

VERNEHMLASSUNGSBERICHT
DER REGIERUNG
BETREFFEND
DIE ABÄNDERUNG DES
ALLGEMEINEN BÜRGERLICHEN GESETZBUCHES

**(Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorher-
sehbare Arbeitsbedingungen in der europäischen Union)**

Ministerium für Inneres, Wirtschaft und Umwelt

Vernehmlassungsfrist: 21. Juli 2023

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
Zusammenfassung	4
Zuständiges Ministerium.....	4
Betroffene Stelle	4
1. Ausgangslage	5
2. Begründung der Vorlage.....	6
3. Schwerpunkte der Vorlage	8
3.1 Informationspflichten	8
3.2 Arbeitsverhältnisse ohne fest definierte Arbeitszeiten	8
3.2.1 Rechtslage in Liechtenstein.....	10
3.2.2 Rechtsvergleich	10
3.2.3 Umsetzung in Liechtenstein.....	11
4. Erläuterungen zu den einzelnen Artikeln	12
4.1 Allgemeines	12
4.2 Abänderung von § 1173a des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB).....	13
5. Verfassungsmässigkeit / Rechtliches.....	26
6. Auswirkungen auf die nachhaltige Entwicklung.....	26
7. Regierungsvorlage	27

Beilage:

- Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union

ZUSAMMENFASSUNG

Die Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union ersetzt die 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. Die Richtlinie will die Arbeitsbedingungen verbessern, indem transparentere und vorhersehbarere Beschäftigungsbedingungen gefördert werden, ohne aber die Gestaltungsmöglichkeiten im Vertragsrecht allzu sehr einzuschränken. So soll der Arbeitsmarkt anpassungsfähig bleiben. Zur Erreichung dieses Ziels sieht die Richtlinie insbesondere folgende Massnahmen vor:

- Die Pflichten der Arbeitgebenden zur Unterrichtung über die wesentlichen Aspekte des Arbeitsverhältnisses werden im Verhältnis zum geltenden Recht (der Richtlinie 91/533/EWG) ausgebaut.*
- Es werden Mindestanforderungen an die Arbeitsbedingungen in Bezug auf die Höchstdauer einer Probezeit, die Mehrfachbeschäftigung, die Mindestvorhersehbarkeit der Arbeit, Ersuchen um einen Übergang zu einer anderen Arbeitsform sowie Pflichtfortbildungen festgelegt.*
- Sogenannte horizontale Bestimmungen zur Durchsetzung der vorgenannten Bestimmungen werden eingeführt, etwa neue Beweislastregeln und Regeln zum Kündigungsschutz.*

Die Richtlinie soll durch eine Revision des Arbeitsvertragsrechts, das in den Artikeln des § 1173a ABGB geregelt ist, umgesetzt werden.

ZUSTÄNDIGES MINISTERIUM

Ministerium für Inneres, Wirtschaft und Umwelt

BETROFFENE STELLE

Amt für Volkswirtschaft

Vaduz, 2. Mai 2023

LNR 2023-574

P

1. AUSGANGSLAGE

Die Vorlage dient der 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 (nachfolgend: Richtlinie), die am 11. Juli 2019 im Amtsblatt der Europäischen Union (EU)¹ veröffentlicht wurde.

Zweck der Richtlinie ist es, Mindestanforderungen für die Unterrichtung über die wesentlichen Aspekte des Arbeitsverhältnisses und für die Arbeitsbedingungen festzulegen, die für alle Arbeitnehmenden gelten und ihnen ein angemessenes Mass an Transparenz und Vorhersehbarkeit ihrer Arbeitsbedingungen garantieren sollen.² Die Richtlinie enthält Vorschriften unter anderem zu folgenden Themen:

- Unterrichtung über das Arbeitsverhältnis, wie beispielsweise die Pflicht zur Unterrichtung, Zeitpunkt und Form der Unterrichtung, Änderungen des Arbeitsverhältnisses, zusätzliche Informationen für ins Ausland geschickte Arbeitnehmende (Art. 4 ff. der Richtlinie);
- Mindestanforderungen an die Arbeitsbedingungen, z.B. Höchstdauer der Probezeit, Mehrfachbeschäftigung, Mindestvorhersehbarkeit der Arbeit, Zusatzmassnahmen bei Arbeit auf Abruf, Übergang zu einer anderen Arbeitsform, Pflichtfortbildungen (Art. 8 ff. der Richtlinie);

¹ ABl. L 186 vom 11.7.2019, S. 105 – 121.

² Siehe Erw. 6 und Art. 1 der Richtlinie.

- horizontale Bestimmungen, wie Rechtsvermutungen und Verfahren für eine frühzeitige Streitbeilegung, Anspruch auf Abhilfe, Schutz vor Benachteiligung oder negativen Konsequenzen, Kündigungsschutz und Beweislast sowie Sanktionen (Art. 15 ff. der Richtlinie).

Die Richtlinie löst die bisher geltende Richtlinie 91/533/EWG³ ab, die festlegt, unter welchen Voraussetzungen und in welchem Umfang Arbeitgebende ihren Arbeitnehmenden die wesentlichen Bedingungen für ein Arbeitsverhältnis schriftlich mitzuteilen haben. Die Richtlinie 91/533/EWG wurde im Fürstentum Liechtenstein durch eine Abänderung der Bestimmung von § 1173a Art. 27 Abs. 3 bis 6 des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB)⁴ umgesetzt.⁵

Die EU-Mitgliedstaaten mussten die Vorschriften der Richtlinie bis zum 1. August 2022 in nationales Recht umsetzen. Gleichzeitig wurde zu diesem Zeitpunkt die Richtlinie 91/533/EWG aufgehoben. Die Richtlinie ist relevant für den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) und damit in den EWR-Acquis zu übernehmen. Um die damit verbundenen Umsetzungspflichten zu erfüllen, wird diese Gesetzesrevision vorgelegt.

2. BEGRÜNDUNG DER VORLAGE

Der europäische Gesetzgeber erachtet die Schaffung einer neuen Richtlinie vor allem aus zwei Gründen für erforderlich: Zum einen gilt die Richtlinie 91/533/EWG

³ 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. 0032 – 0035.

⁴ Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch vom 1. Juni 1811, im Fürstentum Liechtenstein eingeführt aufgrund der Fürstlichen Verordnung vom 18. Februar 1812 (ASW).

⁵ Gesetz vom 19. Juni 1997 über die Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches (Arbeitsvertragsrecht), LGBl. 1997 Nr. 154 (Bericht und Antrag sowie Stellungnahme der Regierung Nr. 49/1996 und 27/1997).

nicht für alle Arbeitnehmenden in der EU respektive im EWR und zum anderen gibt es bei Arbeitsformen, die seit Inkrafttreten der Richtlinie 91/533/EWG im Jahr 1991 aufgrund von arbeitsmarktlichen Entwicklungen neu entstanden sind, Schutzlücken.⁶

Die Richtlinie ergänzt mithin punktuell die bereits bestehenden Regelungen, wie sie in § 1173a Art. 27 ABGB umgesetzt wurden. Darüber hinaus enthält die Richtlinie jedoch weitere, inhaltlich neue Bestimmungen, die über den Regelungsinhalt der Richtlinie 91/533/EWG hinausgehen. Zu nennen sind an dieser Stelle insbesondere die Erweiterung des Katalogs der Pflichtangaben, wie beispielsweise zur Probezeit und zu Ansprüchen auf von Arbeitgeberseite bereitgestellte Fortbildung, sowie besondere Regelungen bei Abrufarbeitsverhältnissen und zur Mehrfachbeschäftigung, also die Tätigkeit für mehrere verschiedene Arbeitgebende.

Diese Neuerungen sind nachzuführen und durch eine Anpassung der entsprechenden Bestimmungen des ABGB umzusetzen.

Wie sich die Ausgangslage in Liechtenstein darstellt, kann nur rudimentär aufgezeigt werden. Auswertungen zur Anzahl der Arbeitsverhältnisse pro Person werden nicht erstellt, auch geben die Statistiken nicht an, welche Formen von Arbeitsverhältnissen in welcher Anzahl vorkommen. Erfasst werden dagegen die Arbeitsplätze nach Teil- und Vollzeitpensen. Es zeigt sich, dass der Anteil an Arbeitsplätzen mit Pensen von weniger als 50% ansteigt. Der Anteil dieser Arbeitsplätze am Total betrug im Jahr 2008 noch 9.8% (3'332 von 34'147), im Jahr 2021 dagegen bereits 20% (7'901 von 43'948). Am ausgeprägtesten finden sich Teilzeitpensen im Dienstleistungssektor (24.3% im Jahr 2021), wo in den grösseren Teilbereichen besonders die Bereiche Erziehung und Unterricht, Gesundheitswesen sowie Kunst,

⁶ Erw. 5 der Richtlinie.

Unterhaltung und Erholung mit Anteilen von mehr als 30% hervortreten. Mit 66.6% erreicht der Bereich private Haushalte mit Hauspersonal den höchsten Anteil an Pensen von weniger als 50% (in absoluten Zahlen: 488 von 733). Vornehmlich sind es Frauen, welche in diesen Teilzeitpensen arbeiten, wobei sich hier die Entwicklung leicht relativiert hat: Während Frauen insgesamt 41.8% aller Arbeitsplätze belegen (2008: 39.7%), beträgt ihr Anteil an Halbzeit- oder noch kleineren Pensen 66.1% (2008: 77.0%).⁷

3. SCHWERPUNKTE DER VORLAGE

3.1 Informationspflichten

Einen ersten Schwerpunkt bildet die Neufassung der Informationspflichten, die bis anhin in Umsetzung der Richtlinie 91/533/EWG in § 1173a Art. 27 Abs. 3 bis 6 geregelt waren. Die vorliegend umzusetzende Richtlinie baut die Unterrichtungspflichten der Arbeitgebenden weiter aus und fügt diesem erweiterten Pflichten-katalog noch eine Reihe weiterer formeller Bestimmungen hinzu, insbesondere innerhalb welcher Fristen und in welcher Form die Informationen im Einzelnen zu erteilen sind.

3.2 Arbeitsverhältnisse ohne fest definierte Arbeitszeiten

Ein zweiter Schwerpunkt liegt auf der Schaffung von Regeln für Arbeitsverhältnisse ohne definierte Arbeitszeiten. Solche Arbeitsverhältnisse wurden bekannt als Null-Stunden-Vertrag (zero-hours contracts, ZHC), welche in ihrer reinsten Form vorsehen, dass die Arbeitgebenden die Arbeitnehmenden jederzeit zur Arbeit rufen

⁷ Siehe zum Ganzen Tabelle «351.201d Arbeitsplätze nach Jahr, Voll-/ Teilzeit, Wirtschaftszweig, Arbeitsgemeinde und Geschlecht», herunterzuladen auf www.etab.llv.li.

können, aber nur die tatsächlich geleistete Arbeitszeit zu vergüten haben.⁸ Die sich ändernde Auftragslage mit Folgen für den Arbeitsanfall im Betrieb gehört klassischerweise in die Risikosphäre der Arbeitgebenden, entsprechend wird die Abwälzung dieses Risikos auf einen Teil der Belegschaft oft kritisiert. In den Erwägungen der Richtlinie wird daran erinnert, dass gemäss der europäischen Säule sozialer Rechte «[...] Arbeitsverhältnisse, die zu prekären Arbeitsbedingungen führen, zu unterbinden sind, unter anderem durch das Verbot des Missbrauchs atypischer Verträge [...]».⁹ Die Richtlinie geht nicht soweit, Null-Stunden-Verträge grundsätzlich zu verbieten; vielmehr sieht sie vor, dass jene Staaten, welche solche erlauben, eine Reihe von Massnahmen zu ergreifen haben, um Missbrauch vorzubeugen. Bei Arbeitsverhältnissen mit völlig oder grossenteils unvorhersehbaren Arbeitsmustern ist sicherzustellen, dass

- Arbeitnehmende nur dann zur Arbeitsleistung verpflichtet sind, wenn der oder die Arbeitgebende beim Abruf der Arbeit eine gesetzliche Vorankündigungsfrist einhält und wenn der Arbeitseinsatz innerhalb einer vertraglich vereinbarten Referenzzeit liegt;¹⁰
- ein allzu kurzfristiger Widerruf eines Arbeitseinsatzes eine Pflicht zur Entschädigung hervorruft.¹¹

Ist Arbeit auf Abruf (ohne fixiertes Mindestpensum) grundsätzlich zulässig, so ist wahlweise

- die Zulässigkeit solcher Verträge nach Dauer oder Anwendung zu beschränken; oder

⁸ Leicht anders gelagert sind die sogenannten KAPOVAZ-Verträge (für «kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit»), bei denen die Lage der Arbeitszeit variiert, das jährliche Pensum aber fixiert ist.

⁹ Erw. 2 der Richtlinie.

¹⁰ Art. 10 Abs. 1 und 2 der Richtlinie.

¹¹ Art. 10 Abs. 3 der Richtlinie.

- eine gesetzliche Vermutung über ein Mindestpensum aufzustellen; oder
- es sind andere gleichwertige Massnahmen zu treffen, welche missbräuchliche Praktiken verhindern.¹²

3.2.1 Rechtslage in Liechtenstein

Obwohl es bis heute keine gesetzlich verankerte Definition gibt, ist die Arbeitsform «Arbeit auf Abruf» im liechtensteinischen Arbeitsrecht allgemein anerkannt (Richterrecht). An der generellen Zulässigkeit soll unverändert festgehalten werden, jedoch müssen nunmehr in richtlinienkonformer Umsetzung spezielle Regelungen oder Massnahmen zur Eindämmung von Missbrauch vorgesehen werden. Im Folgenden soll dargestellt werden, warum sich die Regierung mit dieser Vorlage für die oben genannte dritte Variante mit anderen gleichwertigen Massnahmen entschieden hat.

3.2.2 Rechtsvergleich

Im österreichischen Arbeitsrecht ist Arbeit auf Abruf nicht vorgesehen. Versuche, Verträge für eine «Beschäftigung nach Bedarf» abzuschliessen, wurden von den Gerichten mehrfach als gesetzeswidrig und teilnichtig taxiert.¹³ Mit diesem Verbot erübrigt sich in Österreich jede weitere Umsetzung dieser Richtlinienmaterie. In Deutschland wurde der Weg der gesetzlichen Vermutung eines Mindestpensums von wöchentlich 20 Stunden gewählt.¹⁴ In der Schweiz wird unterschieden

¹² Art. 11 der Richtlinie.

¹³ Ludwig Dvořák, Neue Versuche: Unzulässige Arbeit auf Abruf, DRdA-InfA 2021, 414.

¹⁴ § 12 Abs. 1 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG) vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966), lautet: «Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf). Die Vereinbarung muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen. Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart. Wenn die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, hat der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers jeweils für mindestens drei aufeinander folgende Stunden in Anspruch zu nehmen.»

zwischen «echter» und «unechter Arbeit auf Abruf», Unterscheidungsmerkmal ist die Pflicht der Arbeitnehmenden, dem Abruf des oder der Arbeitgebenden Folge zu leisten, die nur bei der echten Arbeit auf Abruf gegeben ist.¹⁵ Die Einsätze können regelmässig oder unregelmässig erfolgen. Bei einer solchen Arbeit müssen die Arbeitnehmenden zu bestimmten Zeiten bereit sein, dem Ruf zur Arbeit zu folgen. Das schweizerische Bundesgericht betont in ständiger Rechtsprechung, dass die echte Arbeit auf Abruf zulässig ist, hat dabei aber Schranken gesetzt:

- Die Zeiten, in denen sich die Arbeitnehmenden für einen Einsatz verfügbar halten müssen (Bereitschaftszeiten, nach Begrifflichkeit der Richtlinie: Referenzzeiten), sind zu entschädigen.¹⁶
- Unzulässig ist eine plötzliche Verringerung des monatlichen Arbeitsvolumens. Der Umfang der Arbeit auf Abruf kann per definitionem je nach den Umständen variieren, die Arbeitnehmenden dürfen sich aber auf eine Mindestabrufdauer verlassen.¹⁷

3.2.3 Umsetzung in Liechtenstein

Liechtenstein hat das schweizerische Arbeitsvertragsrecht rezipiert und baut entsprechend auf die Tradition eines liberalen Vertragsrechts. Ein Verbot oder eine zeitliche und materielle Einschränkung würden diesen Prinzipien widersprechen. Mit Einführung einer gesetzlichen Vermutung bezüglich eines Mindestpensums würde sich Liechtenstein ebenso zu sehr von der schweizerischen Praxis

¹⁵ Bei der unechten Arbeit auf Abruf kommt nach schweizerischer Praxis und Lehre der Arbeitsvertrag erst zustande, wenn beide dem einzelnen Arbeitseinsatz zugestimmt haben. Diese Form wird z.T. auch als Gelegenheitsarbeit bezeichnet, der unter Umständen ein Rahmenvertrag zu Grunde liegt.

¹⁶ BGE 124 III 249. Die Höhe der Entschädigung hängt grundsätzlich von zwei Einflussfaktoren ab, der Ankündigungsfrist, d.h. der Zeitspanne zwischen Abruf und effektivem Einsatz, und den Schwankungen der effektiven Arbeitseinsätze. Die Entschädigung kann unter Umständen auch mit dem Lohn abgegolten werden.

¹⁷ Urteil 4A_534/2017. Das Bundesgericht stützt sich dabei auf Art. 324 OR (wortlautidentisch der liechtensteinische § 1173a Art. 17 ABGB über den Arbeitgeber), welcher einseitig zwingend festlegt, dass der Arbeitgeber das Geschäftsrisiko trage.

entfernen. Die vom schweizerischen Bundesgericht aufgestellten Schranken dagegen erscheinen als wirksame Massnahmen, welche auf andere Weise einen Missbrauch verhindern können. Somit werden in diesem Punkt, wo hinsichtlich der konkreten Massnahmen gemäss Richtlinie ein gewisser Spielraum besteht, bestehende Elemente aus der geltenden Rechtslage nach Schweizer Lehre und Praxis (Entschädigung für Referenzzeiten und Anspruch auf angemessenes Mindestpensum) zur Umsetzung der Verpflichtungen im Sinne von Art. 11 der Richtlinie ins Arbeitsvertragsrecht übernommen, um einen wirksamen Schutz gegen missbräuchliche Anwendung der Arbeit auf Abruf zu gewährleisten. In den weiteren Punkten orientiert sich die Materie der Arbeit auf Abruf am Konzept der Richtlinie und löst sich damit in diesem Bereich von der schweizerischen Rezeptionsgrundlage.

4. ERLÄUTERUNGEN ZU DEN EINZELNEN ARTIKELN

4.1 Allgemeines

Die Umsetzung der Richtlinie kann abschliessend durch eine Revision des in § 1173a ABGB gefassten Arbeitsvertragsrechts erfolgen. Dem Arbeitnehmerbegriff von Art. 1 Abs. 2 der Richtlinie entsprechend sind auch die öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse von der Richtlinie erfasst, für diese ergibt sich die Anwendbarkeit der ABGB-Bestimmungen durch den Verweis von Art. 3 Staatspersonalgesetz (StPG).¹⁸

Für die Umsetzung kann weder das österreichische noch das schweizerische Recht rezipiert werden, da in Österreich Arbeit auf Abruf verboten ist und Österreich daher keinen Umsetzungsbedarf sieht. Die Schweiz setzt die Richtlinie ebenfalls

¹⁸ Gesetz vom 24. April 2008 über das Dienstverhältnis des Staatspersonals (Staatspersonalgesetz; StPG). LGBl. 2008 Nr. 144.

nicht um. Punktuell kann auf das deutsche Recht verwiesen werden, wo die Richtlinie insbesondere mit Anpassungen des Nachweisgesetzes (NachwG)¹⁹ sowie des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG)²⁰ umgesetzt wurde.

4.2 Abänderung von § 1173a des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB)

Zu Art. 1 Abs. 2a – Begriff

Die sogenannte «Echte Arbeit auf Abruf» war bis anhin ein Konstrukt, das sich aus der schweizerischen Rechtsprechung zu Art. 319 Obligationenrecht (OR)²¹ (entspricht Art. 1²²) ergab, sie war aber weder in der Schweiz noch in Liechtenstein positiviert. Anlässlich der Umsetzung der Richtlinie ist es notwendig, die echte Arbeit auf Abruf in einem neuen **Abs. 2a** gesetzlich zu regeln und sie gleichzeitig nach Massgabe der Richtlinie zu beschränken.

Die Begriffe der «Referenzstunden» und «Referenztage» entstammen der Richtlinie. Mit Verwendung dieser Begriffe wird klargestellt, dass Arbeit auf Abruf neu im Lichte der Richtlinie geregelt ist.

Mit der in Satz 3 definierten Frist zur Ankündigung eines Einsatzes von einer Woche bzw. von drei Tagen nach Gesamtarbeitsvertrag (GAV) wird Art. 10 Abs. 1 Bst. b der Richtlinie umgesetzt. Nach deutschem Recht besteht hier eine generelle

¹⁹ Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz - NachwG), Vollzitat: Nachweisgesetz vom 20. Juli 1995 (BGBl. I S. 946), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 20. Juli 2022 (BGBl. I S. 1174) geändert worden ist.

²⁰ Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG), Vollzitat: Teilzeit- und Befristungsgesetz vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966), das zuletzt durch Artikel 7 des Gesetzes vom 20. Juli 2022 (BGBl. I S. 1174) geändert worden ist.

²¹ Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) vom 30. März 1911, OR, SR 220.

²² Wo in diesem Kapitel ein Artikel ohne Angabe des Gesetzes oder der Richtlinie genannt ist, handelt es sich jeweils um einen Artikel aus dem § 1173a ABGB, der das gesamte im ABGB geordnete Arbeitsvertragsrecht beinhaltet.

Vorankündigung von vier Tagen.²³ Um den Besonderheiten einzelner Branchen²⁴ Rechnung zu tragen, soll die Gelegenheit gegeben werden, mit einer gesamtvertraglichen Regelung auch nur drei Tage vorzusehen; in den übrigen Fällen soll die längere Frist von einer Woche gelten.

Lehnt ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin die Leistung ab, weil der oder die Arbeitgebende die Ankündigungsfrist nicht eingehalten hat, so bleiben die Lohnansprüche des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin nach Massgabe von Art. 9a bestehen.

Zu Art. 9a – Lohn bei Arbeit auf Abruf

Art. 9a regelt die verschiedenen Fallkonstellationen und Voraussetzungen, unter denen Lohn- und/oder Entschädigungsansprüche bei Arbeit auf Abruf bestehen bzw. ausgeschlossen sind.

Mit der Bestimmung von **Abs. 1 Bst. a** werden einzelne Aspekte der Art. 10 und 11 der Richtlinie umgesetzt. Art. 11 der Richtlinie nennt verschiedene Massnahmen, die zur Verhinderung von missbräuchlichen Praktiken bei Arbeit auf Abruf wahlweise zu ergreifen sind. Die Massnahme von Art. 11 Bst. a der Richtlinie besteht darin, die Arbeit auf Abruf hinsichtlich der Dauer oder Anwendbarkeit (z.B. Zulässigkeit in bestimmten Branchen) zu beschränken. Die Massnahme von Art. 11 Bst. b der Richtlinie besteht darin, gesetzlich eine widerlegbare Vermutung für ein bestehendes Mindestpensum aufzustellen. Nach Bst. c schliesslich können alternative Massnahmen ergriffen werden, soweit auch sie wirksam vor Missbrauch schützen. Es entspricht der schweizerischen Lehre und Praxis, dass Arbeitnehmende bei Arbeit auf Abruf Anspruch auf einen gewissen angemessenen

²³ § 12 Abs. 3 TzBfG.

²⁴ z.B. bei witterungsabhängigen Einsätzen.

Durchschnittslohn haben.²⁵ Dieser Anspruch soll weiterhin bestehen, er ist dafür aber ins Gesetz aufzunehmen. Diese Lösung im Sinne einer Massnahme nach Bst. c ist den anderen Varianten vorzuziehen, da sie bereits der geltenden Praxis entspricht. Auch die Bestimmung zur Entschädigungspflicht der Referenzzeiten von **Abs. 1 Bst. b** schreibt die bestehende Schweizer Lehre und Praxis fest und dient damit der Umsetzung von Art. 11 Bst. c der Richtlinie.

Nach Vorbild des deutschen Rechts²⁶ soll mit **Abs. 2** eine weitere Massnahme ergriffen werden, um die Arbeitgebenden dazu zu bewegen, bei Arbeit auf Abruf gewisse Mindest- oder Höchstpensen zu definieren und damit den Arbeitnehmenden bereits auf vertraglicher Ebene Sicherheit über den zu erwartenden Lohn zu geben.²⁷

Abs. 3 dient der Umsetzung von Art. 10 Abs. 3 der Richtlinie, welche den Mitgliedstaaten die Wahlmöglichkeiten gibt, den Widerruf eines Einsatzes durch den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin überhaupt nicht zuzulassen²⁸ oder nur unter der Bedingung, dass bei Unterschreitung einer angemessenen Frist eine Entschädigung geschuldet ist. Für die Umsetzung dieser Bestimmung wird vorgeschlagen, den Widerruf zuzulassen, gleichzeitig aber eine volle Entschädigung vorzusehen, wenn die Frist unterschritten wird. Die angemessene Frist soll dabei dieselbe sein, wie jene für die Ankündigung des Einsatzes, also mindestens eine Woche oder mindestens drei Tage bei entsprechender Regelung in einem GAV.

²⁵ Dies ergibt sich aus der Rechtsprechung des schweizerischen Bundesgerichts. Das Bundesgericht beurteilt Arbeit auf Abruf grundsätzlich als zulässig, setzt aber gewisse Schranken. Diese ergeben sich aus den zwingenden Bestimmungen des Annahmeverzugs, welche den Grundsatz festschreiben, dass die Überwälzung des wirtschaftlichen Risikos auf den Arbeitnehmer unzulässig ist, und des Kündigungsrecht, welches den Arbeitnehmer vor einem plötzlichen Wegfall der Arbeit schützt (s. BGE 125 III 65 und BGE 124 III 346).

²⁶ § 12 Abs 2 TzBfG, welcher allerdings ein Über- oder Unterschreiten der Bandbreiten für unzulässig erklärt.

²⁷ Wenn eine Mindestarbeitszeit fixiert wird, so ist der Lohn für diese Zeit in jedem Fall geschuldet.

²⁸ Ein trotzdem erfolgter Widerruf würde dann nach den Regeln über den Annahmeverzug behandelt.

Abs. 4 regelt Näheres zur Entschädigung der Referenzzeit nach Abs. 1 Bst. b und entspricht – ebenso wie diese Bestimmung – geltendem Schweizer Richterrecht. Zwar kann vereinbart werden, dass die Entschädigung im Lohn bereits inkludiert ist, einer solchen Vereinbarung sind aber Grenzen gesetzt: Erhält ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin nur den von einem GAV definierten Mindestlohn, so ist nicht denkbar, dass die Referenzzeiten damit bereits abgegolten sind.

Zu Art. 27 Abs. 3 bis 6 – Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers im Allgemeinen

Mit den geltenden Abs. 3 bis 6 wurde die mit der Richtlinie aufzuhebende Richtlinie 91/533/EWG umgesetzt. Da die neuen Bestimmungen der hier umzusetzenden Richtlinie zu den Informations- und Hinweispflichten der Arbeitgebenden wesentlich umfangreicher und detaillierter sind, sollen sie nicht mehr als Teil von Art. 27 unter dem Titel «Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers im Allgemeinen» umgesetzt werden, sondern im hierfür neu einzuführenden Art. 27a. Entsprechend sind die Abs. 3 bis 6 ersatzlos aufzuheben.

Zu Art. 27a – Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers bezüglich Information über Vertragsinhalte

Der **Sachtitel** schliesst wie jener von Art. 27 an den Titel vor Art. 27 («Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers») an. **Abs. 1** setzt die sehr umfangreichen Bestimmungen von Art. 4 Abs. 1 und 2 der Richtlinie um und wiederholt dabei weitgehend deren Wortlaut, weil und soweit der erforderliche Detaillierungsgrad einerseits keine Vereinfachungen zulässt, und andererseits die Begriffe mit dem übrigen Arbeitsvertragsrecht im Einklang stehen und verständlich sind.

- **Bst. a** übernimmt den Wortlaut von Art. 4 Abs. 2 Bst. a der Richtlinie und ersetzt und ergänzt den bestehenden Art. 27 Abs. 3 Bst. a, in welchem lediglich Personalien des oder der Arbeitgebenden und nicht auch jene des oder der Arbeitnehmenden verlangt werden. Zusätzlich soll aus Art. 4 Abs. 2 Bst.

b der Richtlinie das Erfordernis der Nennung des Sitzes des Unternehmens oder gegebenenfalls des Wohnsitzes der oder des Arbeitgebenden aufgenommen werden.

- **Bst. b** entspricht dem Wortlaut von Art. 4 Abs. 2 Bst. b der Richtlinie. Während nach geltendem Recht nur eine Mitteilung über den Arbeitsplatz verlangt wird (Art. 27 Abs. 3 Bst. b), sind neu detailliertere Regelungen aufzunehmen. Wenn der Arbeitsort nicht fixiert werden kann, muss der oder die Arbeitgebende darauf hinweisen, dass der oder die Arbeitnehmende grundsätzlich an verschiedenen Orten tätig wird oder den Arbeitsort frei wählen kann.
- **Bst. c** übernimmt in Ziff. 1 und 2 den Wortlaut von Art. 4 Abs. 2 Bst. c der Richtlinie. Während die Angaben Funktion, Dienstgrad und Art der Arbeit nach Ziff. 1 bereits nach geltendem Recht zu machen sind, kann neu alternativ dazu eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der Arbeit gegeben werden.
- **Bst. d** verlangt Angaben über den Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses, welche bereits nach geltendem Recht (Art. 27 Abs. 3 Bst. b) zu machen waren.
- **Bst. e** verlangt bei befristeten Arbeitsverhältnissen Angaben über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Während die Richtlinie Informationen zum «Enddatum oder der erwarteten Dauer des Arbeitsverhältnisses» einfordert, beschränkt sich der Gesetzesentwurf auf die Angaben zum Zeitpunkt der Beendigung. Nach herrschender Praxis und Lehre endet ein befristetes Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten oder bestimmbar Datum. Ein bestimmtes Datum ist ein «Enddatum», ein bestimmbares Datum kann der Eintritt eines bestimmten Ereignisses sein, wobei dessen Eintritt einigermaßen berechenbar sein muss, daraus ergibt sich die «erwartete Dauer».

- Nach **Bst. f** ist – in Umsetzung von Art. 4 Abs. 2 Bst. f der Richtlinie – bei Leiharbeitnehmenden die Identität des Einsatzbetriebs oder der Einsatzbetriebe zu nennen, wenn und sobald diese bekannt ist. Hierzu ist darauf hinzuweisen, dass Art. 19 Abs. 2 des Arbeitsvermittlungsgesetzes (AVG)²⁹ festlegt, welche Punkte zwingend in einem Arbeitsvertrag zwischen dem Verleiher und dem Arbeitnehmer zu regeln sind. Die Identität des Einsatzbetriebs wird jedoch nicht genannt.³⁰ Da die Materien im AVG zwingend in einem schriftlichen Vertrag zu regeln sind und eine Verletzung dieser Pflicht zu Sanktionen gegen den Verleiher führen kann,³¹ wohingegen die Richtlinie die Nennung der Informationen nicht zwingend in einem Vertrag verlangt, soll auch Art. 4 Abs. 2 Bst. f der Richtlinie symmetrisch im ABGB und nicht im AVG umgesetzt werden. Das bedeutet für Arbeitsverträge zwischen Verleiher und Arbeitnehmenden konkret, dass das Fehlen der Angaben über den Einsatzbetrieb (obwohl dieser bekannt wäre) nicht nach AVG von einer Behörde sanktioniert werden kann und lediglich vom Arbeitnehmer oder von der Arbeitnehmerin als Anspruch aus Arbeitsvertragsrecht durchgesetzt werden kann.
- **Bst. g** verlangt Informationen über die Dauer und Bedingungen der Probezeit, sofern eine solche besteht. Diese Bestimmung wird neu eingeführt und übernimmt den Wortlaut von Art. 4 Abs. 2 Bst. g der Richtlinie.
- Ebenso neu eingeführt wird **Bst. h**: Ansprüche auf von Arbeitgebenden bereitgestellte Fortbildungen sind anzugeben, sofern sie bestehen.

²⁹ Gesetz vom 12. April 2000 über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (Arbeitsvermittlungsgesetz, AVG), LGBL. 2000 Nr. 103.

³⁰ Wohl aber der Einsatzort (Art. 19 Abs. 2 Bst. b AVG).

³¹ Art. 35 Abs. 2 Bst. c AVG.

- **Bst. i** verlangt Angaben über die Dauer der bezahlten Ferien. Falls diese zum Zeitpunkt der Unterrichtung nicht angegeben werden kann, müssen die Modalitäten der Gewährung und der Festlegung dieser Ferien genannt werden. Dieser zweite Teil ist neu einzuführen und entspricht dem Wortlaut von Art. 4 Abs. 2 Bst. i der Richtlinie, wobei der Begriff «Urlaub» der Richtlinie unse-rem Recht entsprechend angepasst wird.
- **Bst. j** erweitert den bestehenden Art. 27 Abs. 3 Bst. d, gemäss welchem die Kündigungsfristen oder das Verfahren zu ihrer Festsetzung zu nennen sind. Zusätzlich dazu sind auch Angaben über das bei der Kündigung einzuhal-tende Verfahren, einschliesslich der formellen Anforderungen zu machen. Der Wortlaut von Art. 4 Abs. 2 Bst. i der Richtlinie wird übernommen.
- **Bst. k** regelt, welche Angaben bezüglich des Lohns zu machen sind. Hier wird nicht der Wortlaut von Art. 4 Abs. 2 Bst. i der Richtlinie übernommen, da für die einzelnen Lohnbestandteile im bestehenden Recht eigene Begriffe ver-wendet werden. Entsprechend wird die Formulierung des bestehenden Art. 27 Abs. 3 Bst. f übernommen, ergänzt um den Begriff «Entschädigung», da mit der Entschädigung nach Art. 9a Abs. 1 Bst. b gegebenenfalls ein neuer Lohnbestandteil hinzutritt.
- **Bst. l** verlangt eine Information über Arbeitszeiten für die Fälle, in denen das Arbeitsmuster völlig oder grösstenteils vorhersehbar ist. Der Begriff «Ar-beitsmuster» in Bst. l und m wird von der Richtlinie in Art. 2 definiert als «Organisationsform der Arbeitszeit nach einem bestimmten Schema, das vom Arbeitgeber festgelegt wird». Dieser Begriff bezieht sich in einer umfas-senderen Weise auf die Art der Arbeitszeiteinteilung, z.B. ob in Schichtbe-trieb zu arbeiten ist, nach Gleitzeitmodell oder auf Abruf.
- **Bst. m** regelt die Informationen für die Fälle, in denen das Arbeitsmuster völlig oder grösstenteils unvorhersehbar ist. Den anderen Aspekten dieser Richtlinie entsprechend wird grosser Wert darauf gelegt, dass Arbeitneh-

mende mit unregelmässigen und unvorhersehbaren Einsätzen genaue Informationen zu den Arbeitszeiten erhalten, damit sie ihre übrige Zeit planen und allenfalls weitere Erwerbstätigkeiten ausüben können. Aus der Richtlinie wird hier der Begriff des «Arbeitsplans» übernommen; dieser wird in Art. 2 der Richtlinie definiert als «Plan, in dem die Uhrzeiten und die Tage festgelegt sind, zu bzw. an denen die Arbeit beginnt und endet». Es handelt sich damit um einen konkreten Zeitplan; der Begriff entspricht dem im öffentlichen Arbeitsrecht verwendeten Begriff der «Lage der Arbeitszeiten».³²

- **Bst. n** übernimmt den Wortlaut des bestehenden Art. 27 Abs. 3 Bst e und dient der Umsetzung von Art. 4 Abs. 2 Bst. n der Richtlinie.
- **Bst. o** setzt Art. 4 Abs. 2 Bst. o der Richtlinie um. Neu muss der oder die Arbeitgebende damit auch angeben, bei welchen Einrichtungen und Sozialversicherungen der oder die Arbeitnehmende obligatorisch oder freiwillig versichert ist.

Abs. 2 setzt Art. 7 Abs 1 der Richtlinie um. Während die aufzuhebende Richtlinie 91/533/EWG in ihrem Geltungsbereich den Fokus auf das anwendbare Recht bzw. dessen Staat richtete, stellt Art. 7 der Richtlinie auf den Staat ab, in welchem die Arbeitnehmenden für gewöhnlich arbeiten. So ist mit dieser Umsetzung die Anwendung der Richtlinie auch dann gesichert, wenn die Vertragsparteien für ein Arbeitsverhältnis mit gewöhnlichem Arbeitsort in Liechtenstein nach Massgabe des Gesetzes über das internationale Privatrecht³³ die Anwendung des deutschen Arbeitsrechts vereinbaren und der oder die Arbeitnehmende dann zur Arbeit nach Deutschland geschickt würde.

³² Siehe Art. 59 Abs. 2 der Verordnung I vom 22. März 2005 zum Arbeitsgesetz (ArGV I), LGBl. 2005 Nr. 67.

³³ Gesetz vom 19. September 1996 über das internationale Privatrecht (IPRG), LGBl. 1996 Nr. 194.

Abs. 3 betrifft Arbeitnehmende, die im Sinne der Entsenderichtlinie³⁴ zur Arbeit ins Ausland entsandt werden. Die Bestimmung setzt Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie um und sieht zusätzliche Unterrichtungspflichten der Arbeitgebenden vor. Die Richtlinie regelt dabei nur Entsendungen in einen anderen EWR-Staat, hier sollen aber – dem geltenden Recht von Art. 27 Abs. 4 entsprechend – alle Entsendungen erfasst werden. Eine Ausnahme bildet dabei das Erfordernis von Abs. 3 Bst. c, auf den Link zur offiziellen nationalen Website hinzuweisen, auf welcher alle für entsandte Arbeitnehmende relevanten Rechtsvorschriften publiziert sind. Die Pflicht zu einer solchen Publikation besteht nur für EWR-Staaten.³⁵

Mit **Abs. 4** werden Art. 4 Abs. 3 und Art. 7 Abs. 3 der Richtlinie umgesetzt. Arbeitgebende können zur Erfüllung bestimmter Informationspflichten auf anzuwendende Bestimmungen in Gesetzen, Normalverträgen oder GAV verweisen. Auch auf diese Weise ist es den Arbeitnehmenden möglich – und auch zumutbar –, die notwendigen Informationen zu erhalten.

Abs. 5 dient der Umsetzung von Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie und regelt die Fristen und Formen bei einer individuellen Unterrichtungspflicht, also in den Fällen, die nicht von Abs. 4 erfasst werden.

Abs. 6 und 7 bestimmen in Umsetzung von Art. 6 der Richtlinie, unter welchen Bedingungen eingetretene Änderungen der bereits erteilten Informationen zur Verfügung gestellt werden müssen.

³⁴ 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, Amtsblatt Nr. L 018 vom 21/01/1997 S. 1 - 6.

³⁵ Sie ergibt sich aus Art. 5 Abs. 2 der Richtlinie 2014/67/EU, in Liechtenstein umgesetzt mit Art. 4 Abs. 3 Entsendegesetz (Gesetz über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der grenzüberschreitenden Erbringung von Dienstleistungen, LGBl. 2000 Nr. 88)

Mit Abs. 8 wird – e contrario – festgelegt, dass bei Arbeitsverhältnissen mit weniger als drei Stunden pro Woche, die aber garantiert sein müssen, die Informationspflichten nach Art. 27a nicht bestehen. In Art. 36a (s. unten) wird auf diesen Absatz verwiesen. So dient Abs. 8 der Umsetzung der Bestimmungen von Art. 1 Abs. 3 und 4 der Richtlinie, mit welchen der Geltungsbereich der Richtlinie festgelegt wird.

Abs. 9 dient der Umsetzung von Art. 7 Abs. 4 der Richtlinie. Danach gelten die zusätzlichen Informationspflichten bei einer Tätigkeit im Ausland gemäss Abs. 2 und 3 erst dann, wenn die Dauer des jeweiligen Arbeitszeitraumes mehr als vier aufeinanderfolgende Wochen beträgt.

Für den Fall, dass die Arbeitgebenden ihren Informationspflichten nicht nachkommen, verlangt Art. 15 der Richtlinie, dass eine oder beide der folgenden Regelungen angewandt wird: Entweder sind Vermutungen zugunsten der Arbeitnehmenden festzulegen, die von Arbeitgebenden widerlegt werden können, oder die Arbeitnehmenden müssen die Möglichkeit erhalten, bei einer zuständigen Stelle zeitnah und wirksam angemessene Abhilfe zu erwirken. Mit Einführung von **Abs. 10 Satz 1** wird (in Umsetzung der ersten Variante) die gesetzliche Vermutung aufgestellt, dass die Probezeit abgelaufen ist und das Arbeitsverhältnis als unbefristet abgeschlossen gilt. Diese Vermutungen begünstigen die Arbeitnehmenden hinsichtlich des Kündigungsschutzes. Diese Vermutung tritt ein, wenn Arbeitnehmende die entsprechenden Mitteilungen verlangen und der oder die Arbeitgebende dieser Aufforderung binnen einer Woche nicht nachkommt. Diese Frist entspricht der Frist von Abs. 5 für die regelkonforme Abgabe der Informationen.³⁶

³⁶ Art. 15 Abs. 2 der Richtlinie sieht lediglich vor, dass eine «rechtzeitige» Zurverfügungstellung verlangt werden soll. Um hier Rechtssicherheit zu erreichen, soll eine konkrete Frist genannt sein.

Daneben haben die Arbeitnehmenden auch die Möglichkeit, ihren Anspruch auf Information als Streitigkeit aus dem Arbeitsverhältnis vor den ordentlichen Gerichten durchzusetzen.³⁷ Die Einschränkung von **Abs. 10 Satz 2** für privat angestellte Haushaltshilfen dient der Umsetzung von Art. 2 Abs. 7 der Richtlinie.

Zu Art 36a Abs. 3 und 4 – Förderung und Information bei Teilzeitarbeitsverhältnissen und befristeten Arbeitsverhältnissen

Mit Schaffung des neuen **Abs. 3** wird Art. 12 der Richtlinie umgesetzt. Besagter Artikel gibt den Arbeitnehmenden das Recht, ihre oder ihren Arbeitgebenden um eine Arbeitsform mit vorhersehbaren und sichereren Arbeitsbedingungen ersuchen zu dürfen und eine begründete schriftliche Antwort zu erhalten, falls eine solche Stelle verfügbar ist. Die Richtlinie überlässt den Mitgliedstaaten die Entscheidung, wie häufig ein entsprechendes Ersuchen zu einem Anspruch auf eine schriftliche Begründung führt. Dies soll in Analogie zur deutschen Rechtslage³⁸ einmal jährlich der Fall sein. Bei «natürlichen Personen, die als Arbeitgeber fungieren und bei Kleinstunternehmen sowie bei kleinen und mittleren Unternehmen»³⁹, erlaubt die Richtlinie längere Begründungsfristen.

Einer Minimalumsetzung entsprechend sind mit **Abs. 4** die von der Richtlinie vorgesehenen fakultativen Ausnahmen von Art. 1 Abs. 3 (in Verbindung mit Abs. 4) und von Art. 2 Abs. 7 aufzunehmen.

Zu Art.36c – Pflichtfortbildung

Art. 36c verlangt zur Umsetzung von Art. 13 der Richtlinie, dass Fortbildungen für die Arbeitnehmenden kostenlos sind und als Arbeitszeit zu entlohnen sind, wenn

³⁷ Siehe § 1173a Art. 71 ABGB.

³⁸ Siehe § 7 Abs. 3 TzBfG.

³⁹ Bei letzteren handelt es sich gemäss Empfehlung 2003/361/EG der Kommission vom 6. Mai 2003 betreffend die Definition der Kleinstunternehmen sowie der kleinen und mittleren Unternehmen; bekannt gegeben unter Aktenzeichen K(2003) 1422), ABl. Nr. L 124 vom 20/05/2003 S. 0036 – 0041) um Unternehmen mit weniger als 250 Arbeitnehmern.

eine gesetzliche Vorschrift, ein GAV oder ein Normalarbeitsvertrag verlangen, dass der oder die Arbeitgebende eine solche Fortbildung anbieten muss. Gemäss öffentlichem Arbeitsrecht gilt schon heute, dass eine Fortbildung als Arbeitszeit anzurechnen ist, wenn sie vom Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin angeordnet wird.⁴⁰ Nach Schweizer Lehre und Praxis zu Art. 327a OR (Auslagenersatz, entspricht Art. 24) sind Arbeitgebende verpflichtet, die Fortbildungskosten zu übernehmen und für die Zeit der Fortbildung den Lohn zu entrichten, wenn sie die Fortbildung angeordnet haben. Zur Umsetzung der Richtlinie soll diese Rechtslage aber dennoch explizit geregelt werden.

Zu Art. 45b Abs. 2 und 4 – Kündigungsfristen während der Probezeit

Art. 45b regelt die Kündigungsfristen während der Probezeit. Der bestehende **Abs. 2** wird um den zweiten Satz ergänzt. Diese Regel für die Zulässigkeit einer Verlängerung der Probezeit dient der Umsetzung von Art. 8 Abs. 2 Satz 1 der Richtlinie. Nach geltendem Recht bedurfte es keiner Gründe, um die Regelprobezeit von einem Monat (Abs. 1) durch Vertrag auszudehnen. Neu soll eine Verlängerung der Probezeit von einem Monat dann nicht oder nur beschränkt stattfinden können, wenn ein Vertrag ohnedies auf wenige Monate befristet wird oder wenn die Art der Tätigkeit keine längere Erprobung voraussetzt.

Mit **Abs. 4** wird Art. 8 Abs. 2 Satz 2 der Richtlinie umgesetzt, unter welchen Voraussetzungen bei Erneuerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses eine neue Probezeit vereinbart werden darf. Materiell entspricht dies der schweizerischen Rechtsprechung zu Art. 335b OR, dem unser § 1173a Art. 45b nachgebildet ist. Die Umsetzungspflicht verlangt aber dennoch eine Positivierung dieser Regel.

⁴⁰ S. Art. 13 Abs. 4 ArGV I: «Muss sich ein Arbeitnehmer auf Anordnung des Arbeitgebers oder auf Grund seiner beruflichen Tätigkeit von Gesetzes wegen weiter- oder fortbilden, dann stellt die dafür aufgewendete Ausbildungszeit Arbeitszeit dar.»

Zu Art. 46 Abs. 2 Bst. f – Missbräuchliche Kündigung (Grundsatz)

Die Richtlinie verlangt in Art. 18, dass Arbeitnehmende vor Kündigung oder Massnahmen mit gleicher Wirkung geschützt sind, soweit ihnen eine solche Massnahme droht, weil sie ein von der Richtlinie vorgesehenes Recht in Anspruch genommen haben. Das liechtensteinische Arbeitsrecht kann eine Kündigung nicht verhindern, es sieht aber vor, dass eine missbräuchliche Kündigung Schadenersatzansprüche auslöst. Damit ist ein hinreichender Schutz gegeben.

Zu Art. 48 Abs. 3 Verfahren und Beweislast

Hinsichtlich der Beweisregeln gilt grundsätzlich auch im Kündigungsrecht, dass jene Partei voll beweispflichtig ist, welche einen Anspruch geltend macht. Die Richtlinie verlangt nun eine Beweiserleichterung: Wenn im Raum steht, dass der oder die Arbeitgebende gekündigt hat, weil der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin ein von der Richtlinie vorgesehenes Recht in Anspruch genommen hat, so genügt es, dass der oder die Arbeitnehmende dies glaubhaft macht. Erbringen der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin dann den Gegenbeweis nicht, so erfolgte die Kündigung missbräuchlich.

Zu Art. 113 Abs. 1 – Unabänderlichkeit zu Ungunsten des Arbeitnehmers

Die Umsetzungspflicht schliesst mit ein, dass die Bestimmungen, mit denen die Richtlinie umgesetzt wird, auch zwingend zur Anwendung gelangen. So wie Art. 20 Abs. 2 der Richtlinie den Mitgliedstaaten das Recht belässt, für die Arbeitnehmenden günstigere Vorschriften vorzusehen, soll auch das Recht bestehen bleiben, von den Umsetzungsbestimmungen mit Einzelarbeitsvertrag oder GAV zugunsten der Arbeitnehmenden abzuweichen. Entsprechend sind die von der Richtlinie vorgesehenen Rechte in den Katalog der einseitig zwingenden Rechte aufzunehmen.

Zu den Übergangsbestimmungen

Für bestehende Arbeitsverhältnisse soll das neue Recht grundsätzlich mit Inkrafttreten zur Anwendung kommen. Eine Ausnahme gilt für die in Art. 27a geregelten

Informationspflichten: Die Arbeitgebenden müssen die schriftliche Mitteilung (oder einen verschriftlichten Vertrag) nicht von sich aus zu einem bestimmten Datum vorlegen, sondern erst dann, wenn ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin dies verlangt. Diese Übergangsbestimmung folgt der Regelung im deutschen Recht.⁴¹

5. VERFASSUNGSMÄSSIGKEIT / RECHTLICHES

Die Richtlinie befindet sich noch im Übernahmeverfahren ins EWR-Abkommen. Damit dem zu fassenden EWR-Übernahmebeschluss Verpflichtungen gemäss Art. 8 Abs. 2 der Landesverfassung eingegangen werden, bedarf dieser der Zustimmung des Landtags. Zu diesem Zwecke wird ein entsprechender Bericht und Antrag nach Art. 103 des EWR-Abkommens erstellt und dem Hohen Landtag zur Beschlussfassung vorgelegt werden. Weiter wirft die Vorlage keine verfassungsmässigen Fragen auf.

6. AUSWIRKUNGEN AUF DIE NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

Es ist davon auszugehen, dass sich die gegenständliche Regierungsvorlage zur Umsetzung der Richtlinie positiv auf SDG 8 (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum) auswirken wird. Negative Auswirkungen auf andere SDG sind nicht ersichtlich.

⁴¹ § 5 NachwG.

7. **REGIERUNGSVORLAGE**

Gesetz

vom ...

über die Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:

I.

Abänderung bisherigen Rechts

Das Allgemeine bürgerliche Gesetzbuch vom 1. Juni 1811, im Fürstentum Liechtenstein eingeführt aufgrund der Fürstlichen Verordnung vom 18. Februar 1812 (ASW), in der geltenden Fassung, wird wie folgt abgeändert:

§ 1173a Art. 1 Abs. 2a

2a) Als Einzelarbeitsvertrag gilt auch der Vertrag, durch den sich der Arbeitnehmer verpflichtet, sich während vereinbarten Referenzstunden oder Referenztagen für einen Arbeitseinsatz bereit zu halten und diesen nach Abruf des Arbeitgebers zu leisten. Der Arbeitnehmer ist nicht zur Leistung verpflichtet, wenn der geplante Einsatz ausserhalb der vereinbarten Referenzzeiten liegt oder wenn ihm der Beginn des Einsatzes nicht wenigstens eine Woche zuvor angekündigt wurde.

Mit Gesamtarbeitsvertrag kann diese Frist abgeändert werden; diese muss aber mindestens drei Tage betragen.

§ 1173a Art. 9a

1a. Bei Arbeit auf Abruf

1) Bei Arbeit auf Abruf nach Art. 1 Abs. 2a schuldet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer:

- a) den Lohn für die tatsächlich geleistete Arbeitszeit, mindestens aber nach den Vorschriften über den Annahmeverzug den Lohn für die Arbeitszeit, die der Arbeitnehmer im Durchschnitt der letzten drei Monate geleistet hat oder normalerweise geleistet hätte oder, wenn das Arbeitsverhältnis weniger als drei Monate dauerte, in guten Treuen zu leisten erwarten durfte;
- b) eine Entschädigung für die Zeiten, in denen sich der Arbeitnehmer für einen Arbeitseinsatz bereitzuhalten hat (Referenzzeiten);

2) In Abweichung von Abs. 1 Bst. a ist nur der Lohn für die tatsächlich geleistete Arbeitszeit geschuldet, wenn

- a) eine tägliche oder wöchentliche Mindestarbeitszeit vereinbart wurde und diese nicht um mehr als ein Viertel überschritten wird; oder
- b) eine tägliche oder wöchentliche Höchstarbeitszeit vereinbart wurde und diese nicht um mehr als ein Fünftel unterschritten wird.

3) Erfolgt der Widerruf eines Einsatzes nicht innerhalb der Fristen nach Art. 1 Abs. 2a, so ist der ursprünglich geplante Einsatz wie geleistete Arbeitszeit nach Abs. 1 zu entlohnen.

4) Durch schriftliche Abrede kann vereinbart werden, dass die Entschädigung der Referenzzeit im Lohn enthalten ist.

§ 1173a Art. 27 Abs. 3 bis 6

Aufgehoben

§ 1173a Art. 27a

1a. bezüglich Information über Vertragsinhalte

1) Der Arbeitnehmer ist vom Arbeitgeber schriftlich in Form eines Arbeitsvertrages oder einer Mitteilung über die für das Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen zu unterrichten. Die Unterrichtung hat insbesondere zu enthalten:

- a) die Personalien der Parteien des Arbeitsverhältnisses, den Sitz des Unternehmens oder gegebenenfalls den Wohnsitz des Arbeitgebers;
- b) Angaben zum Arbeitsort; falls es sich nicht um einen festen oder vorherrschenden Arbeitsort handelt, den Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer grundsätzlich an verschiedenen Orten tätig wird oder seinen Arbeitsort frei wählen kann;
- c) Angaben zur Art der Tätigkeit:
 - 1. die Funktionsbezeichnung, den Grad sowie die Art oder Kategorie der Arbeit, die dem Arbeitnehmer bei der Einstellung zugewiesen wurde; oder
 - 2. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der Arbeit;
- d) den Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses;

- e) bei befristeten Arbeitsverhältnissen: den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses;
- f) bei Leiharbeitnehmern: die Identität des Einsatzbetriebs oder der Einsatzbetriebe, wenn und sobald bekannt;
- g) gegebenenfalls die Dauer und die Bedingungen der Probezeit;
- h) gegebenenfalls den Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung;
- i) die Dauer der bezahlten Ferien, auf die der Arbeitnehmer Anspruch hat, oder, falls dies zum Zeitpunkt der Unterrichtung nicht angegeben werden kann, die Modalitäten der Gewährung und der Festlegung dieser Ferien;
- j) das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses einzuhaltende Verfahren, einschliesslich der formellen Anforderungen und der Länge der Kündigungsfristen, oder, falls die Kündigungsfristen zum Zeitpunkt der Unterrichtung nicht angegeben werden können, die Modalitäten der Festsetzung der Kündigungsfristen;
- k) Angaben über den Arbeitslohn (Geld- und Naturallohn), die Zulagen, Gratifikationen, Spesen und Entschädigungen, falls solche zusätzlichen Lohnbestandteile vereinbart wurden, und die Voraussetzungen für ihre Auszahlung;
- l) falls die Arbeitsmuster völlig oder grösstenteils vorhersehbar sind: die Länge des Normalarbeitstages oder der Normalarbeitswoche des Arbeitnehmers sowie gegebenenfalls die Modalitäten und die Vergütung von Überstunden und, sofern zutreffend, etwaige Modalitäten von Schichtänderungen;
- m) falls das Arbeitsmuster völlig oder grösstenteils unvorhersehbar ist:
 - 1. den Grundsatz, dass der Arbeitsplan variabel ist, die Anzahl der garantierten bezahlten Stunden und die Vergütung für zusätzlich zu diesen garantierten Stunden erbrachte Arbeiten;

2. die Referenzzeiten nach Art. 1 Abs. 2a, innerhalb derer der Arbeitnehmer aufgefordert werden kann zu arbeiten;
 3. die Ankündigungsfrist nach Art. 1 Abs. 2a;
- n) Angaben über die für das Arbeitsverhältnis allenfalls geltenden Gesamtarbeits- oder Normalarbeitsverträge;
- o) Angaben, bei welchen Einrichtungen und Sozialversicherungen der Arbeitnehmer obligatorisch oder freiwillig vom Arbeitgeber versichert ist.

2) Soll der Arbeitnehmer in einem Mitgliedstaat, der nicht der Mitgliedstaat ist, in dem er für gewöhnlich arbeitet, oder in einem Drittland arbeiten, so hat ihm der Arbeitgeber vor seiner Abreise die in Abs. 1 Bst. a bis e, g, k, l und m genannten Informationen in Dokumenten bereitzustellen und in den Dokumenten zusätzlich zumindest Folgendes anzugeben:

- a) das Land oder die Länder, in dem oder in denen die Arbeit im Ausland geleistet werden soll, und die geplante Dauer der Arbeit;
- b) die Währung, in der die Vergütung erfolgt;
- c) falls anwendbar: die mit den Arbeitsaufträgen verbundenen Geld- oder Sachleistungen;
- d) Angaben dazu, ob eine Rückführung vorgesehen ist, und falls ja, die Bedingungen für die Rückführung des Arbeitnehmers.

3) Entsandte Arbeitnehmer sind zusätzlich zu den Informationen nach Abs. 2 zu unterrichten über:

- a) die Vergütung, auf die sie im Einklang mit dem geltenden Recht im anderen Staat Anspruch haben;

- b) falls anwendbar: Entsendezulagen und Regelungen für die Erstattung von Reise-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten;
- c) bei einer Entsendung in den Europäischen Wirtschaftsraum: den Link zu der offiziellen nationalen Website, die der Aufnahmemitgliedstaat gemäss Art. 5 Abs. 2 der Richtlinie 2014/67/EU des Europäischen Parlaments und des Rates eingerichtet hat.

4) Die Informationen gemäss Abs. 1 Bst. g bis l und o, Abs. 2 Bst. b und Abs. 3 Bst. a können erteilt werden durch einen Hinweis auf Bestimmungen eines Gesetzes, eines Normal- oder Gesamtarbeitsvertrags, welche für diese Bereiche gelten.

5) Die Informationen nach Abs. 1 Bst. a bis e, g, k, l und m sind dem Arbeitnehmer spätestens eine Woche nach dem ersten Arbeitstag in Form eines oder mehrerer Dokumente individuell zur Verfügung zu stellen. Die übrigen Informationen nach Abs. 1 werden dem Arbeitnehmer individuell innerhalb eines Monats ab dem ersten Arbeitstag in Form eines Dokuments bereitgestellt.

6) Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer Änderungen der nach Abs. 1 bis 3 zur Verfügung zu stellenden Informationen bei erster Gelegenheit, spätestens aber an dem Tag, an dem diese Änderungen wirksam werden, in Form eines Dokuments zur Verfügung zu stellen.

7) Das Dokument nach Abs. 6 ist nicht erforderlich im Fall einer Änderung, mit der einer Änderung einer Bestimmung eines Gesetzes, eines Normal- oder Gesamtarbeitsvertrags, auf welche in Anwendung von Abs. 4 verwiesen wurde, Rechnung getragen wird.

8) Abs. 1 bis 7 gelten für Arbeitsverhältnisse

- a) bei welchen die im Voraus festgelegte und tatsächlich geleistete Arbeitszeit in einem Beobachtungszeitraum von vier aufeinanderfolgenden Wochen im Durchschnitt mehr als drei Stunden wöchentlich 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 Drei-Stunden-Durchschnitt zugerechnet; oder
- b) bei welchen vor dem Beschäftigungsbeginn kein garantierter Umfang bezahlter Arbeit festgelegt ist.

9) Die Abs. 2 und 3 finden keine Anwendung, wenn die Dauer jedes einzelnen Arbeitszeitraums ausserhalb des Mitgliedstaats, in dem der Arbeitnehmer für gewöhnlich arbeitet, nicht mehr als vier aufeinanderfolgende Wochen beträgt.

10) Kommt ein Arbeitgeber seinen Informationspflichten nach Abs. 5 und 6 auch nach einer Aufforderung seitens des Arbeitnehmers binnen einer Woche nicht nach, so wird vermutet, dass das eingegangene Arbeitsverhältnis unbefristet und die Probezeit beendet ist. Das gilt nicht, wenn der Arbeitgeber eine natürliche Person ist, für deren Haushalt die Arbeit erbracht wird.

§ 1173a Art. 36a Abs. 3 und 4

3) Ersucht ein Arbeitnehmer, der schon seit mindestens sechs Monaten beim selben Arbeitgeber beschäftigt ist, diesen um ein Arbeitsverhältnis mit vorhersehbareren Arbeitszeiten und sicheren Arbeitsbedingungen, und ist eine entsprechende Stelle verfügbar, so hat der Arbeitnehmer Anspruch, binnen eines Monats eine schriftliche und begründete Antwort vom Arbeitgeber zu erhalten. Dieser Anspruch besteht bei jährlich einem solchen Ersuchen. Ist der Arbeitgeber eine natürliche Person oder ein Unternehmen mit weniger als 250 Arbeitnehmern,

beträgt die Frist drei Monate. In diesen Fällen kann die Antwort auch mündlich erfolgen, wenn derselbe Arbeitnehmer bereits ein ähnliches Ersuchen vorgebracht hat und die Begründung für die Antwort bezüglich der Situation des Arbeitnehmers gleichgeblieben ist.

4) Abs. 3 kommt nicht zur Anwendung, wenn der Arbeitgeber eine natürliche Person ist, für deren Haushalt die Arbeit erbracht wird oder wenn die Voraussetzungen von Art. 27a Abs. 8 nicht gegeben sind.

§ 1173a Art. 36c

Pflichtfortbildung

Ist der Arbeitgeber aufgrund von gesetzlicher Vorschrift, Gesamtarbeitsvertrag oder Normalarbeitsvertrag verpflichtet, einem Arbeitnehmer Fortbildung im Hinblick auf die Arbeit anzubieten, die er ausübt, so hat der Arbeitgeber diese Fortbildung kostenlos anzubieten und als Arbeitszeit anzurechnen. Die Fortbildung soll möglichst während der üblichen Arbeitszeiten des Arbeitnehmers stattfinden.

§ 1173a Art. 45b Abs. 2 und 4

2) Durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag können abweichende Vereinbarungen getroffen werden; die Probezeit darf jedoch auf höchstens drei Monate verlängert werden. Eine Verlängerung hat die Art der Tätigkeit und bei befristeten Verträgen die erwartete Vertragsdauer zu berücksichtigen.

4) Wird nach Ablauf der gesetzlichen oder vereinbarten Probezeit ein befristetes Arbeitsverhältnis erneuert, kann keine neue Probezeit entstehen, es sei denn, eine solche wäre durch einen längeren Unterbruch oder durch neue Aufgaben des Arbeitnehmers gerechtfertigt.

§ 1173a Art. 46 Abs. 2 Bst. f

2) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist im Weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:

- f) weil der Arbeitnehmer seine Rechte aus Art. 9a, Art. 27a Abs. 10 oder Art. 36a Abs. 3 in Anspruch genommen hat oder nehmen will.

§ 1173a Art. 48 Sachtitel, Abs. 3

c) Verfahren; Beweis

3) Macht der Arbeitnehmer im Verfahren glaubhaft, dass die Kündigung aufgrund der Inanspruchnahme seiner Rechte Art. 9a, Art. 27a Abs. 10 oder Art. 36a Abs. 3 erfolgt sei, obliegt dem Arbeitgeber der Nachweis, dass die Kündigung aus anderen Gründen erfolgt ist.

§ 1173a Art. 113 Abs. 1

1) Durch Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag darf von den folgenden Vorschriften zu Ungunsten des Arbeitnehmers nicht abgewichen werden:

(...)

Art. 9a (Arbeit auf Abruf)

(...)

Art. 27a Informationspflichten

(...)

Art. 36a Abs. 3 (Ersuchen um sicherere Arbeitsstelle)

Art. 36c (Pflichtfortbildung)

Art. 46 Abs. 2 und 3 (Missbräuchliche Kündigung durch den Arbeitgeber)

(...)

II.

Übergangsregelung

Hat das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bereits bestanden, so entstehen die Pflichten des Arbeitgebers nach § 1173a Art. 27a, sobald der Arbeitnehmer den Arbeitgeber zur Erteilung der Informationen auffordert. Bezüglich der Fristen und Säumnisfolgen ist § 1173a Art. 27a Abs. 10 anwendbar.

III.

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt gleichzeitig mit dem Beschluss des Gemeinsamen EWR-Ausschusses Nr. ... in Kraft, frühestens jedoch am am ... (1./Monat/Jahr).

RICHTLINIE (EU) 2019/1152 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES
vom 20. Juni 2019
über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union

DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT UND DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION —

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

auf Vorschlag der Europäischen Kommission,

nach Zuleitung des Entwurfs des Gesetzgebungsakts an die nationalen Parlamente,

nach Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses ⁽¹⁾,

nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen ⁽²⁾,

gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren ⁽³⁾,

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Artikel 31 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union legt fest, dass jeder Arbeitnehmer das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen, auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub hat.
- (2) In Grundsatz Nr. 5 der europäischen Säule sozialer Rechte, die am 17. November 2017 in Göteborg proklamiert wurde, ist festgelegt, dass Arbeitnehmer ungeachtet der Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses das Recht auf faire und gleiche Behandlung im Hinblick auf Arbeitsbedingungen sowie den Zugang zu sozialem Schutz und Fortbildung haben und dass der Übergang in eine unbefristete Arbeitsform zu fördern ist; dass im Einklang mit der Gesetzgebung und Kollektiv- bzw. Tarifverträgen die notwendige Flexibilität für Arbeitgeber zu gewährleisten ist, damit sie sich schnell an sich verändernde wirtschaftliche Rahmenbedingungen anpassen können; dass innovative Arbeitsformen, die gute Arbeitsbedingungen sicherstellen, zu fördern sind; dass Unternehmertum und Selbstständigkeit zu unterstützen sind und dass berufliche Mobilität zu erleichtern ist und dass Arbeitsverhältnisse, die zu prekären Arbeitsbedingungen führen, zu unterbinden sind, unter anderem durch das Verbot des Missbrauchs atypischer Verträge, und dass Probezeiten eine angemessene Dauer nicht zu überschreiten haben.
- (3) In Grundsatz Nr. 7 der europäischen Säule sozialer Rechte ist festgelegt, dass Arbeitnehmer das Recht haben, am Beginn ihrer Beschäftigung schriftlich über ihre Rechte und Pflichten informiert zu werden, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben, auch in der Probezeit; dass sie bei jeder Kündigung das Recht haben, zuvor die Gründe zu erfahren und das Recht auf eine angemessene Kündigungsfrist haben 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.

⁽¹⁾ ABl. C 283 vom 10.8.2018, S. 39.

⁽²⁾ ABl. C 387 vom 25.10.2018, S. 53.

⁽³⁾ Standpunkt des Europäischen Parlaments vom 16. April 2019 (noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht) und Beschluss des Rates vom 13. Juni 2019.

- (4) Seit dem Erlass der Richtlinie 91/533/EWG des Rates⁽⁴⁾ 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 Innovationen, die Schaffung von Arbeitsplätzen und die Belebung des Arbeitsmarktes gefördert haben. Einige neue Arbeitsformen unterscheiden sich erheblich von herkömmlichen Arbeitsverhältnissen im Hinblick auf ihre Vorhersehbarkeit und führen so aufseiten der Arbeitnehmer zu Ungewissheit bezüglich der geltenden Rechte und des sozialen Schutzes. In dieser sich wandelnden Arbeitswelt besteht daher eine größere Notwendigkeit für Arbeitnehmer, umfassend über ihre wesentlichen Arbeitsbedingungen unterrichtet zu sein, was zeitnah und schriftlich in einer für Arbeitnehmer leicht zugänglichen Form erfolgen sollte. Angesichts der Entwicklung neuer Arbeitsformen erscheint es angemessen, Arbeitnehmern in der Union außerdem eine Reihe neuer Mindestrechte zu gewähren, die darauf abzielen, die Sicherheit und die Vorhersehbarkeit in Arbeitsverhältnissen zu verbessern und dabei gleichzeitig eine Aufwärtskonvergenz in den Mitgliedstaaten herbeizuführen und die Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes zu erhalten.
- (5) Gemäß der Richtlinie 91/533/EWG haben die meisten Arbeitnehmer in der Union Anspruch darauf, schriftliche Informationen über ihre Arbeitsbedingungen zu erhalten. Die Richtlinie 91/533/EWG gilt jedoch nicht für alle Arbeitnehmer in der Union. Darüber hinaus gibt es bei neuen Arbeitsformen, die seit 1991 aufgrund von Arbeitsmarktentwicklungen entstanden sind, Schutzlücken.
- (6) Es sollten daher auf Unionsebene Mindestanforderungen für die Unterrichtung über die wesentlichen Aspekte des Arbeitsverhältnisses und für die Arbeitsbedingungen festgelegt werden, die für alle Arbeitnehmer gelten und ihnen ein angemessenes Maß an Transparenz und Vorhersehbarkeit ihrer Arbeitsbedingungen garantieren sollen, wobei gleichzeitig ein angemessenes Maß an Flexibilität atypischer Arbeitsverhältnisse beizubehalten ist, damit die Vorteile für Arbeitnehmer und für Arbeitgeber gewahrt werden.
- (7) 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 Anwendungsbereichs und der Wirksamkeit der Richtlinie 91/533/EWG sowie zur Erweiterung der Ziele der Richtlinie durch die Festlegung neuer Rechte für 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 Interessenträger und Bürgerinnen und Bürger eingeholt wurden, ablesen lässt, ist es jedoch wichtig, in diesem Bereich auf Unionsebene tätig zu werden und den gegenwärtigen Rechtsrahmen zu modernisieren und an neue Entwicklungen anzupassen.
- (8) In seiner Rechtsprechung hat der Gerichtshof der Europäischen Union (im Folgenden „Gerichtshof“) Kriterien für die Feststellung des Status eines Arbeitnehmers aufgestellt⁽⁵⁾. Die Auslegung dieser Kriterien durch den Gerichtshof sollte bei der Umsetzung der Richtlinie berücksichtigt werden. Falls sie die genannten Kriterien erfüllen, könnten Hausangestellte, Arbeitnehmer, die auf Abruf, intermittierend, auf der Grundlage von Gutscheinen und auf Online-Plattformen beschäftigt sind, sowie Praktikanten und Auszubildende in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie fallen. Personen, die tatsächlich selbstständig sind, sollten nicht in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie fallen, da sie die Kriterien nicht erfüllen. Der Missbrauch des Status der selbstständigen Erwerbstätigkeit, wie er im nationalen Recht definiert ist — sei es auf nationaler Ebene oder in grenzüberschreitenden Situationen —, stellt eine Form der falsch deklarierten Erwerbstätigkeit dar, die häufig mit nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit in Verbindung steht. Wenn eine Person die typischen Kriterien für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses erfüllt, aber als selbstständig erwerbstätig bezeichnet wird, um bestimmte rechtliche und steuerliche Verpflichtungen zu umgehen, liegt Scheinselbstständigkeit vor. Diese Personen sollten in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie fallen. Die Ermittlung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses sollte sich an den Fakten orientieren, die sich auf die tatsächliche Arbeitsleistung beziehen, und nicht an der Beschreibung des Verhältnisses seitens der Parteien.

⁽⁴⁾ 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).

⁽⁵⁾ Urteile des Gerichtshofs vom 3. Juli 1986, Deborah Lawrie-Blum/Land Baden-Württemberg, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284, vom 14. Oktober 2010, Union syndicale Solidaires Isère/Premier ministre und andere, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612, vom 9. Juli 2015, Ender Balkaya/Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455, vom 4. Dezember 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411, und vom 17. November 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH/Ruhrlandklinik gGmbH, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883.

- (9) Es sollte den Mitgliedstaaten ermöglicht werden, festzulegen, dass gewisse Bestimmungen dieser Richtlinie, wenn dies aus objektiven Gründen aufgrund des besonderen Charakters der Aufgaben, die sie zu erfüllen haben, oder ihrer Beschäftigungsbedingungen, gerechtfertigt ist, nicht für bestimmte Kategorien von Beamten, Katastrophenschutzorganisationen, Streitkräfte, Polizeibehörden, Richter, Staatsanwälte, Ermittler und andere Strafverfolgungsbehörden gelten.
- (10) Die in dieser Richtlinie festgelegten Anforderungen in Bezug auf die folgenden Sachverhalte sollten aufgrund der Besonderheiten ihrer Arbeitsbedingungen nicht für Seeleute oder Seefischer gelten: Mehrfachbeschäftigung, sofern sie mit der Arbeit auf Schiffen oder Fischereifahrzeugen unvereinbar sind, Mindestvorhersehbarkeit der Arbeit, Entsendung von Arbeitnehmern in einen anderen Mitgliedstaat oder in ein Drittland, Übergang zu einer anderen Arbeitsform und Informationen über die Identität der Sozialversicherungsträger, die die Sozialbeiträge erhalten. Für die Zwecke der vorliegenden Richtlinie sollten Seeleute und Seefischer im Sinne der Begriffsbestimmungen in den Richtlinien 2009/13/EG ⁽⁶⁾ bzw. (EU) 2017/159 des Rates ⁽⁷⁾ als innerhalb der Union arbeitend gelten, wenn sie an Bord von Schiffen oder Fischereifahrzeugen arbeiten, die in einem Mitgliedstaat zugelassen sind oder unter der Fahne eines Mitgliedstaats fahren.
- (11) Angesichts der wachsenden Zahl von Arbeitnehmern, die aufgrund von Ausnahmeregelungen, welche die Mitgliedstaaten gemäß Artikel 1 der Richtlinie 91/533/EWG treffen, vom Anwendungsbereich der genannten Richtlinie ausgeschlossen sind, ist es notwendig, diese Ausnahmeregelungen durch eine Möglichkeit für die Mitgliedstaaten zu ersetzen, die Bestimmungen dieser Richtlinie nicht auf Arbeitsverhältnisse anzuwenden, deren im Voraus festgelegte und tatsächlich geleistete Arbeitsstunden in einem Referenzzeitraum von vier aufeinanderfolgenden Woche im Durchschnitt drei Stunden wöchentlich oder weniger beträgt. Bei der Berechnung dieser Stunden sollten alle tatsächlich für einen Arbeitgeber geleisteten Stunden einbezogen werden, z. B. Überstunden oder zusätzliche Arbeit zu der in einem Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis garantierten oder vorgesehenen Arbeit. Ab dem Zeitpunkt, zu dem ein Arbeitnehmer diesen Grenzwert überschritten hat, gelten die Bestimmungen dieser Richtlinie für ihn, unabhängig von den darauffolgend geleisteten Stunden oder den im Arbeitsvertrag angegebenen Arbeitsstunden.
- (12) Arbeitnehmer ohne garantierte Arbeitszeit, etwa diejenigen mit Null-Stunden-Verträgen oder bestimmten Abrufverträgen, sind besonders gefährdet. Daher sollten die Bestimmungen dieser Richtlinie unabhängig von der Anzahl der Stunden, die sie tatsächlich arbeiten, für sie gelten.
- (13) 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 Personen näher zu bestimmen, die als ganz oder teilweise verantwortlich für die Erfüllung der den Arbeitgebern durch diese Richtlinie auferlegten Verpflichtungen gelten, solange alle diese Verpflichtungen erfüllt werden. Die Mitgliedstaaten sollten auch entscheiden können, dass diese Verpflichtungen teilweise oder ganz an eine natürliche oder juristische Person zu übertragen sind, die keine Partei des Arbeitsvertrags oder des Arbeitsverhältnisses ist.
- (14) 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 Anforderungen in Bezug auf die folgenden Sachverhalte auszunehmen: um Anträge auf andere Arbeitsformen zu prüfen und darauf zu reagieren sowie kostenlose Pflichtfortbildung anzubieten, und Rechtsbehelfsregelungen sollten Anwendung finden, wonach bei Informationen, die in den Dokumenten, die dem Arbeitnehmer nach dieser Richtlinie bereitzustellen sind, fehlen, von günstigen Vermutungen ausgegangen wird.
- (15) Die Richtlinie 91/533/EWG enthielt erstmals eine Liste der wesentlichen Aspekte des Arbeitsvertrags oder Arbeitsverhältnisses, über die Arbeitnehmer schriftlich zu unterrichten sind. Es ist erforderlich, diese Liste anzupassen, die die Mitgliedstaaten erweitern können, um den Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und insbesondere der Zunahme der atypischen Arbeitsformen Rechnung zu tragen.
- (16) Hat ein Arbeitnehmer keinen festen oder vorherrschenden Arbeitsort, sollte er über die gegebenenfalls geltenden Vorkehrungen für Fahrten zwischen den Arbeitsorten informiert werden.

⁽⁶⁾ Richtlinie 2009/13/EG des Rates vom 16. Februar 2009 zur Durchführung der Vereinbarung zwischen dem Verband der Reeder in der Europäischen Gemeinschaft (ECSA) und der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF) über das Seearbeitsübereinkommen 2006 und zur Änderung der Richtlinie 1999/63/EG (ABl. L 124 vom 20.5.2009, S. 30).

⁽⁷⁾ Richtlinie (EU) 2017/159 des Rates vom 19. Dezember 2016 zur Durchführung der Vereinbarung über die Durchführung des Übereinkommens über die Arbeit im Fischereisektor von 2007 der Internationalen Arbeitsorganisation, die am 21. Mai 2012 zwischen dem Allgemeinen Verband der landwirtschaftlichen Genossenschaften der Europäischen Union (COGECA), der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF) und der Vereinigung der nationalen Verbände von Fischereiundern in der Europäischen Union (Europêche) geschlossen wurde (ABl. L 25 vom 31.1.2017, S. 12).

- (17) Es sollte möglich sein, dass die Unterrichtung über den Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung in der Form einer Information erfolgt, welche die Anzahl der Fortbildungstage, auf die der Arbeitnehmer gegebenenfalls pro Jahr Anspruch hat, und Angaben über die allgemeine Fortbildungsstrategie des Arbeitgebers enthält.
- (18) Es sollte möglich sein, dass die Angaben zu dem bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltenden Verfahren die Frist für die Einreichung einer Klage gegen die Kündigung enthalten.
- (19) Die Unterrichtung über die Arbeitszeit sollte im Einklang mit der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates⁽⁸⁾ erfolgen und sollte Informationen über Ruhepausen, tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie über den Umfang des bezahlten Urlaubs umfassen, sodass der Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer sichergestellt wird.
- (20) Die Unterrichtung über die Vergütung sollte Informationen zu allen Bestandteilen der getrennt angegebenen Vergütung umfassen, einschließlich — falls zutreffend — der Beiträge in Form von Geld- oder Sachleistungen, Zahlungen für Überstunden, Boni und anderer Ansprüche, die 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 kollektiv — bzw. tarifvertraglich vorgesehen sind, nicht unterrichtet worden ist, sollte kein Grund sein, diese dem Arbeitnehmer nicht zu gewähren.
- (21) Falls es wegen der Art der Beschäftigung — etwa bei einem Abrufvertrag — nicht möglich ist, einen festen Arbeitsplan anzugeben, sollten die Arbeitgeber die Arbeitnehmer darüber informieren, wie ihre Arbeitszeiten festzulegen sind, einschließlich der Zeitfenster, in denen sie aufgefordert werden können zu arbeiten, und der Mindestankündigungsfrist, die sie vor Beginn eines Arbeitsauftrags zu erhalten haben.
- (22) Die Unterrichtung über Sozialversicherungssysteme sollte Informationen über die Identität der Sozialversicherungsträger, die die Sozialbeiträge erhalten, gegebenenfalls Informationen zu Leistungen bei Krankheit, zu Leistungen bei Mutterschaft, Vaterschaft und Elternschaft, zu Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie zu Leistungen bei Alter, bei Invalidität, für Hinterbliebene, bei Arbeitslosigkeit, bei Vorruhestand und für Familien umfassen. Wählt der Arbeitnehmer den Sozialversicherungsträger selbst, sollten Arbeitgeber diese Informationen nicht bereitstellen müssen. Die Unterrichtung über den Sozialversicherungsschutz durch den Arbeitgeber sollte gegebenenfalls Informationen über das Bestehen von Zusatzrentensystemen im Sinne der Richtlinie 2014/50/EU des Europäischen Parlaments und des Rates⁽⁹⁾ und ergänzender Rentenregelungen im Sinne der Richtlinie 98/49/EG des Rates⁽¹⁰⁾ umfassen.
- (23) Arbeitnehmer sollten einen Anspruch darauf haben, bei Beschäftigungsbeginn schriftlich über ihre Rechte und Pflichten informiert zu werden, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben. Die grundlegenden Informationen sollten ihnen daher möglichst umgehend, spätestens innerhalb einer Kalenderwoche ab ihrem ersten Arbeitstag, zugehen. Die übrigen Informationen sollten ihnen innerhalb eines Monats ab ihrem ersten Arbeitstag zugehen. Der erste Arbeitstag sollte als tatsächlicher Beginn der Ausübung von Arbeiten durch den Arbeitnehmer im Rahmen des Arbeitsverhältnisses verstanden werden. Die Mitgliedstaaten sollten darauf hinwirken, dass Arbeitgeber vor dem Ende der ursprünglich vereinbarten Laufzeit des Arbeitsvertrags die einschlägigen Informationen über das Arbeitsverhältnis bereitstellen.
- (24) Im Hinblick auf den verstärkten Einsatz von digitalen Kommunikationsmitteln können die Informationen, die nach dieser Richtlinie schriftlich zur Verfügung zu stellen sind, auf elektronischem Wege übermittelt werden.
- (25) Um den Arbeitgebern zu helfen, die Informationen zeitnah zu erteilen, sollten die Mitgliedstaaten auf nationaler Ebene Vorlagen bereitstellen können, einschließlich gezielter und ausreichend umfangreicher Informationen über den geltenden Rechtsrahmen. Diese Vorlagen könnten von nationalen Behörden und Sozialpartnern auf sektoraler oder lokaler Ebene weiterentwickelt werden. Die Kommission unterstützt die Mitgliedstaaten bei der Erarbeitung von Vorlagen und Modellen und macht sie gegebenenfalls umfassend zugänglich.

⁽⁸⁾ 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).

⁽⁹⁾ 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).

⁽¹⁰⁾ 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).

- (26) Arbeitnehmer, die ins Ausland geschickt werden, sollten zusätzliche Informationen betreffend ihre Situation erhalten. Bei aufeinanderfolgenden Arbeitsaufträgen in mehreren Mitgliedstaaten oder Drittländern sollte es ermöglicht werden, die Informationen für mehrere Arbeitsaufträge vor der ersten Abfahrt zu gruppieren und bei etwaigen Veränderungen später zu ändern. Arbeitnehmer, die entsandte Arbeitnehmer im Sinne der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates ⁽¹¹⁾ sind, sollten außerdem über die einzige 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 des Arbeitszeitraums im Ausland mehr als vier aufeinanderfolgende Wochen beträgt.
- (27) Die Probezeit gestattet es den Parteien des Arbeitsverhältnisses zu überprüfen, ob der Arbeitnehmer und die Stelle, für die er eingestellt worden ist, miteinander vereinbar sind, und dem Arbeitnehmer zugleich begleitende Hilfe 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.
- (28) Zahlreiche Mitgliedstaaten haben eine generelle Höchstdauer der Probezeit zwischen drei und sechs Monaten festgesetzt, die als angemessen gelten sollte. Es sollte möglich sein, dass Probezeiten in Ausnahmefällen länger als sechs Monate dauern, wenn dies durch die Art der Tätigkeit gerechtfertigt ist, etwa bei Leitungs- oder Führungsfunktionen oder Stellen des öffentlichen Dienstes, oder wenn dies im Interesse des Arbeitnehmers ist, etwa im Zusammenhang mit spezifischen Maßnahmen zur Förderung dauerhafter Beschäftigung, insbesondere für junge Arbeitnehmer. Probezeiten sollten außerdem in Fällen entsprechend verlängert werden können, in denen der Arbeitnehmer während der Probezeit von der Arbeit fernblieb, beispielsweise aufgrund einer Krankheit oder aufgrund von Urlaub, damit der Arbeitgeber die Möglichkeit hat, die Eignung der Person für die betreffende Aufgabe zu beurteilen. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen mit einer Dauer von weniger als zwölf Monaten sollten die Mitgliedstaaten dafür Sorge tragen, dass die Probezeitdauer angemessen ist und im Verhältnis zur erwarteten Dauer des Vertrags und der Art der Tätigkeit steht. Falls nach nationalem Recht oder gemäß den nationalen Gepflogenheiten vorgesehen, sollte es Arbeitnehmern ermöglicht werden, während der Probezeit Arbeitnehmerrechte zu erwerben.
- (29) Ein Arbeitgeber sollte Arbeitnehmern weder verbieten dürfen, außerhalb des mit ihm festgelegten Arbeitsplans eine Beschäftigung bei anderen Arbeitgebern aufzunehmen, noch sie benachteiligen, falls sie dies tun. Es sollte den Mitgliedstaaten ermöglicht werden, Bedingungen für die Anwendung von Unvereinbarkeitsbestimmungen im Sinne von Auflagen, wonach ein Arbeitnehmer nicht für andere Arbeitgeber arbeiten darf, aus objektiven Gründen festzulegen, etwa zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer auch durch eine Begrenzung der Arbeitszeit, zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen, der Integrität des öffentlichen Dienstes oder zur Vermeidung von Interessenkonflikten.
- (30) Arbeitnehmer mit einem völlig oder größtenteils unvorhersehbaren Arbeitsmuster sollten über ein Mindestmaß an Vorhersehbarkeit verfügen, wenn der Arbeitsplan hauptsächlich vom Arbeitgeber festgelegt wird, entweder direkt, etwa durch die Zuweisung von Arbeitsaufträgen, oder indirekt, etwa durch die Aufforderung an den Arbeitnehmer, auf Kundenwünsche zu reagieren.
- (31) Zu Beginn des Arbeitsverhältnisses sollten schriftlich Referenzstunden und Referenztage im Sinne von Zeitfenstern festgelegt werden, in denen auf Aufforderung des Arbeitgebers gearbeitet werden darf.
- (32) Eine angemessene Mindestankündigungsfrist — die als der Zeitraum zwischen dem Zeitpunkt, zu dem ein Arbeitnehmer über einen neuen Arbeitsauftrag informiert wird, und dem Beginn dieses Auftrags zu verstehen ist — stellt bei Arbeitsverhältnissen mit Arbeitsmustern, die völlig oder größtenteils unvorhersehbar sind, ein weiteres notwendiges Element der Vorhersehbarkeit bezüglich der Arbeit dar. Die Länge der Ankündigungsfrist darf je nach den Erfordernissen des betreffenden Sektors unterschiedlich sein, doch muss ein angemessener Schutz der Arbeitnehmer sichergestellt sein. Die Mindestankündigungsfrist gilt unbeschadet der Richtlinie 2002/15/EG des Europäischen Parlaments und des Rates ⁽¹²⁾.
- (33) Die Arbeitnehmer sollten die Möglichkeit haben, einen Arbeitsauftrag abzulehnen, wenn er außerhalb der Referenzstunden und Referenztage fällt oder, wenn der Arbeitnehmer nicht innerhalb der Mindestankündigungsfrist über den Arbeitsauftrag unterrichtet worden ist, ohne Nachteile für diese Ablehnung zu erleiden. Die Arbeitnehmer sollten auch die Möglichkeit haben, den Arbeitsauftrag anzunehmen, wenn sie dies wünschen.

⁽¹¹⁾ 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).

⁽¹²⁾ 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).

- (34) Hat ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsmuster völlig oder größtenteils unvorhersehbar ist, mit dem Arbeitgeber vereinbart, einen bestimmten Arbeitsauftrag zu übernehmen, der Arbeitnehmer in der Lage sein, entsprechend zu planen. Der Arbeitnehmer sollte durch eine angemessene Entschädigung vor Einkommenseinbußen aufgrund eines verspäteten Widerrufs eines vereinbarten Arbeitsauftrags geschützt sein.
- (35) Abrufverträge oder ähnliche Arbeitsverträge wie Null-Stunden-Verträge, in deren Rahmen der Arbeitgeber über die Flexibilität verfügt, die Arbeitnehmer nach Bedarf zur Arbeit aufzufordern, sind für die Arbeitnehmer besonders unvorhersehbar. Mitgliedstaaten, in denen solche Verträge zulässig sind, sollten sicherstellen, dass es wirksame Maßnahmen zur Verhinderung eines Missbrauchs dieser Verträge gibt. Bei diesen Maßnahmen könnte es sich um Beschränkungen der Anwendung und Dauer dieser Verträge, eine widerlegbare Vermutung, dass ein Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis mit einem garantierten Umfang bezahlter Stunden ausgehend von den in einem vorherigen Referenzzeitraum geleisteten Stunden vorliegt, oder andere gleichwertige Maßnahmen handeln, mit denen missbräuchliche Praktiken wirksam verhindert werden.
- (36) Wenn Arbeitgeber die Möglichkeit haben, Arbeitnehmern in atypischen Arbeitsverhältnissen Vollzeitverträge oder unbefristete Arbeitsverträge anzubieten, sollte im Einklang mit den Grundsätzen im Sinne der europäischen Säule sozialer Rechte ein Übergang zu sichereren Arbeitsformen gefördert werden. Arbeitnehmer sollten das Recht haben, den Arbeitgeber um eine vorhersehbarere und sicherere Arbeitsformen zu ersuchen und eine begründete schriftliche Antwort des Arbeitgebers zu erhalten, in der auf die Bedürfnisse des Arbeitgebers und die des Arbeitnehmers eingegangen wird. Die Mitgliedstaaten sollten die Möglichkeit haben, die Häufigkeit solcher Ersuchen zu begrenzen. Diese Richtlinie sollte die Mitgliedstaaten nicht davon abhalten, festzulegen, dass es dem Arbeitnehmer im Fall von Stellen des öffentlichen Dienstes, die im Zuge eines Auswahlverfahrens besetzt werden, nicht möglich ist, einfach um diese Stellen zu ersuchen, und dass für diese daher nicht das Recht gilt, um eine Arbeitsform mit vorhersehbareren und sichereren Arbeitsbedingungen zu ersuchen.
- (37) Wenn Arbeitgeber gemäß den Rechtsvorschriften der Union oder nationalen Rechtsvorschriften oder Kollektiv- bzw. Tarifverträgen verpflichtet sind, Arbeitnehmern Fortbildung anzubieten, damit diese die Arbeit durchführen können, für die sie beschäftigt werden, sollte sichergestellt sein, dass diese Fortbildung allen Arbeitnehmern angeboten wird, auch denjenigen in atypischen Arbeitsverhältnissen. Die Kosten für diese Fortbildung sollten dem Arbeitnehmer weder in Rechnung gestellt noch von ihrer bzw. seiner Vergütung einbehalten oder abgezogen werden. Die Fortbildung sollte als Arbeitszeit angerechnet und möglichst während der Arbeitszeit besucht werden. Diese Verpflichtung betrifft nicht die Berufsausbildung oder Fortbildung, die erforderlich ist, um eine Berufsqualifikation zu erlangen, aufrechtzuerhalten oder zu erneuern, solange der Arbeitgeber nicht gemäß den Rechtsvorschriften der Union oder nationalen Rechtsvorschriften oder Kollektiv- bzw. Tarifverträgen verpflichtet wird, sie dem Arbeitnehmer zur Verfügung zu stellen. Die Mitgliedstaaten sollten die Maßnahmen ergreifen, die erforderlich sind, um Arbeitnehmer vor missbräuchlichen Praktiken im Zusammenhang mit Fortbildung zu schützen.
- (38) Die Autonomie der Sozialpartner und ihre Funktion als Vertretung der Arbeitnehmer und Arbeitgeber sollten gewahrt bleiben. Es sollte den Sozialpartnern daher offenstehen, übereinzukommen, dass in bestimmten Branchen oder Situationen andere Bestimmungen als die Mindeststandards gemäß dieser Richtlinie geeigneter sind, die Ziele dieser Richtlinie zu erreichen. Die Mitgliedstaaten sollten daher die Möglichkeit haben, den Sozialpartnern zu erlauben, kollektiv- oder Tarifverträge beizubehalten, auszuhandeln, zu schließen und durchzusetzen, die von bestimmten Bestimmungen in dieser Richtlinie abweichen, solange dabei das generelle Schutzniveau für die Arbeitnehmer nicht abgesenkt wird.
- (39) Die öffentliche 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 Evaluierung der Richtlinie 91/533/EWG im Rahmen des Programms der Kommission zur Gewährleistung der Effizienz und Leistungsfähigkeit der Rechtsetzung hat bestätigt, dass strengere Durchsetzungsmechanismen die Wirksamkeit des Arbeitsrechts der Union verbessern könnten. Die Konsultation hat außerdem ergeben, dass Rechtsbehelfssysteme, die einzig auf Schadenersatzforderungen 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 ferner gezeigt, dass Arbeitnehmer während des Arbeitsverhältnisses nur selten Rechtsbehelfe einlegen, womit das Ziel der schriftlichen Erklärung, nämlich sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer über die wesentlichen Merkmale des Arbeitsverhältnisses zu unterrichtet werden, gefährdet ist. Es ist daher erforderlich, Durchsetzungsbestimmungen vorzusehen, mit denen sichergestellt wird, dass, wenn Informationen über das Arbeitsverhältnis nicht erteilt werden, günstige Vermutungen oder ein Verfahren angewandt wird, bei dem der Arbeitgeber zur Erteilung der fehlenden Informationen aufgefordert und, wenn er dieser Aufforderung nicht nachkommt, sanktioniert werden kann, oder beides. Es sollte möglich sein, dass diese günstigen Vermutungen die Vermutung enthalten, dass der Arbeitnehmer ein unbefristetes Arbeitsverhältnis hat, dass es keine Probezeit gibt oder dass der Arbeitnehmer eine Vollzeitstelle innehat, wenn die entsprechenden Informationen fehlen. Rechtsbehelfe könnten von der Durchführung eines Verfahrens abhängig gemacht werden, bei dem der Arbeitgeber von dem Arbeitnehmer oder Dritten, etwa einem Vertreter des Arbeitnehmers oder einer anderen zuständigen Behörde oder Stelle, auf das Fehlen der Informationen hingewiesen wird und rechtzeitig vollständige und korrekte Informationen bereitzustellen hat.

- (40) 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 im Bereich Gleichbehandlung, die zum Teil auf diese Richtlinie angewandt werden sollten, damit sichergestellt ist, dass Arbeitnehmer im Einklang mit Grundsatz Nr. 7 der europäischen Säule sozialer Rechte Zugang zu wirkungsvoller und unparteiischer Streitbeilegung, etwa einem Zivil- oder Arbeitsgericht, sowie Anspruch auf Rechtsbehelfe haben, was auch eine angemessene Entschädigung umfassen kann.
- (41) Insbesondere sollten Arbeitnehmer angesichts des grundlegenden Anspruchs auf wirksamen Rechtsschutz auch nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses, in dessen Verlauf es zu einem vermuteten Verstoß gegen ihre in dieser Richtlinie verankerten Rechte gekommen ist, in den Genuss dieses Schutzes kommen.
- (42) Die wirksame Durchführung dieser Richtlinie erfordert einen angemessenen gerichtlichen und administrativen Schutz vor Benachteiligungen infolge eines Versuchs, ein in dieser Richtlinie vorgesehenes Recht wahrzunehmen, infolge einer Beschwerde beim Arbeitgeber oder infolge der Einleitung von Rechts- oder Verwaltungsverfahren zur Durchsetzung der Einhaltung dieser Richtlinie.
- (43) Arbeitnehmer, die in dieser Richtlinie vorgesehene Rechte wahrnehmen, sollten vor Kündigung oder vergleichbarer Benachteiligung — indem zum Beispiel ein auf Abruf tätiger Arbeitnehmer keine Arbeit mehr zugewiesen bekommt — oder vor jeglicher Vorbereitung auf eine mögliche Kündigung, weil sie versucht haben, diese Rechte wahrzunehmen, geschützt sein. Ist ein Arbeitnehmer der Ansicht, ihm sei aus den genannten Gründen gekündigt worden oder habe vergleichbare Nachteile erlitten, sollte er und die zuständigen Behörden oder Stellen die Möglichkeit haben, den Arbeitgeber aufzufordern, hinreichend genau bezeichnete Gründe für die Kündigung oder die Maßnahme mit gleicher Wirkung zu nennen.
- (44) Die Beweislast dafür, dass die Kündigung oder die gleichwertige Benachteiligung nicht erfolgt ist, weil der Arbeitnehmer seine ihm aufgrund dieser Richtlinie zustehenden Rechte wahrgenommen hat, sollte beim Arbeitgeber liegen, wenn der Arbeitnehmer vor einem Gericht oder einer anderen zuständigen Behörde oder Stelle Tatsachen anführt, die darauf schließen lassen, dass ihm aus solchen Gründen gekündigt oder er einer gleichwertigen Benachteiligung ausgesetzt worden ist. Es sollte den Mitgliedstaaten offenstehen, diese Regel in Verfahren nicht anzuwenden, in denen ein Gericht oder eine andere zuständige Behörde oder Stelle den Sachverhalt untersuchen müsste, insbesondere in Systemen, wo eine Kündigung zuvor bereits von einer derartigen Behörde oder Stelle genehmigt werden muss.
- (45) Die Mitgliedstaaten sollten wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen für die Verletzung der aus dieser Richtlinie erwachsenden Verpflichtungen festlegen. Sanktionen können administrative und finanzielle Sanktionen, wie Geldbußen oder Entschädigungszahlungen, sowie andere Arten von Sanktionen umfassen.
- (46) Da die Ziele dieser Richtlinie, nämlich die Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch die Förderung transparenter und vorhersehbarer Beschäftigung bei gleichzeitiger Gewährleistung der Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes von den Mitgliedstaaten nicht ausreichend verwirklicht werden können, sondern vielmehr wegen der Notwendigkeit, gemeinsame Mindestanforderungen festzulegen, auf Unionsebene besser zu verwirklichen sind, kann die Union im Einklang mit dem in Artikel 5 des Vertrags über die Europäische Union verankerten Subsidiaritätsprinzip tätig werden. Entsprechend dem in demselben Artikel genannten Grundsatz der Verhältnismäßigkeit geht diese Richtlinie nicht über das für die Verwirklichung dieser Ziele erforderliche Maß hinaus.
- (47) 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 Umsetzung dieser Richtlinie darf weder dazu genutzt werden, bestehende Rechte abzubauen, die in vorhandenem Unionsrecht oder nationalem Recht festgelegt sind, noch darf sie als Rechtfertigung dienen, das allgemeine Schutzniveau für Arbeitnehmer in dem von der Richtlinie erfassten Bereich zu senken. Insbesondere sollte sie nicht als Grundlage für die Einführung von Null-Stunden-Verträgen oder ähnlichen Arbeitsverträgen dienen.
- (48) Bei der Umsetzung dieser Richtlinie sollten die Mitgliedstaaten administrative, finanzielle oder rechtliche Auflagen vermeiden, die der Gründung und dem Ausbau von Kleinstunternehmen, kleinen und mittleren Unternehmen entgegenstehen. Die Mitgliedstaaten sind daher aufgefordert, die Auswirkungen ihres Umsetzungsrechtsakts auf kleine und mittlere Unternehmen zu prüfen, um sicherzustellen, dass sie nicht unverhältnismäßig beeinträchtigt werden — wobei ein besonderes Augenmerk auf Kleinstunternehmen und auf dem Verwaltungsaufwand liegen sollte —, und das Ergebnis dieser Prüfung zu veröffentlichen.

- (49) Die Mitgliedstaaten können den Sozialpartnern die Umsetzung dieser Richtlinie übertragen, wenn die Sozialpartner dies gemeinsam beantragen und sofern die Mitgliedstaaten alle erforderlichen Maßnahmen treffen, um jederzeit gewährleisten zu können, dass die mit dieser Richtlinie angestrebten Ergebnisse erzielt werden. Außerdem sollten sie im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten angemessene Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass die Sozialpartner wirksam einbezogen werden, und um den sozialen Dialog zu fördern und zu verbessern, damit die Bestimmungen dieser Richtlinie umgesetzt werden.
- (50) Die Mitgliedstaaten sollten jedwede angemessenen Maßnahmen ergreifen, um die Erfüllung der Verpflichtungen aus dieser Richtlinie sicherzustellen, indem beispielsweise gegebenenfalls Prüfungen vorgenommen werden.
- (51) Angesichts der erheblichen Änderungen, die diese Richtlinie hinsichtlich des Zwecks, des Anwendungsbereichs und des Inhalts der Richtlinie 91/533/EWG mit sich bringt, ist es nicht angezeigt, die genannte Richtlinie zu ändern. Die Richtlinie 91/533/EWG sollte daher aufgehoben werden.
- (52) Gemäß der Gemeinsamen Politischen Erklärung vom 28. September 2011 der Mitgliedstaaten und der Kommission zu Erläuternde Dokumente ⁽¹³⁾ haben sich die Mitgliedstaaten verpflichtet, in begründeten Fällen zusätzlich zur Mitteilung ihrer Umsetzungsmaßnahmen ein oder mehrere Dokumente zu übermitteln, in denen der Zusammenhang zwischen den Bestandteilen einer Richtlinie und den entsprechenden Teilen nationaler Umsetzungsinstrumente erläutert wird. In Bezug auf diese Richtlinie hält der Gesetzgeber die Übermittlung derartiger Dokumente für gerechtfertigt —

HABEN FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

KAPITEL I

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Artikel 1

Zweck, Gegenstand und Anwendungsbereich

- (1) Zweck dieser Richtlinie ist es, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, indem eine transparentere und vorhersehbarere Beschäftigung gefördert und zugleich die Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes gewährleistet wird.
- (2) In dieser Richtlinie werden die Mindestrechte festgelegt, die für jeden Arbeitnehmer in der Union gelten, der nach den Rechtsvorschriften, Kollektiv- bzw. Tarifverträgen oder Gepflogenheiten in dem jeweiligen Mitgliedstaat einen Arbeitsvertrag hat oder in einem Arbeitsverhältnis steht, wobei die Rechtsprechung des Gerichtshofs zu berücksichtigen ist.
- (3) Die Mitgliedstaaten können entscheiden, dass die Verpflichtungen aus dieser Richtlinie nicht für Arbeitnehmer mit einem Arbeitsverhältnis gelten, dessen im Voraus festgelegte und tatsächlich geleistete Arbeitszeit in einem Referenzzeitraum von vier aufeinanderfolgenden Wochen im Durchschnitt nicht mehr als drei Stunden wöchentlich 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 Dreistunden-Durchschnitt zugerechnet.
- (4) Absatz 3 ist nicht anwendbar auf Arbeitsverhältnisse, bei denen vor dem Beschäftigungsbeginn kein garantierter Umfang bezahlter Arbeit festgelegt ist.

⁽¹³⁾ ABL C 369 vom 17.12.2011, S. 14.

(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 müssen, die keine Partei des Arbeitsverhältnisses ist.

Dieser Absatz lässt die Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates ⁽¹⁴⁾ unberührt.

(6) Die Mitgliedstaaten können aus objektiven Gründen festlegen, dass die Bestimmungen des Kapitels III nicht für Beamte, Katastrophenschutzorganisationen, die Streitkräfte, die Polizeibehörden, Richter, Staatsanwälte, Ermittler oder andere Strafverfolgungsbehörden gelten.

(7) Die Mitgliedstaaten können entscheiden, die Verpflichtungen aus den Artikeln 12 und 13 sowie aus Artikel 15 Absatz 1 Buchstabe a nicht auf natürliche Personen anzuwenden, die als Arbeitgeber in Haushalten fungieren, in denen Arbeit für diese Haushalte erbracht wird.

(8) Unbeschadet der Richtlinien 2009/13/EG und (EU) 2017/159 des Rates ist Kapitel II dieser Richtlinie auf Seeleute bzw. Seefischer anwendbar. Die Verpflichtungen nach Artikel 4 Absatz 2 Buchstaben m und o sowie nach den Artikeln 7, 9, 10 und 12 gelten nicht für Seeleute oder Seefischer.

Artikel 2

Begriffsbestimmungen

Für die Zwecke dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck

- a) „Arbeitsplan“ einen Plan, in dem die Uhrzeiten und die Tage festgelegt sind, zu bzw. an denen die Arbeit beginnt und endet;
- b) „Referenzstunden und Referenztage“ Zeitfenster an festgelegten Tagen, in denen auf Aufforderung des Arbeitgebers Arbeit stattfinden kann;
- c) „Arbeitsmuster“ die Organisationsform der Arbeitszeit nach einem bestimmten Schema, das vom Arbeitgeber festgelegt wird.

Artikel 3

Bereitstellung von Informationen

Der Arbeitgeber stellt jedem Arbeitnehmer die gemäß dieser Richtlinie erforderlichen Informationen schriftlich zur Verfügung. Die Informationen sind in Papierform oder — sofern die Informationen für den Arbeitnehmer zugänglich sind, gespeichert und ausgedruckt werden können und der Arbeitgeber einen Übermittlungs- oder Empfangsnachweis erhält — in elektronischer Form zur Verfügung zu stellen und zu übermitteln.

⁽¹⁴⁾ Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit (ABl. L 327 vom 5.12.2008, S. 9).

KAPITEL II

UNTERRICHTUNG ÜBER DAS ARBEITSVERHÄLTNIS

Artikel 4

Pflicht zur Unterrichtung

- (1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass den Arbeitgebern vorgeschrieben wird, die Arbeitnehmer über die wesentlichen Aspekte des Arbeitsverhältnisses zu unterrichten.
- (2) Die in Absatz 1 genannte Unterrichtung umfasst mindestens folgende Informationen:
- a) die Personalien der Parteien des Arbeitsverhältnisses;
 - b) den Arbeitsort; falls es sich nicht um einen festen oder vorherrschenden Arbeitsort handelt: den Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer grundsätzlich an verschiedenen Orten tätig wird oder ihren bzw. seinen Arbeitsort frei wählen kann, sowie den Sitz des Unternehmens oder gegebenenfalls den Wohnsitz des Arbeitgebers;
 - c) entweder
 - i) die Funktionsbezeichnung, den Grad sowie die Art oder Kategorie der Arbeit, die dem Arbeitnehmer bei der Einstellung zugewiesen wurden, oder
 - ii) eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der Arbeit;
 - d) den Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses;
 - e) bei befristeten Arbeitsverhältnissen: das Enddatum oder die erwartete Dauer des Arbeitsverhältnisses;
 - f) bei Leiharbeitnehmern: die Identität der entleihenden Unternehmen, wenn und sobald bekannt;
 - g) gegebenenfalls die Dauer und die Bedingungen der Probezeit;
 - h) gegebenenfalls den Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung;
 - i) die Dauer des bezahlten Urlaubs, auf den der Arbeitnehmer Anspruch hat, oder, falls dies zum Zeitpunkt der Unterrichtung nicht angegeben werden kann, die Modalitäten der Gewährung und der Festlegung dieses Urlaubs;
 - j) das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, einschließlich der formellen Anforderungen und der Länge der Kündigungsfristen, oder, falls die Kündigungsfristen zum Zeitpunkt der Unterrichtung nicht angegeben werden können, die Modalitäten der Festsetzung der Kündigungsfristen;
 - k) die Vergütung, einschließlich des anfänglichen Grundbetrags, sofern vorhanden anderer Bestandteile, die getrennt anzugeben sind, und der Periodizität und der Art der Auszahlung der Vergütung, auf die der Arbeitnehmer Anspruch hat;
 - l) falls die Arbeitsmuster völlig oder größtenteils vorhersehbar sind: die Länge des Standardarbeitstages oder der Standardarbeitswoche des Arbeitnehmers sowie gegebenenfalls die Modalitäten und die Vergütung von Überstunden und, sofern zutreffend, etwaige Modalitäten von Schichtänderungen;

- m) falls die Arbeitsmuster völlig oder größtenteils unvorhersehbar sind, teilt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Folgendes mit:
- i) den Grundsatz, dass der Arbeitsplan variabel ist, die Anzahl der garantierten bezahlten Stunden und die Vergütung für zusätzlich zu diesen garantierten Stunden erbrachte Arbeiten;
 - ii) die Referenzstunden und die Referenztage, innerhalb derer der Arbeitnehmer aufgefordert werden kann zu arbeiten;
 - iii) die Mindestankündigungsfrist, auf die der Arbeitnehmer vor Beginn eines Arbeitsauftrags Anspruch hat, und, falls zutreffend, die Frist für einen Widerruf nach Artikel 10 Absatz 3;
- n) gegebenenfalls die Angabe der Kollektiv- bzw. Tarifverträge, in denen die Arbeitsbedingungen des Arbeitnehmers geregelt sind, oder bei außerhalb des Unternehmens durch einzelne paritätische Stellen oder Institutionen abgeschlossenen Kollektiv- bzw. Tarifverträgen: Angabe solcher Stellen oder paritätischen Institutionen, in deren Rahmen sie abgeschlossen wurden;
- o) falls der Arbeitgeber dafür zuständig ist: die Identität der Sozialversicherungsträger, die die Sozialbeiträge im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis und einem gegebenenfalls vom Arbeitgeber gewährten Sozialversicherungsschutz erhalten.

(3) Die Informationen gemäß Absatz 2 Buchstaben g bis l und o können gegebenenfalls durch einen Hinweis auf die Rechts- und Verwaltungsvorschriften bzw. die Satzungsbestimmungen oder Kollektiv- bzw. Tarifverträge erteilt werden, die für die entsprechenden Bereiche gelten.

Artikel 5

Zeitpunkt und Form der Unterrichtung

- (1) Sofern sie nicht früher bereitgestellt wurden, werden die Informationen gemäß Artikel 4 Absatz 2 Buchstaben a bis e, g, k, l und m dem Arbeitnehmer individuell zwischen dem ersten Arbeitstag und spätestens dem siebten Kalendertag in Form eines oder mehrerer Dokumente zur Verfügung gestellt. Die übrigen Informationen gemäß Artikel 4 Absatz 2 werden dem Arbeitnehmer individuell innerhalb eines Monats ab dem ersten Arbeitstag in Form eines Dokuments bereitgestellt.
- (2) Die Mitgliedstaaten können Vorlagen und Modelle für die in Absatz 1 genannten Dokumente entwickeln, die sie dem Arbeitnehmer sowie dem Arbeitgeber unter anderem auf einer einzigen offiziellen nationalen Website oder im Rahmen anderer angemessener Maßnahmen zugänglich machen.
- (3) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die Informationen über die Rechts- und Verwaltungsvorschriften bzw. die Satzungsbestimmungen oder allgemeinverbindlichen Kollektiv- bzw. Tarifverträge, 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.

Artikel 6

Änderungen des Arbeitsverhältnisses

- (1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Informationen über Änderungen von in Artikel 4 Absatz 2 genannten Aspekten des Arbeitsverhältnisses oder über Änderungen der zusätzlichen Informationen für in einen anderen Mitgliedstaat oder in ein Drittland geschickte Arbeitnehmer gemäß Artikel 7 bei erster Gelegenheit, spätestens aber an dem Tag, an dem diese Änderungen wirksam werden, in Form eines Dokuments zur Verfügung stellt.

(2) Das Dokument nach Absatz 1 ist nicht erforderlich im Fall von Änderungen, mit denen lediglich einer Änderung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften bzw. der Satzungsbestimmungen oder Kollektiv- bzw. Tarifverträge, auf die die Dokumente nach Artikel 5 Absatz 1 und gegebenenfalls nach Artikel 7 Bezug nehmen, Rechnung getragen wird.

Artikel 7

Zusätzliche Informationen für in einen anderen Mitgliedstaat oder in ein Drittland geschickte Arbeitnehmer

(1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer der in einem Mitgliedstaat, der nicht der Mitgliedstaat ist, in dem er für gewöhnlich arbeitet, oder in einem Drittland arbeiten soll, vor seiner Abreise die in Artikel 5 Absatz 1 genannten Dokumente bereitstellt und dass in den Dokumenten zusätzlich zumindest Folgendes angegeben ist:

- a) das Land oder die Länder, in dem bzw. in denen die Arbeit im Ausland geleistet werden soll, und die geplante Dauer der Arbeit;
- b) die Währung, in der die Vergütung erfolgt;
- c) falls anwendbar: die mit den Arbeitsaufträgen verbundenen Geld- oder Sachleistungen;
- d) Angaben dazu, ob eine Rückführung vorgesehen ist, und falls ja, die Bedingungen für die Rückführung des Arbeitnehmers.

(2) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die entsandten Arbeitnehmer im Sinne der Richtlinie 96/71/EG zusätzlich über Folgendes unterrichtet werden:

- a) die Vergütung, auf die sie im Einklang mit dem geltenden Recht des Aufnahmemitgliedstaats Anspruch haben;
- b) falls anwendbar: Entsendezulagen und Regelungen für die Erstattung von Reise-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten;
- c) den Link zu der einzigen offiziellen nationalen Website, die der Aufnahmemitgliedstaat gemäß Artikel 5 Absatz 2 der Richtlinie 2014/67/EU des Europäischen Parlaments und des Rates⁽¹⁵⁾ eingerichtet hat.

(3) Die Informationen gemäß Absatz 1 Buchstabe b und Absatz 2 Buchstabe a können gegebenenfalls durch einen Hinweis auf konkrete Bestimmungen der Rechts- und Verwaltungsvorschriften und Satzungen oder Kollektiv- bzw. Tarifverträge erteilt werden, die für diese Informationen gelten.

(4) Sofern die Mitgliedstaaten nichts anderes bestimmen, finden die Absätze 1 und 2 keine Anwendung, wenn die Dauer jedes einzelnen Arbeitszeitraums außerhalb des Mitgliedstaats, in dem der Arbeitnehmer für gewöhnlich arbeitet, nicht mehr als vier aufeinanderfolgende Wochen beträgt.

KAPITEL III

MINDESTANFORDERUNGEN AN DIE ARBEITSBEDINGUNGEN

Artikel 8

Höchstdauer einer Probezeit

(1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass eine Probezeit, falls das Arbeitsverhältnis nach Maßgabe des nationalen Rechts oder der nationalen Gepflogenheiten eine solche umfasst, nicht länger als sechs Monate dauert.

(2) Bei befristeten Arbeitsverhältnissen tragen die Mitgliedstaaten dafür Sorge, dass die Probezeitdauer im Verhältnis zur erwarteten Dauer des Vertrags und der Art der Tätigkeit steht. Bei einer Vertragsverlängerung für dieselbe Funktion und dieselben Aufgaben gilt für das Arbeitsverhältnis keine neue Probezeit.

⁽¹⁵⁾ Richtlinie 2014/67/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Mai 2014 zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 über die Verwaltungszusammenarbeit mit Hilfe des Binnenmarkt-Informationssystems („IMI-Verordnung“) (ABl. L 159 vom 28.5.2014, S. 11).

(3) Die Mitgliedstaaten können in Ausnahmefällen längere Probezeiten festsetzen, wenn dies durch die Art der Tätigkeit gerechtfertigt oder im Interesse des Arbeitnehmers ist. Die Mitgliedstaaten können festlegen, dass die Probezeit in Fällen, in denen der Arbeitnehmer während der Probezeit der Arbeit ferngeblieben war, entsprechend verlängert werden kann.

Artikel 9

Mehrfachbeschäftigung

(1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer weder verbieten darf, außerhalb des mit ihm festgelegten Arbeitsplans ein Arbeitsverhältnis mit anderen Arbeitgebern aufzunehmen, noch ihn benachteiligen darf, falls er dies tut.

(2) Die Mitgliedstaaten dürfen Bedingungen festlegen, bei deren Vorliegen die Arbeitgeber aus objektiven Gründen Unvereinbarkeitsbestimmungen anwenden dürfen, etwa aus Gründen der Gesundheit und der Sicherheit, zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen, der Integrität des öffentlichen Dienstes oder zur Vermeidung von Interessenkonflikten.

Artikel 10

Mindestvorhersehbarkeit der Arbeit

(1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsmuster völlig oder größtenteils unvorhersehbar sind, nicht vom Arbeitgeber verpflichtet werden kann zu arbeiten, es sei denn, die beiden folgenden Voraussetzungen sind erfüllt:

- a) Die Arbeit findet innerhalb der vorab bestimmten Referenzstunden und Referenztage im Sinne von Artikel 4 Absatz 2 Buchstabe m Ziffer ii statt, und
- b) der Arbeitgeber unterrichtet den Arbeitnehmer innerhalb einer angemessenen Ankündigungsfrist gemäß den nationalen Rechtsvorschriften, Kollektiv- bzw. Tarifverträgen oder Gepflogenheiten nach Artikel 4 Absatz 2 Buchstabe m Ziffer iii über einen Arbeitsauftrag.

(2) Wenn eine oder beide der in Absatz 1 festgelegten Bedingungen nicht erfüllt werden, ist der Arbeitnehmer berechtigt, einen Arbeitsauftrag abzulehnen, ohne dass ihm daraus Nachteile entstehen.

(3) Erlauben die Mitgliedstaaten dem Arbeitgeber, einen Arbeitsauftrag ohne Entschädigung zu widerrufen, so ergreifen die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen gemäß den nationalen Rechtsvorschriften, Kollektiv- bzw. Tarifverträgen oder Gepflogenheiten, damit sichergestellt ist, dass der Arbeitnehmer Anspruch auf Entschädigung hat, falls der Arbeitgeber den zuvor mit dem Arbeitnehmer vereinbarten Arbeitsauftrag nach einer konkreten angemessenen Fristwiderruft.

(4) Die Mitgliedstaaten können Modalitäten im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften, Kollektiv- bzw. Tarifverträgen oder Gepflogenheiten zur Anwendung dieses Artikels erlassen.

Artikel 11

Zusatzmaßnahmen bei Abrufverträgen

Erlauben die Mitgliedstaaten Abrufverträge oder ähnliche Arbeitsverträge, so ergreifen sie mindestens eine der folgenden Maßnahmen, um missbräuchliche Praktiken zu unterbinden:

- a) Beschränkungen der Anwendung und Dauer von Abrufverträgen und ähnlichen Arbeitsverträgen;
- b) eine widerlegbare Vermutung, dass ein Arbeitsvertrag mit einem garantierten Mindestumfang bezahlter Stunden ausgehend von den in einem bestimmten Zeitraum durchschnittlich geleisteten Stunden vorliegt;

c) andere gleichwertige Maßnahmen, mit denen missbräuchliche Praktiken wirksam verhindert werden.

Die Mitgliedstaaten unterrichten die Kommission über diese Maßnahmen.

Artikel 12

Übergang zu einer anderen Arbeitsform

(1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Arbeitnehmer, die — falls zutreffend — ihre Probezeit abgeschlossen haben und seit mindestens sechs Monaten bei demselben Arbeitgeber tätig sind, ihren Arbeitgeber um eine Arbeitsform mit vorhersehbaren und sichereren Arbeitsbedingungen, falls verfügbar, ersuchen dürfen und eine begründete schriftliche Antwort erhalten. Die Mitgliedstaaten können die Häufigkeit der Ersuchen begrenzen, in deren Folge die Verpflichtung nach Maßgabe dieses Artikels gilt.

(2) Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, dass der Arbeitgeber innerhalb eines Monats nach dem Ersuchen die in Absatz 1 genannte begründete schriftliche Antwort erteilt. Bei natürlichen Personen, die als Arbeitgeber fungieren und bei Kleinunternehmen sowie bei kleinen und mittleren Unternehmen können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass die genannte Frist auf höchstens drei Monate verlängert wird, und erlauben, dass die Antwort mündlich erfolgt, wenn derselbe Arbeitnehmer bereits ein ähnliches Ersuchen vorgebracht hat und die Begründung für die Antwort bezüglich der Situation des Arbeitnehmers gleich geblieben ist.

Artikel 13

Pflichtfortbildungen

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass den Arbeitnehmern Fortbildung kostenlos angeboten wird, als Arbeitszeit angerechnet wird und möglichst während der Arbeitszeiten stattfindet, wenn der Arbeitgeber aufgrund von Rechtsvorschriften der Union oder nationalen Rechtsvorschriften oder Kollektiv- bzw. Tarifverträgen verpflichtet ist, den Arbeitnehmern Fortbildung im Hinblick auf die Arbeit anzubieten, die sie ausüben.

Artikel 14

Kollektiv- bzw. Tarifverträge

Die Mitgliedstaaten können den Sozialpartnern erlauben, im Einklang mit dem nationalen Recht oder den nationalen Gepflogenheiten Kollektiv- bzw. Tarifverträge beizubehalten, auszuhandeln, zu schließen und durchzusetzen, bei denen Regelungen bezüglich der Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern getroffen werden, die von den in den Artikeln 8 bis 13 beschriebenen Regelungen abweichen, sofern der Schutz der Arbeitnehmer insgesamt gewahrt bleibt.

KAPITEL IV

HORIZONTALE BESTIMMUNGEN

Artikel 15

Rechtsvermutungen und Verfahren für eine frühzeitige Streitbeilegung

(1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass, wenn ein Arbeitnehmer innerhalb der Frist nicht alle oder nur Teile der Dokumente gemäß Artikel 5 Absatz 1 oder Artikel 6 erhält, eine oder beide der folgenden Regelungen angewandt wird:

- a) Der Arbeitnehmer kommt in den Genuss von für ihn günstigen Vermutungen, die vom Mitgliedstaat festgelegt werden und die vom Arbeitgeber widerlegt werden können;
- b) der Arbeitnehmer erhält die Möglichkeit, bei einer zuständigen Behörde oder Stelle eine Beschwerde einzureichen zeitnah und wirksam und angemessene Abhilfe zu erhalten.

(2) Die Mitgliedstaaten können festlegen, dass die in Absatz 1 genannten Vermutungen und Mechanismen erst angewandt werden, wenn dem Arbeitgeber eine entsprechende Aufforderung übermittelt wurde und dieser es versäumt hat, die fehlenden Informationen rechtzeitig zur Verfügung zu stellen.

*Artikel 16***Anspruch auf Abhilfe**

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Arbeitnehmer, einschließlich solcher, deren Arbeitsverhältnis beendet ist, Zugang zu wirkungsvoller und unparteiischer Streitbeilegung und einen Anspruch auf Abhilfe haben, wenn die ihnen aufgrund dieser Richtlinie zustehenden Rechte verletzt werden.

*Artikel 17***Schutz vor Benachteiligung oder negativen Konsequenzen**

Die Mitgliedstaaten führen die notwendigen Maßnahmen ein, um Arbeitnehmer, darunter auch Arbeitnehmervertreter, vor jedweder Benachteiligung durch den Arbeitgeber und vor jedweden negativen Konsequenzen zu schützen, denen sie ausgesetzt sind, weil sie Beschwerde beim Arbeitgeber eingereicht oder ein Verfahren angestrengt haben mit dem Ziel, die Einhaltung der im Rahmen dieser Richtlinie gewährten Rechte durchzusetzen.

*Artikel 18***Kündigungsschutz und Beweislast**

(1) Die Mitgliedstaaten ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, um eine Kündigung oder Maßnahmen mit gleicher Wirkung sowie jegliche Vorbereitung auf eine Kündigung von Arbeitnehmer zu untersagen, wenn diese Maßnahmen damit begründet werden, dass die Arbeitnehmer die in dieser Richtlinie vorgesehenen Rechte in Anspruch genommen haben.

(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 hinreichend genau bezeichnete Gründe für die Kündigung oder die Maßnahme mit gleicher Wirkung anführt. Der Arbeitgeber legt diese Gründe schriftlich dar.

(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 Behörde oder Stelle Tatsachen anführen, die darauf schließen lassen, dass eine solche Kündigung oder Maßnahme mit gleicher Wirkung erfolgt ist, der Arbeitgeber nachzuweisen hat, dass die Kündigung aus anderen als den in Absatz 1 angeführten Gründen erfolgt ist.

(4) Absatz 3 lässt das Recht der Mitgliedstaaten, eine für die Arbeitnehmer günstigere Beweislastregelung vorzusehen, unberührt.

(5) Die Mitgliedstaaten sind nicht verpflichtet, Absatz 3 auf Verfahren anzuwenden, in denen die Ermittlung des Sachverhalts dem Gericht oder einer anderen zuständigen Behörde oder Stelle obliegt.

(6) Sofern von den Mitgliedstaaten nicht anders geregelt, findet Artikel 3 in Strafverfahren keine Anwendung.

*Artikel 19***Sanktionen**

Die Mitgliedstaaten legen Regeln für Sanktionen fest, die bei Verstößen gegen nationale Rechtsvorschriften, welche gemäß dieser Richtlinie erlassen wurden, oder gegen bereits geltende einschlägige Vorschriften zu Rechten, die unter diese Richtlinie fallen, anwendbar sind. Die vorgesehenen Sanktionen müssen wirksam, angemessen und abschreckend sein.

KAPITEL V

SCHLUSSBESTIMMUNGEN*Artikel 20***Regressionsverbot und günstigere Bestimmungen**

(1) Diese Richtlinie rechtfertigt nicht eine Verringerung des den Arbeitnehmern in den Mitgliedstaaten bereits jetzt gewährten allgemeinen Schutzniveaus.

(2) Diese Richtlinie berührt nicht das Recht der Mitgliedstaaten, für die Arbeitnehmer günstigere Rechts- oder Verwaltungsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen oder die Anwendung von für die Arbeitnehmer günstigeren Kollektiv- bzw. Tarifverträgen zu fördern oder zuzulassen.

(3) Diese Richtlinie lässt andere Rechte unberührt, die Arbeitnehmern durch andere Rechtsakte der Union erteilt worden sind.

Artikel 21

Umsetzung und Durchführung

(1) Die Mitgliedstaaten ergreifen die Maßnahmen, die erforderlich sind, um dieser Richtlinie spätestens am 1. August 2022 nachzukommen. Sie setzen die Kommission hiervon unverzüglich in Kenntnis.

(2) Bei Erlass der Maßnahmen nach Absatz 1 nehmen die Mitgliedstaaten in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten dieser Bezugnahme.

(3) Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission den Wortlaut der wichtigsten nationalen Rechtsvorschriften mit, die sie auf dem unter diese Richtlinie fallenden Gebiet erlassen.

(4) Die Mitgliedstaaten ergreifen im Einklang mit ihren nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten angemessene Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die Sozialpartner wirksam einbezogen werden, und um den sozialen Dialog zu fördern und zu verbessern, damit diese Richtlinie tatsächlich durchgeführt wird.

(5) Die Mitgliedstaaten können den Sozialpartnern die Durchführung dieser Richtlinie übertragen, wenn die Sozialpartner dies gemeinsam beantragen und sofern die Mitgliedstaaten alle erforderlichen Maßnahmen treffen, um jederzeit gewährleisten zu können, dass die mit dieser Richtlinie angestrebten Ergebnisse erzielt werden.

Artikel 22

Übergangsbestimmungen

Die in dieser Richtlinie festgelegten Rechte und Pflichten gelten spätestens am 1. August 2022 für alle Arbeitsverhältnisse. Ein Arbeitgeber muss jedoch die in Artikel 5 Absatz 1 und in Artikel 6 und 7 genannten Dokumente nur auf Aufforderung eines Arbeitnehmers, der an diesem Tag bereits beschäftigt ist, bereitstellen oder ergänzen. Das Ausbleiben einer solchen Aufforderung darf nicht zur Folge haben, dass Arbeitnehmer von den mit den Artikeln 8 bis 13 eingeführten Mindestrechten ausgeschlossen werden.

Artikel 23

Überprüfung durch die Kommission

Nach Konsultierung der Mitgliedstaaten und der Sozialpartner auf Unionsebene und unter Berücksichtigung der Auswirkungen auf Kleinunternehmen sowie kleine und mittlere Unternehmen überprüft die Kommission spätestens bis 1. August 2027 die Umsetzung dieser Richtlinie und schlägt gegebenenfalls die notwendigen Änderungen der Rechtsvorschriften vor.

Artikel 24

Aufhebung

Die Richtlinie 91/533/EWG wird mit Wirkung vom 1. August 2022 aufgehoben. Bezugnahmen auf die aufgehobene Richtlinie gelten als Bezugnahmen auf die vorliegende Richtlinie.

*Artikel 25***Inkrafttreten**

Diese Richtlinie tritt am zwanzigsten Tag nach ihrer Veröffentlichung im *Amtsblatt der Europäischen Union* in Kraft.

*Artikel 26***Adressaten**

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Brüssel am 20. Juni 2019.

Im Namen des Europäischen Parlaments

Der Präsident

A. TAJANI

Im Namen des Rates

Der Präsident

G. CIAMBA
