Deutscher Bundestag
12. Wahlperiode

Drucksache 12/7978

16. 06. 94

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung arbeitsrechtlicher Bestimmungen an das EG-Recht
— Drucksache 12/7630 —

hier: Stellungnahme des Bundesrates und Gegenäußerung der Bundesregierung zu der Stellungnahme des Bundesrates

Stellungnahme des Bundesrates

1. **Zu Artikel 1** (§ 1 Nr. 1 NachwG)

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.

2. **Zu Artikel 1** (§ 1 NachwG)

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

Zugeleitet mit Schreiben des Bundeskanzlers vom 15. Juni 1994.

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

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. 2b 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.

3. **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 dahin gehend 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.

4. **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 Bundesarbeitsgerichts 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 des Beschäftigungsförderungsgesetzes 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.

5. **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.

6. **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."

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. Mai 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.

Gegenäußerung der Bundesregierung zur Stellungnahme des Bundesrates

Zu Nummer 1 (Artikel 1 § 1 Nr. 1 NachwG)

Die Bundesregierung stimmt dem Vorschlag nicht zu.

Zur Erhaltung und Stärkung des Wirtschaftsstandorts Deutschland sind in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit flexible Regelungen erforderlich, die zu keinen unnötigen zusätzlichen Belastungen für die Arbeitgeber führen. Der Gesetzentwurf macht deshalb in Artikel 1 § 1 Nr. 1 von der in der sog. Nachweis-Richtlinie in Artikel 1 Abs. 2 Buchstabe b vorgesehenen Möglichkeit Gebrauch, für sog. Gelegenheitsarbeiten Ausnahmen vorzusehen. Dies gilt nach Auffassung der Bundesregierung für die in dieser Vorschrift geregelten Aushilfsarbeitsverhältnisse und anderen gelegentlichen Tätigkeiten, die nicht auf Dauer angelegt sind. Als Anknüpfungspunkt zur zeitlichen Begrenzung hat die Bundesregierung bei ihren Überlegungen eine bereits im Bereich des Arbeitsrechts bestehende gesetzliche Regelung zu Aushilfsarbeitsverträgen (bis zu einem Umfang von höchstens drei Monaten in § 622 Abs. 5 Nr. 1 BGB) gewählt. Wegen der notwendigen Flexibilität der Ausnahmeregelungen hält sie es für gerechtfertigt, solche Aushilfsarbeitsverhältnisse und andere gelegentliche Tätigkeiten einzubeziehen, deren Gesamtzeitkontingent den Umfang von ca. drei Monaten bei einem Vollzeitarbeitsverhältnis nicht überschreitet.

Zu Nummer 2 (Artikel 1 § 1 Abs. 2 — neu — NachwG)

Die Bundesregierung stimmt dem Vorschlag nicht zu.

Nach Auffassung der Bundesregierung besteht kein Bedürfnis, die leitenden Angestellten vom Anwendungsbereich des Nachweisgesetzes auszunehmen. Der Umstand, daß bei vielen leitenden Angestellten keine bestimmte Arbeitszeit festgelegt wird, ist insoweit unbeachtlich, als auch für die Angabe nach § 2 Abs. 1 Nr. 7 des Nachweisgesetzes die Angabe der im Durchschnitt auf eine Woche entfallenden Arbeitszeit ausreicht. Die Bestimmungen des Arbeitszeitrechtsgesetzes bleiben hiervon unberührt.

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

Die Bundesregierung stimmt dem Vorschlag nicht zu.

Durch die Angabe des Namens und der Anschrift der Vertragsparteien gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 1 des Nachweisgesetzes wird Artikel 2 Abs. 2 Buchstabe a der sog. Nachweis-Richtlinie, der die Angabe der „Personalien" der Parteien verlangt, ordnungsgemäß umgesetzt. Durch die Verpflichtung zur Angabe des Namens des Arbeitgebers wird bei juristischen Personen in der Regel auch die Rechtsform mitgeteilt werden. Die Mitteilung der übrigen Angaben fordert die Richtlinie nicht.

Zu Nummer 4 (Artikel 1 § 2 Abs. 1 Nr. 3 NachwG)

Die Bundesregierung stimmt dem Vorschlag nicht zu.

Die Bundesregierung ist bemüht, mit dem Nachweisgesetz keine über das von der sog. Nachweis-Richtlinie geforderte Maß hinausgehenden Verpflichtungen für die Arbeitgeber zu schaffen. Gemäß Artikel 2 Abs. 2 Buchstabe e der sog. Nachweis-Richtlinie wird deshalb bei befristeten Arbeitsverträgen lediglich die Angabe des (absehbaren) Endzeitpunktes des Arbeitsverhältnisses verlangt.

Zu Nummer 5 (Artikel 1 § 3 Satz 1 NachwG)

Die Bundesregierung stimmt dem Vorschlag zu.

Mit § 3 Satz 1 des Nachweisgesetzes wird Artikel 5 Abs. 1 der sog. Nachweis-Richtlinie nahezu wortgleich umgesetzt. Grundsätzlich dürften sich zwar wegen des Inhaltes der von der Informationspflicht betroffenen Angaben keine Anwendungsprobleme ergeben, da die Änderungen der betroffenen Vertragsbedingungen in der Regel nicht rückwirkend erfolgen werden. Da dies jedoch zumindest in Einzelfällen, z. B. bei der Vereinbarung des Jahresurlaubes oder des Arbeitsentgeltes (vgl. Artikel 2 Abs. 2 Buchstabe f und h der sog. Nachweis-Richtlinie, bzw. § 2 Abs. 1 Nr. 6 und 8 des Nachweisgesetzes) der Fall sein kann, ist der Änderungsvorschlag zu begrüßen.

Zu Nummer 6 (Artikel 1 § 6 — neu — NachwG)

Die Bundesregierung stimmt dem Vorschlag nicht zu.

Eine Sanktion für den Fall der Nichtbeachtung der Nachweispflicht durch den Arbeitgeber sieht die sog. Nachweis-Richtlinie nicht vor. Die Mitgliedstaaten haben zwar die Einhaltung der Nachweispflichten zu gewährleisten; die Art der Umsetzung ist aber gemäß Artikel 8 i. V. m. Artikel 9 der sog. Nachweis-Richtlinie den Mitgliedstaaten überlassen. Hier soll das in der Bundesrepublik Deutschland übliche und bewährte Instrumentarium angewandt werden, bei materiellen arbeitsrechtlichen Ansprüchen den Weg der individualrechtlichen Klage vor dem Arbeitsgericht zu eröffnen.

Druck: Bonner Universitäts-Buchdruckerei, 53113 Bonn
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 13 20, 53003 Bonn, Telefon: 02 28/3 82 08 40, Telefax: 02 28/3 82 08 44
ISSN 0722-8333