In 6. Zu Artikel 1 (§ 3 Satz 1 NachwG)

In Artikel 1 sind in § 3 Satz 1
die Worte "nach deren Wirksamwerden"
durch die Worte "nach der Änderung"
zu ersetzen.

Begründung:

Die Arbeitsbedingungen (insbesondere Eingruppierungen) ändern sich häufig mit rückwirkender Kraft. In diesen Fällen ist eine Mitteilung einen Monat nach Wirksamwerden der Änderung der Arbeitsbedingungen nicht zu verwirklichen.

AS 7. Zu Artikel 1 (§ 6 - neu - NachwG)

Nach Artikel 1 § 5 ist folgender § 6 anzufügen:

"§ 6

Rechtsfolgen des Verstoßes gegen die Nachweispflicht

Verletzt der Arbeitgeber seine Nachweispflicht aus diesem Gesetz oder anderen Gesetzen, trägt er die Beweislast, wenn er sich auf die Vereinbarung einer Vergütung, die niedriger als die übliche Vergütung sein soll, oder auf sonstige Vertragsbestimmungen berufen will, die sich im Einzelfall zu Lasten des Arbeitnehmers auswirken."

...

(noch Ziffer 7)

Begründung:

Ein Mangel des Gesetzentwurfs der Bundesregierung liegt darin, daß keine wirksamen Sanktionen für den Fall der Nichtbeachtung des Arbeitsnachweisgesetzes vorgesehen werden. Zwar kommen insoweit keine Sanktionen aus dem Ordnungswidrigkeiten- oder Strafrecht in Betracht. Es besteht jedoch nach Artikel 9 der EU-Richtlinie für die Mitgliedstaaten die Verpflichtung, alle erforderlichen Vorkehrungen zu treffen, um zu gewährleisten, daß die in der Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse, nämlich die schriftliche Fixierung der wesentlichen Arbeitsvertragsbedingungen in allen Arbeitsverhältnissen, erzielt werden. Dem entspricht es, daß der Bundesrat in seiner Stellungnahme zu dieser EU-Richtlinie am 17.5.1991 (BR-Drucksache 133/91) beschlossen hat, es müsse eine Ahndung von Verstößen durch adäquate zivilrechtliche Mittel sichergestellt werden. Als eine solche adäquate zivilrechtliche Sanktion dient die vorgeschlagene Beweiserleichterung für den Arbeitnehmer. Danach muß der Arbeitgeber, der gegen die Nachweispflicht verstößt, die Beweislast tragen, wenn er behaupten will, es sei eine Vergütungsvereinbarung unterhalb des üblichen Niveaus (§ 612 Abs. 2 BGB) getroffen worden oder es seien sonstige Vertragsbedingungen vereinbart worden, die sich im Einzelfall zu Lasten des Arbeitnehmers auswirken sollen. Diese Beweislastverteilung schafft auch für den Arbeitgeber einen Anreiz, die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich zu fixieren, um spätere Streitigkeiten und Beweisprobleme zu vermeiden.

B

8. Der **Ausschuß für Kulturfragen**

empfiehlt dem Bundesrat, gemäß Artikel 76 Abs. 2 des Grundgesetzes gegen den Gesetzentwurf keine Einwendungen zu erheben.