

## **Entschließungsantrag**

**der Fraktion der CDU/CSU**

**zu der dritten Beratung des Gesetzentwurfs der Bundesregierung  
– Drucksachen 20/1636, 20/2245, 20/2392 –**

**Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union im Bereich des Zivilrechts**

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Am 20. Juni 2019 hat das Europäische Parlament und der Rat die Arbeitsbedingungenrichtlinie (EU) 2019/1152 verabschiedet, die durch den vorliegenden Gesetzentwurf in nationales Recht umgesetzt werden soll. Dadurch erhöhen sich gesetzgeberische und organisatorische Anforderungen an die Unternehmen.

Die Unternehmen sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber befinden sich durch den Ukraine-Krieg, gestörte Lieferketten und die Folgen der Corona-Pandemie derzeit in einer schwierigen Lage. In dieser Situation wäre es geboten, die Belastungen der Unternehmen, insbesondere der kleinen und mittelständischen Betriebe, auf das zwingend Nötigste zu beschränken und für Entlastungen und Erleichterungen zu sorgen.

Stattdessen geht der Entwurf der Bundesregierung deutlich über die Vorgaben der Richtlinie hinaus und schafft in der schwierigen wirtschaftlichen Gesamtsituation zusätzliche Belastungen sowie gesetzgeberische und organisatorische Zusatzanforderungen. Dies wird zu Wettbewerbsnachteilen deutscher Unternehmen gegenüber europäischen Wettbewerbern führen.

Unverständlichlicherweise nutzt der Gesetzentwurf nicht die vorgesehenen Spielräume der EU-Richtlinie für Entlastungen der Unternehmen. Warum beispielsweise nicht die ausdrücklich vorgesehene Möglichkeit genutzt wird, Informationen über Arbeitsbedingungen auch digital vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer zu übermitteln, ist in der heutigen Zeit zunehmender Digitalisierung nicht zu rechtfertigen.

- II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,
1. die Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union im Bereich Zivilrechts umzusetzen, ohne bei den bürokratischen und tatsächlichen Belastungen für Betriebe und Arbeitskosten die in der Richtlinie vorgegebenen Vorgaben zu überschreiten;
  2. die in der Richtlinie (EU) 2019/1152 ausdrücklich eröffneten Möglichkeiten zur Entlastung von kleinen und mittelständischen Unternehmen zu nutzen;
  3. den im Gesetzentwurf neu vorgesehenen § 13a Abs. 2 AÜG, der den Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeitnehmern einen Anspruch gibt, dem Entleiher gegenüber einen Wunsch auf Abschluss eines Arbeitsvertrages anzuzeigen zu dürfen, zu streichen;
  4. die Möglichkeiten der Richtlinie (EU) 2019/1152, Informationen über die Arbeitsbedingungen durch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch in Textform übermitteln zu können, zu nutzen;
  5. die im Gesetzentwurf durch die Änderung von § 5 Nachweisgesetz vorgesehenen Fristen zu Informationen in Bestandsarbeitsverhältnissen zu streichen;
  6. die im Gesetzentwurf zu § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 8 Nachweisgesetz vorgesehenen Informationspflicht über Ruhepausen, Ruhezeiten und Schichtarbeit zu streichen;
  7. die im Gesetzentwurf zu § 2 Abs. 2 Nr. 13 Nachweisgesetz vorgesehene Pflicht des Arbeitgebers, im Falle einer betriebliche Altersversorgung den Namen und die Anschrift des Versorgungsträgers nennen zu müssen, zu streichen;
  8. die im Gesetzentwurf zu § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 14 Nachweisgesetz vorgesehene Informationspflicht des Arbeitgebers über die Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage zu streichen;
  9. die im Gesetzentwurf enthaltenen Regelungen zum Berufsbildungsgesetz (BBiG) zu streichen;
  10. die in Art. 12 Abs. 1 S. 2 der Richtlinie (EU) 2019/1152 eröffnete Möglichkeit, die Häufigkeit eines Erörterungswunsches der Arbeitnehmerseite zu begrenzen, in § 7 TzBfG umzusetzen;
  11. die in Art. 12 Abs. 2 der Richtlinie (EU) 2019/1152 eröffnete Möglichkeit, Antwortfristen für kleinere und mittlere Unternehmen zu verlängern, zu nutzen;
  12. die in Art. 14 der Richtlinie (EU) 2019/1152 eröffnete Möglichkeit, den Sozialpartner durch den Abschluss von Tarifverträgen die Abweichung von den Regelungen der Richtlinie zu ermöglichen, sofern sie den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer insgesamt wahrt, zu nutzen;
  13. die in Art. 15 Abs. 1 a der Richtlinie (EU) 2019/1152 eröffnete Möglichkeit, die bisherige nationale gerichtliche Praxis der Beweislastverteilung beizubehalten und Sanktionen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber erst dann vorzusehen, wenn Informationen trotz Aufforderung nicht rechtzeitig zur Verfügung gestellt werden, zu nutzen;
  14. den im Gesetzentwurf zum neuen § 15 Abs. 3 TzBfG eingeführten Begriff der „Verhältnismäßigkeit der Probezeit“ zu konkretisieren, um Rechtssicherheit zu gewähren.

Berlin, den 21. Juni 2022

**Friedrich Merz, Alexander Dobrindt und Fraktion**