

**Praktiker*innen-Seminar
der Universität Klagenfurt und der AK Kärnten
20.11.2020**

Die Richtlinie über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen

Ao.Univ.-Prof. Nora Melzer

Agenda

persönliche Anwendungsbereich der RL – AN-Begriff iSd RL

Informationspflichten des_r AG über das
Beschäftigungsverhältnis gegenüber dem_r AN

neue Mindeststandards bezüglich verschiedener
Arbeitsbedingungen

Probezeit, Mehrfachbeschäftigung, Reaktionspflicht des_r AG bei
bestimmten Anfragen atypischer AN

Entstehung der RL

- Europäische Säule sozialer Rechte - Grundsatz 5 u 7
- Europäische Grundrechtecharta - Art 31
- Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union - Art 153 Abs 1 lit b
- Nachweis-RL, RL 91/533/EWG

Die Vorgängerin „Nachweis-RL“

Ziele

- Schutz vor Unkenntnis der AN über ihre Rechte
- besseres Funktionieren des Gemeinsamen Marktes

Inhalte

- Aushändigung eines Schriftstückes über die wesentlichen Arbeitsbedingungen
- ständiges Auf-dem-Laufenden-Halten über allfällige Änderungen der genannten Arbeitsbedingungen

Die Transparenz-RL

Ziele

- Abfederung der Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt aufgrund von Digitalisierung und Demographie

Inhalte

- Informationspflichten über Arbeitsbedingungen
- Festlegung von (verbesserten) Arbeitsbedingungen

Persönlicher Anwendungsbereich iSd RL

Erwägungsgrund 8 der RL, aber **nicht** im **normativen** Teil:
Bezug auf europäischen AN-Begriff, dieser umfasst

➤ Arbeitnehmerinnen

i.e. natürliche Personen, die während einer bestimmten Zeit für eine andere Person nach deren **Weisung** Leistungen erbringen, für die sie als Gegenleistung eine Vergütung erhalten (zB Rs Lawrie Blum),

weitere aber auch

➤ Scheinselbstständige

i.e. nach den Fakten AN, wenn sie auch von den Parteien anders bezeichnet werden

Ausnahmen vom persönlichen Anwendungsbereich

bisher Nachweis-RL: Ausnahme für AN mit höchstens 8-Wochenstunden

Transparenz-RL: Ausnahme für AN zulässig, wenn nicht mehr 3-Wochenstunden (Art 1 Abs 2 und 3)

Österreich: keine generelle Herausnahme aufgrund geringen Arbeitszeitausmaßes (§ 1 AVRAG)

Zwischenfrage: Wäre diesbezügliche Verschlechterung – durch Anpassung an neue RL - für AN in Österreich zulässig?



NEIN!!

- Art 20 Transparenz-RL

Ausnahmen vom persönlichen Anwendungsbereich

wären laut RL auch zulässig bei

Beamt_innen

Streitkräften

Polizeibehörden

Richter_innen

Staatsanwält_innen

Ermittler_innen oder anderen Strafverfolgungsbehörden

Katastrophenschutzorganisationen

Verschlechterung in Österreich zulässig?: auch hier NEIN – siehe Art 20 RL

Informationspflichten - Form

Form der Bereitstellung - Art 3 RL

✓ Papierform

✓ in **elektronischer** Form, wenn

zugänglich + speicherbar + ausdrückbar →
strenge Voraussetzungen (vgl. „Whatsapp“-E des OGH)

Form der Bereitstellung – Art 5 Abs 1 RL

✓ eines **oder mehrere** Dokumente
(einschließlich schriftlicher AV)

Informationspflichten - Form

Umsetzung in Österreich

- ✓ Dienstzettel in Schriftform „*eine schriftliche Aufzeichnung*“ - § 2 Abs 1 AVRAG
- ✓ Gehaltszettel („*Abrechnung der Bezüge*“) ist dem_r AN zu übermitteln; „*auch auf elektronischem Wege*“ zulässig - § 2f Abs 1 AVRAG
- ✓ Kopie der Anmeldung zur SV gem § 33 ASVG „*unverzüglich auszuhändigen*“ - § 2f Abs 2 AVRAG

Informationspflichten - Zeitpunkt

Pflicht zum Bereitstellen der Informationen - Art 5 Abs 1, Art 6 Abs 1 RL

„zwischen erstem Arbeitstag und spätestens dem siebten Kalendertag“

✓ *kurzer Dienstzettel*

Parteienpersonalien, Arbeitsort, Funktionsbezeichnung/Beschreibung der Tätigkeit, Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses, ggfs Fristablauf, Vergütung sowie Rahmenbedingungen der Arbeitszeit

„innerhalb eines Monats ab dem ersten Arbeitstag“

✓ *vollständiger Dienstzettel*

„bei erster Gelegenheit, spätestens aber an dem Tag, an dem diese Änderungen wirksam werden“

✓ *laufende Aktualisierung bei Änderungen*

Informationspflichten - Zeitpunkt

Umsetzung in Österreich

- ✓ „unverzüglich nach Beginn des Arbeitsverhältnisses“ - § 2 Abs 1 AVRAG
- ✓ Ausnahme bei Kurz-Arbeitsverträgen von bis zu einem Monat - § 2 Abs 4 Z 1 AVRAG – Umsetzungsbedarf aus der RL
- ✓ Änderungen der Angaben „unverzüglich, spätestens einen Monat nach Wirksamkeit“ - § 2 Abs 6 AVRAG – Umsetzungsbedarf aus der RL

Zugang zu Rechtsvorschriften

Entwicklung von „*Vorlagen und Modellen*“ für Dienstzettel durch Mitgliedstaaten

Zugang dazu „auf einer einzigen, offiziellen, nationalen Website“ wie

postingofworkers.at

als gemeinsames Projekt der Sozialpartner <3

Inhalte des Dienstzettels

- ✓ allgemeine Anordnung, über die wesentlichen Aspekte zu informieren (Art 4 Abs 1 RL, § 2 Abs 1 AVRAG)
- ✓ demonstrative Auflistung ausdrücklicher Mindestinhalte (Art 4 Abs 2 RL, § 2 Abs 2 AVRAG)
- ✓ Angaben im Verweisungsweg (Art 4 Abs 3 RL, § 2 Abs 6 AVRAG)

Ausgewählte neue Inhalte des Dienstzettels

- ✓ Funktionsbezeichnung (früher: Amtsbezeichnung) oder
- ✓ kurze Charakterisierung oder Beschreibung der Arbeit (Art 4 Abs 2 lit c RL)

in Österreich: „*vorgesehene Verwendung*“ (Art 2 Abs 2 Z 8 AVRAG) → RL-konforme Interpretation verlangt aussagekräftige Beschreibung der Tätigkeit, die eigenes Überprüfen der Einordnung in Verwendungsgruppe durch AN ermöglicht

Ausgewählte neue Inhalte des Dienstzettels

- ✓ bei Leih-AN Bekanntgabe der entleihenden Unternehmen, wenn und sobald bekannt (Art 4 Abs 2 lit f RL)

in Österreich: „*Unterrichtung und Bestätigung der wesentlichen Umstände der Überlassung durch den_ die Überlasser_in*“ (§ 12 Abs 1 iVm § 11 AÜG)

Ausgewählte neue Inhalte des Dienstzettels

laut RL bei vorhersehbarer Arbeitszeitverteilung:
Information über Normalarbeitszeit sowie die
*„Modalitäten und die Vergütung von
Überstunden“* (Art 4 Abs 2 lit l und m RL)

in Österreich: *„Angabe der vereinbarten täglichen
oder wöchentlichen Normalarbeitszeit“* (§ 2 Abs 2 Z 11
AVRAG) – Umsetzungsbedarf bezüglich Angaben über
Überstundenverpflichtung in Dienstzettel

Regelung neuer Mindeststandards

Probezeit - Art 8 Abs 1 und 2 RL

- ✓ Probezeit soll nicht länger als 6 Monate dauern
- ✓ bei befristeten Arbeitsverhältnissen soll Probezeit im Verhältnis zur erwarteten Dauer des AV sein
- ✓ keine neuerliche Probezeit bei selber Funktion und selben Aufgaben

Regelung neuer Mindeststandards

Probezeit in Österreich

- ✓ eine Probezeit = ein Arbeitsvertrag auf Probe
- ✓ eine Probezeit ≠ ein Arbeitsvertrag zur Probe
- ✓ kein Umsetzungsbedarf bezüglich eigener (kürzerer) Probezeit bei befristeten AV

Regelung neuer Mindeststandards

Mehrfachbeschäftigung - Art 9 RL

- ✓ kein gesetzliches Verbot mehrerer Beschäftigungen durch den/die AG zulässig, außer
- ✓ aus Gesundheitsgründen, zur Vermeidung von Interessenkonflikten, wegen Geschäftsgeheimnissen

Regelung neuer Mindeststandards

Gesetzliche Regelungen zur Mehrfachbeschäftigung in Österreich

- ✓ Angestellte dürfen ohne Einwilligung der AG kein selbstständiges kaufmännisches Unternehmen betreiben
- ✓ Arbeiter_innen dürfen ohne Einwilligung ihrer AG kein "*abträgliches Nebengeschäft*" betreiben
- ✓ weitere Arbeitsverhältnisse zu anderen AG sind unzulässig, wenn die einzelnen Beschäftigungen zusammen die gesetzliche Höchstgrenze der Arbeitszeit überschreiten²²

Regelung neuer Mindeststandards

Umsetzung der Anordnungen in RL zur Mehrfachbeschäftigung nur durch neues Gesetz zulässig?

- ✓ Sicherstellung – wie bisher – auch durch ordentliche Gerichte möglich, aber verstärkte Orientierung am entsprechenden Unionsrecht

Regelung neuer Mindeststandards

- ✓ Ersuchen von AN beim_ bei der AG um eine Arbeitsvertragsform mit sichereren (sic!) Arbeitsbedingungen - Art 12 Abs 1 RL
- ✓ nach einem solchen Ersuchen: Antwortpflicht des_ der AG

Regelung neuer Mindeststandards

Informationspflichten in Österreich

- ✓ AG muss **teilzeitbeschäftigte** AN über die Ausschreibung von freiwerdenden Arbeitsplätzen mit höherem Arbeitszeitausmaß informieren - § 19d Abs 2a AZG
- ✓ AG muss AN mit **befristeten** AV über zu besetzende unbefristete Stellen informieren - § 2b AVRAG
- ✓ Beschäftigter_in hat **überlassene** Arbeitskräfte über offene Stellen in seinem_ihrem Betrieb zu informieren - § 12 Abs 4 AÜG

Umsetzungsbedarf aus der RL, weil

Informationspflicht ≠ Antwortpflicht

Ersuchen können laut RL alle AN stellen

Effektive Sanktionen

- ✓ gesetzliche Vermutung zugunsten des_der AN
- ✓ Erfüllungsschaden
- ✓ (pauschalierter) Schadenersatz
- ✓ Verwaltungsstrafen

→ in Österreich diesbezüglich Umsetzungsbedarf aus der RL

Ein herzliches



für Ihre Geduld und Aufmerksamkeit!