



März 2018
AK Positionspapier

Transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union

COM (2017) 797

Wir über uns

Die Bundesarbeitskammer ist die gesetzliche Interessenvertretung von rund 3,6 Millionen ArbeitnehmerInnen und KonsumentInnen in Österreich. Sie vertritt ihre Mitglieder in allen sozial-, bildungs-, wirtschafts- und verbraucherpolitischen Angelegenheiten auf nationaler als auch auf der Brüsseler EU-Ebene. Darüber hinaus ist die Bundesarbeitskammer Teil der österreichischen Sozialpartnerschaft. Die BAK ist im EU-Transparenzregister unter der Nummer 23869471911-54 registriert.

Das AK EUROPA Büro in Brüssel wurde 1991 errichtet, um die Interessen aller Mitglieder der Bundesarbeitskammer gegenüber den Europäischen Institutionen vor Ort einzubringen.

Zur Organisation und Aufgabe der Bundesarbeitskammer in Österreich

Die Bundesarbeitskammer Österreichs bildet die Dachorganisation von neun Arbeiterkammern auf Bundesländerebene, die gemeinsam den gesetzlichen Auftrag haben, die Interessen ihrer Mitglieder zu vertreten.

Im Rahmen ihrer Aufgaben beraten die Arbeiterkammern ihre Mitglieder unter anderem in Fragen des Arbeitsrechts, des Konsumentenschutzes, in Sozial- und Bildungsangelegenheiten. Mehr als drei Viertel der rund 2 Millionen Beratungen jährlich betreffen arbeits-, sozial- und insolvenzrechtliche Fragestellungen. Darüber hinaus nimmt die Bundesarbeitskammer im Rahmen von legislativen Begutachtungsverfahren die Aufgabe wahr, die Positionen der ArbeitnehmerInnen und der KonsumentInnen gegenüber dem Gesetzgeber in Österreich als auch auf EU-Ebene einzubringen.

Alle österreichischen ArbeitnehmerInnen sind per Gesetz Mitglied der Arbeiterkammern. Die Mitgliedsbeiträge sind gesetzlich geregelt und betragen 0,5 Prozent des Bruttoeinkommens (maximal bis zur Höchstbemessungsgrundlage in der Sozialversicherung). 816.000 (ua Arbeitslose, Eltern in Karenz, Präsenz- und Zivildienstler) der rund 3,6 Millionen Mitglieder sind von der Zahlung des Mitgliedsbeitrages befreit, haben aber Anspruch auf das volle AK-Leistungsangebot!

Rudi Kaske
Präsident

Christoph Klein
Direktor

Kurzzusammenfassung

- Die BAK begrüßt, dass die Europäische Kommission die **Zielsetzung der Förderung sicherer und verlässlicher Arbeitsbedingungen** auf die Agenda der EU gesetzt hat.
- Die Ausweitung der Informationspflichten über die wesentlichen Aspekte des Beschäftigungsverhältnisses sowie die Stärkung von Möglichkeiten zur Rechtsdurchsetzung können zu **verstärkter Transparenz über Beschäftigungsbedingungen** beitragen.
- Die im Richtlinienvorschlag enthaltenen **Mindestanforderungen** bezüglich Arbeitsbedingungen sind ein Schritt in die richtige Richtung, allerdings **zu wenig ambitioniert** und ihre Reichweite kann zudem durch Ausnahmen potenziell eingeschränkt werden.
- Zur Erreichung der Zielsetzung der Förderung sicherer und verlässlicher Arbeitsbedingungen braucht es einen **umfassenderen und ambitionierteren Ansatz zur Stärkung der Qualität der Arbeit**, der darauf abzielt, prekäre Beschäftigung zu untersagen bzw zurückzudrängen.
- Zur Erreichung ambitionierter sozialer Ziele ist ein **neues soziales Aktionsprogramm** inklusive **verbindlicher sozialer Mindeststandards auf hohem Schutzniveau** – in Verbindung mit der verbindlichen Verankerung des Nicht-Rückschritts-Prinzips – notwendig.

Die Position der AK im Einzelnen

Grundsätzliche Anmerkungen

Der vorgelegte Vorschlag für eine Richtlinie, die die sogenannte Nachweis-Richtlinie (Richtlinie 91/533/EWG) ersetzen soll, zielt darauf ab, einerseits die **Informationspflichten der ArbeitgeberInnen** über die wesentlichen Aspekte des Beschäftigungsverhältnisses zu **erweitern** und andererseits bestimmte **materielle Mindestanforderungen** festzulegen, die die Sicherheit und Planbarkeit der Arbeitsbedingungen verbessern sollen.

Die BAK begrüßt es, dass die Europäische Kommission die **Zielsetzung der Förderung sicherer und verlässlicher Arbeitsbedingungen** auf die Agenda der EU gesetzt und einen Vorschlag für eine diesbezügliche Richtlinie vorgelegt hat. Vor dem Hintergrund des massiven Anstiegs atypischer und prekärer Beschäftigungsverhältnisse und der Flexibilisierung der Arbeitsmärkte ist eine große Anzahl von ArbeitnehmerInnen in der EU von mangelndem arbeitsrechtlichen Schutz und Zugang zu sozialer Sicherheit betroffen, was weitreichende Folgen für die Arbeits- und Lebensbedingungen vieler Menschen hat. Darüber hinaus begrüßen wir, dass die Agenda zur Schaffung verbindlicher Mindeststandards zur Stärkung der Rechte der ArbeitnehmerInnen in der EU wiederbelebt werden soll. Eine Ausweitung des persönlichen Geltungsbereichs und der Informationspflichten über die wesentlichen Aspekte des Beschäftigungsverhältnisses sowie eine Stärkung der Rechtsdurchsetzungsmöglichkeiten können dazu beitragen, dass mehr ArbeitnehmerInnen verbes-

serte Transparenz über die für sie geltenden Beschäftigungsbedingungen erlangen.

Um jedoch tatsächlich einen substanziellen Beitrag zur Förderung von sicherer und verlässlicher Beschäftigung und zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen zu leisten – wie es als Zielsetzung ausgewiesen wird –, ist ein weit aus **umfassenderer und ambitionierterer Ansatz zur Stärkung der Qualität der Arbeit notwendig**. Dies erfordert die klare Festlegung der Zielsetzung, prekäre Beschäftigungsformen zu untersagen bzw zurückzudrängen und eine Aushöhlung des Arbeits- und Sozialrechts auf Kosten von ArbeitnehmerInnen mit geringen Schutzniveaus zu verhindern. Dazu sollte eine große Bandbreite an Maßnahmen innerhalb eines neuen sozialen Aktionsprogramms der EU beitragen, zu denen auch die **Schaffung von verbindlichen sozialen Mindeststandards auf hohem Schutzniveau** – in Verbindung mit der verbindlichen Verankerung des Nicht-Rückschritts-Prinzips – zählt. Der Ansatz der Kommission scheint allerdings weniger darauf ausgerichtet zu sein, prekäre Beschäftigung substanziell zurückzudrängen, sondern vielmehr einen partiellen rechtlichen Rahmen zur Regelung der Ausgestaltung von Facetten prekärer Arbeit zu schaffen. Dies geht zum Teil mit der Gefahr einher, das Bestehen prekärer Beschäftigungsformen implizit zu legitimieren. Die vorgeschlagenen **materiellen Mindeststandards** sind aus Sicht der BAK im Allgemeinen **deutlich zu wenig ambitioniert** und ihre Reichweite kann durch mehrere Ausnahmebestimmungen zudem potenziell eingeschränkt werden.

Der erforderliche umfassende und ambitionierte Ansatz zur Stärkung der Qualität der Arbeit erfordert zudem auch eine **Abkehr von einseitigen arbeitsmarktpolitischen Ausrichtungen**. So ist die deutliche Ausweitung prekärer Beschäftigungsverhältnisse in der EU nicht lediglich auf technologische Veränderungen und demografische Entwicklungen zurückzuführen, wie die Begründung des Richtlinienvorschlags nahelegt. Vielmehr wurden die Möglichkeiten prekärer Beschäftigung stark durch Maßnahmen ausgeweitet, die einer einseitigen angebotsorientierten arbeitsmarktpolitischen Ausrichtung folgen, die auf weitreichende Liberalisierung und Deregulierung der Arbeitsmärkte abzielt. Ein konsequenter Einsatz für eine Stärkung der Qualität der Arbeit in der EU erfordert daher auch eine Kurskorrektur in der europäischen Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik, die sich ua in den länderspezifischen Empfehlungen im Rahmen des Europäischen Semesters widerspiegeln muss.

Spezifische Anmerkungen zum Richtlinien-Vorschlag

Vorgelagert wird darauf hingewiesen, dass die Nummerierung der Absätze und Buchstaben der Aufzählungen in der deutschen Sprachfassung des vorliegenden Richtlinienvorschlags nicht korrekt ist. Die folgenden Bezugnahmen auf einzelne Bestimmungen beziehen sich daher auf jene Nummerierung, die der englischen Sprachfassung entspricht.

Kapitel I: Allgemeine Bestimmungen

Art 1: Zweck, Gegenstand und Geltungsbereich

In Art 1 Abs 1 sollte der Zusatz „und zugleich die Anpassungsfähigkeit des Ar-

beitsmarktes gewährleistet“ gestrichen werden, da diese Formulierung nach den bisherigen Erfahrungen auf Deregulierung des Arbeitsmarkts abzielt, welche im Spannungsverhältnis zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen steht. Letztere ist jedoch die rechtliche Basis für den vorliegenden Vorschlag gemäß Art 153 Abs 1 lit b und Abs 2 lit b AEUV.

Art 1 Abs 3 der vorgeschlagenen Richtlinie erlaubt es den Mitgliedstaaten, nur noch Beschäftigungsverhältnisse mit einer Arbeitszeit von bis zu acht Stunden pro Monat vom Geltungsbereich der Richtlinie auszunehmen, sofern vor dem Beschäftigungsbeginn ein garantierter Umfang bezahlter Arbeit festgelegt ist. Diese Regelung soll an die Stelle der bisherigen weitgehenderen Ausnahmebestimmung hinsichtlich des Geltungsbereichs der Vorgängerrichtlinie treten. Zwar ist diese Erweiterung des Geltungsbereichs zu begrüßen. Dennoch wäre es im Sinne eines angestrebten umfassenden Geltungsbereichs der Richtlinie geboten, die **Ausnahmebestimmung generell zu streichen**. Dies würde auch Abs 4 obsolet machen, der auch dahingehend zu kritisieren ist, dass er die Existenz von Null-Stunden-Verträgen implizit legitimiert. Auch die Ausnahmebestimmungen in Abs 6 für in einem Haushalt beschäftigte ArbeitnehmerInnen sollten gestrichen werden.

Art 2: Begriffsbestimmungen

Art 2 Abs 1 lit a enthält Kriterien für die **Festlegung des ArbeitnehmerInnenstatus**, welche auf der Rechtsprechung des EuGH (C-66/85 Lawrie-Blum; C-2016/15 Ruhrlandklinik) beruhen. Hierdurch soll ein zwischen den Mitgliedstaaten einheitlicher Geltungsbereich bewirkt und auch der Geltungsbereich in Summe er-

weitert werden. Aus unserer Sicht ist das zu begrüßen. Damit wird gewährleistet, dass auch bisher nicht von der Nachweis-Richtlinie erfasste ArbeitnehmerInnen, darunter auch ArbeitnehmerInnen in atypischen Beschäftigungsformen, erfasst sind. Positiv zu bewerten ist insbesondere, dass damit auch PraktikantInnen in den Geltungsbereich der Richtlinie fallen können.

Kapitel II: Unterrichtung über das Beschäftigungsverhältnis

Art 3: Pflicht zur Unterrichtung

Mit Art 3 des Richtlinienvorschlags werden die Mindestanforderungen an die Information gemäß Art 2 der Nachweis-Richtlinie aktualisiert und um zusätzliche Punkte ergänzt. Da es sich bei den in Abs 2 aufgezählten Punkten um Mindestanforderungen handelt, sollte bei „Die in Absatz 1 genannte Unterrichtung umfasst folgende Informationen“ der Zusatz „zumindest“ ergänzt werden – analog zu Art 6 Abs 1.

Es ist im Lichte der Transparenz und der besseren Information der ArbeitnehmerInnen zu begrüßen, dass die in den Dienstzettel zwingend aufzunehmenden Punkte erweitert werden sollen. Ausdrücklich begrüßt wird die Verpflichtung, die ArbeitnehmerInnen über **Modalitäten und die Vergütung von Überstunden** bereits im Vorfeld zu unterrichten (Abs 2 lit k). Kritisch zu sehen ist hingegen die Informationspflicht bezüglich der **Referenzstunden und -tage**, innerhalb derer ArbeitnehmerInnen vom/von der ArbeitgeberIn aufgefordert werden können zu arbeiten. Im Sinne der Bekämpfung prekärer Arbeitsverhältnisse sollte Arbeit auf Abruf (insbesondere Null-Stunden-Verträge) europarechtlich untersagt werden und nicht – über die Unterrichtungspflicht – eine zusätzliche Legitimation erfahren.

Die Informationspflichten bezüglich des Dienstzettels sollten auch Angaben über **Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen**, wie etwa Klagsfristen oder Verfallsfristen umfassen. Es sollten auch Sachbezüge, wie etwa Privatnutzung von Kraftfahrzeugen, extra ausgewiesen werden. Als überaus sinnvoll hat sich erwiesen, dass in Österreich bei der innerstaatlichen Umsetzung auch die Angaben der Richtlinie um den Punkt: **„allfällige Einstufung in ein generelles Schema“** erweitert wurden. Dort, wo diese Angabe fehlt oder kein Dienstzettel ausgestellt wurde, treten häufig Unklarheiten betreffend Einstufung und Entlohnung auf.

Art 4: Zeitpunkt und Form der Unterrichtung

Die bisher durch die Nachweis-Richtlinie (Art 3) vorgegebene Frist zur Vorlage einer schriftlichen Erklärung von höchstens zwei Monaten wird durch den Richtlinienvorschlag auf spätestens den ersten Tag des Beschäftigungsverhältnisses verkürzt. In Österreich sehen § 2 Abs 1 AVRAG sowie § 1164a ABGB derzeit vor, dass vom/von der ArbeitgeberIn unverzüglich nach Beginn des Arbeitsverhältnisses bzw freien Dienstverhältnisses der Dienstzettel an den/die ArbeitnehmerIn auszuhändigen ist. Diese Regelung hat sich in etlichen Fällen für die ArbeitnehmerInnen als unbefriedigend erwiesen. Erhält der/die ArbeitnehmerIn einen Dienstzettel erst, nachdem er/sie die Arbeit bereits angetreten hat, und gibt der Dienstzettel nicht das wieder, was tatsächlich vereinbart war, und widerspricht der/die ArbeitnehmerIn nicht, weil er/sie zB um sein/ihr Dienstverhältnis fürchtet, so kann ihm/ihr dies in einem späteren Streitfall durch die Indizwirkung des Dienstzettels zum Nachteil gereichen. Unserer Meinung nach sollte in der

Richtlinie klargestellt werden, dass die Unterrichtung des/der ArbeitnehmerIn nur eine **Wissenserklärung seitens des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin** darstellt. Darüber hinaus sollte die **Frist zur Vorlage einer schriftlichen Erklärung auf mindestens eine Woche vor Dienstantritt** gesetzt werden, damit der/die ArbeitnehmerIn Zeit hat, den Dienstzettel prüfen zu lassen und eventuelle Unstimmigkeiten mit dem/der ArbeitgeberIn abzuklären. Wichtig ist auch, dass der Dienstzettel – wie bislang in der Nachweis-Richtlinie vorgesehen – dem/der ArbeitnehmerIn ausgehändigt und nicht lediglich bereitgestellt wird.

Abs 2 verpflichtet die Mitgliedstaaten, Vorlagen und Modelle für das Dokument über die wesentlichen Aspekte des Beschäftigungsverhältnisses zu entwickeln. Es sollte ergänzt werden, dass die Vorlagen **gemeinsam mit den Sozialpartnern** zu entwickeln sind, um die Einbeziehung der Expertise der Sozialpartner zu gewährleisten. Hinsichtlich Art 4 ist in der Formulierung sicherzustellen, dass die **Autonomie der Tarifpartner** hinsichtlich des Abschlusses von Kollektivverträgen in keiner Weise eingeschränkt wird.

Art 5: Änderungen des Beschäftigungsverhältnisses

Dieser Absatz sollte durch eine unmissverständliche Formulierung klarstellen, dass eine **einseitige Änderung** der für die schriftliche Information relevanten wesentlichen Aspekte des Beschäftigungsverhältnisses seitens des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin **nicht zulässig** ist.

Art 6: Zusätzliche Informationen für ins Ausland entsandte oder geschickte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Die zusätzlichen Informationspflichten für ArbeitgeberInnen bei Entsendungen in Art 6, mit denen Art 4 der Nachweis-Richtlinie aktualisiert wird, werden von der BAK begrüßt. Zusätzlich zu den genannten Informationen sollten aber auch noch folgende Informationspflichten des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin im Falle von Entsendungen ins Ausland aufgenommen werden: **Genauer Einsatzort** im Zielland, die **Modalitäten einer möglichen Verlängerung oder Verkürzung** der Einsatzdauer, **den Namen des/der Vorgesetzten**, dem/der man für die Dauer der Entsendung unterstellt ist, die **Arbeitszeit**, die Regelung der **Feiertage** sowie die **steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung** während des Auslandsaufenthaltes.

Die in Abs 3 vorgesehene Möglichkeit für den/die ArbeitgeberIn, bestimmte Informationspflichten durch einen bloßen Hinweis auf die Rechts- und Verwaltungsvorschriften bzw die Satzungs- und Tarifvertragsbestimmungen des Ziellandes zu erfüllen, ist unzureichend, da dadurch der Umfang der vom/von der ArbeitgeberIn bereitgestellten Information an die ArbeitnehmerInnen potenziell eingeschränkt wird. Auch die **Ausnahme** des Abs 4 bei **Entsendungen bis zu vier Wochen** sollte gestrichen werden, da die notwendigen Informationen im Sinne der Transparenz auch bei kürzeren Entsendungen kommuniziert werden sollten.

Da es sich um Mindestanforderungen handelt, sollte in Abs 2 – analog zu Abs 1 – der Zusatz **„zumindest“** ergänzt werden.

Kapitel III: Mindestanforderungen an die Arbeitsbedingungen

Kapitel III des Richtlinienvorschlags enthält fünf Artikel, die materielle Mindeststandards bezüglich der Arbeitsbedingungen enthalten. Zusätzlich zu den spezifischen Anmerkungen zu den einzelnen Artikeln möchten wir festhalten, dass der Bedarf nach einer **Ausweitung verbindlicher sozialer Mindeststandards** – einschließlich der verbindlichen **Verankerung des Nicht-Rückschritts-Prinzips** – zur Bekämpfung prekärer Arbeitsbedingungen und generell zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in der EU weit über die vorgeschlagenen Mindeststandards hinausgeht. So besteht Handlungsbedarf bei der Festlegung verbindlicher sozialer Mindeststandards im Bereich der Arbeitsbedingungen beispielsweise in Bezug auf die **Untersagung von Arbeit auf Abruf (insbesondere Null-Stunden-Verträge), den Schutz vor unfreiwilligen Versetzungen, den Schutz der ArbeitnehmerInnen vor mobilitätshemmenden und unfairen Vertragsklauseln** und die **Entgeltfortzahlung** bei Krankheit, Pflege naher Angehöriger und sonstigen wichtigen Dienstverhinderungsgründen. Darüber hinaus sind auch Mindeststandards bezüglich der **Qualität von Praktika** sowie Mindestvorschriften für die **effektive Sanktionierung von Diskriminierungen am Arbeitsplatz** erforderlich. Auch könnten ein Rechtsanspruch auf **bezahlte Bildungskarenz** sowie eine Verpflichtung zu einem gesetzlich verankerten **Mindestausmaß an Weiterbildung im Rahmen der Arbeitszeit** einen wesentlichen Beitrag zur Weiterbildung der ArbeitnehmerInnen leisten. Darüber hinaus könnte eine Verpflichtung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin zur Abdeckung sämtlicher **Kosten der ArbeitnehmerInnen für notwendigen Ar-**

beitsbedarf verankert werden. Zudem sollte die Diskussion über mögliche **Prekaritätszuschläge** für prekäre Beschäftigungen und die Verpflichtung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin zum **Angebot eines Standardarbeitsvertrags**, falls verfügbar, an atypisch Beschäftigte im Betrieb auf die EU-Agenda rücken.

Für weitere Vorschläge für soziale Mindeststandards verweisen wir auf das AK EUROPA-Positionspapier zur europäischen Säule sozialer Rechte vom Dezember 2016 (http://www.akeuropa.eu/_includes/mods/akeu/docs/main_report_de_444.pdf) (S 9 ff).

Art 7: Höchstdauer einer Probezeit

Für den Begriff „Probezeit“ im Sinne des Richtlinienvorschlags ist prinzipiell eine **Begriffsdefinition erforderlich**. Sollte darunter ein Zeitraum mit Verzicht auf Kündigungsfrist und -termin im Sinne der österreichischen Rechtslage (vgl zB § 19 Abs 2 AngG) gemeint sein, ist eine Mindestanforderung, wonach eine Probezeit nicht länger als sechs Monate dauern darf, viel zu wenig ambitioniert. Nach der in Österreich geltenden Rechtslage kann eine Probezeit für höchstens ein Monat vereinbart werden. Eine Höchstdauer einer Probezeit von sechs Monaten ist auch aus arbeitsmarktpolitischen Erwägungen äußerst problematisch. Eine derart lange Probezeit würde dem Ziel einer nachhaltigen Verankerung von Personen auf dem Arbeitsmarkt entgegenwirken und zudem zur Ermöglichung der ohnehin schon weit verbreiteten Praxis von Unternehmen, das Risiko von Auftragsschwankungen durch rasche Beendigungen von Arbeitsverhältnissen und Wiedereinstellung der ArbeitnehmerInnen auf die Öffentlichkeit (bzw auf die Arbeitslosenversicherung) auszulagern, beitragen. Sehr problematisch

ist darüber hinaus die sehr allgemein formulierte **Ausnahmeregelung** in Abs 2, da sie die Reichweite der Regelung potenziell erheblich einschränkt.

Art 8: Mehrfachbeschäftigung

Gemäß Art 8 Abs 1 dürfen ArbeitnehmerInnen von ihrem/ihrer ArbeitgeberIn prinzipiell nicht daran gehindert werden, eine andere Beschäftigung aufzunehmen. Aufgrund der Bezeichnung des Artikels „Mehrfachbeschäftigung“ ist davon auszugehen, dass es sich bei dem Artikel um den Schutz der ArbeitnehmerInnen vor Ausschließlichkeits- oder Unvereinbarkeitsklauseln handelt, die sich auf das aufrechte Dienstverhältnis beziehen. Diese Regelung wird begrüßt. Der Artikel sollte jedoch darüber hinaus **auch ein Verbot von nachvertraglichen Konkurrenzklauseln** umfassen, die ArbeitnehmerInnen in Bezug auf einen Arbeitsplatz nach dem gegenständlichen Arbeitsverhältnis einschränken. Nachvertragliche Konkurrenzklauseln sind für ArbeitnehmerInnen stets nachteilhaft, da diese die Jobauswahl und Jobsuche wesentlich einschränken bzw erschweren. Eventuell anfallende Kosten durch eine gegebenenfalls verlängerte Arbeitsplatzsuche (zB Arbeitslosengeldbezug) werden auf die Allgemeinheit abgewälzt. Darüber hinaus ist in Bezug auf Abs 2 festzuhalten, dass ArbeitgeberInnen allfällige Unvereinbarkeitskriterien nicht einseitig festlegen dürfen.

Grundsätzlich ist angesichts des hohen Ausmaßes an „working poor“ in der EU die Kommission gefordert, ihre Vorschläge nicht lediglich darauf zu beschränken, ArbeitnehmerInnen zu ermöglichen, Nebenbeschäftigungen anzunehmen, sondern **qualitätsvolle und gerecht entlohnte Arbeit** zu fördern, die es nicht notwendig macht, mehrere

Arbeitsverhältnisse anzunehmen, um die Lebenskosten abdecken zu können.

Art 9: Mindestplanbarkeit der Arbeit

Der Richtlinienvorschlag sieht in Art 9 vor, dass ArbeitgeberInnen bei grundsätzlich veränderlichen Arbeitszeitplänen ArbeitnehmerInnen nur dann zur Arbeit verpflichten können, wenn die Arbeit innerhalb des vorab vereinbarten zeitlichen Rahmens stattfindet und der/die ArbeitgeberIn diesen Arbeitsauftrag mit einem **„angemessenen zeitlichen Vorlauf“** bekannt gibt. Der Begriff des „angemessenen zeitlichen Vorlaufs“ und die in der Präambel genannten Kriterien bieten allerdings einen viel zu weiten Auslegungsspielraum.

In Bezug auf unsere Kritik an der impliziten Legitimierung von Arbeit auf Abruf siehe die Anmerkung zu Art 3. Prinzipiell sollte in Art 9 eine generelle **Untersagung von Arbeit auf Abruf (insbesondere Null-Stunden-Verträge)** verankert werden.

Die österreichische Gesetzeslage sieht zum Zwecke der Gewährleistung einer planbaren Freizeit für die ArbeitnehmerInnen sowie des Schutzes der ArbeitnehmerInnen von unabsehbaren und willkürlichen Anordnungen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin in § 19c Abs 2 Z 1 bis 4 AZG vor, dass der/die ArbeitgeberInnen die **Lage der Normalarbeitszeit** nur dann **ändern** kann, wenn folgende **Voraussetzungen** erfüllt sind: a) Dies ist aus **objektiven**, in der Art der Arbeitsleistung gelegenen **Gründen** sachlich gerechtfertigt; b) dem/der ArbeitnehmerIn wird die Lage der Normalarbeitszeit für die jeweilige Woche **mindestens zwei Wochen im Vorhinein** mitgeteilt (außer im Fall einer im Gesetz spezifisch definierten Ausnahme); c) es dürfen keine **berücksich-**

figungswürdigen Interessen des/der ArbeitnehmerIn entgegenstehen und d) es darf keine **Vereinbarung** entgegenstehen. Wir regen an, diese Bestimmungen anstelle des unklaren Begriffs des „angemessenen zeitlichen Vorlaufs“ aufzunehmen, um ein angemessenes Schutzniveau des Mindeststandards zu gewährleisten.

Art 10: Übergang zu einer anderen Beschäftigungsform

Es ist prinzipiell zu begrüßen, dass die Kommission beabsichtigt, eine rechtliche Bestimmung zu initiieren, um den Übergang zu Beschäftigungsformen mit besseren Arbeitsbedingungen zu fördern. Allerdings ist ein **Rechtsanspruch auf eine schriftliche Antwort** auf das Ersuchen nach einer Beschäftigungsform mit sichereren und verlässlicheren Arbeitsbedingungen alleine **viel zu wenig ambitioniert**, um zum einen der Herausforderung der Bekämpfung prekärer Beschäftigung und zum anderen der Zielsetzung des Richtlinienvorschlags, zu einer Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen beizutragen, auch nur annähernd gerecht zu werden. Unserer Meinung nach könnte zB für die genannten ArbeitnehmerInnen mit entsprechenden Qualifikationen ein **Rechtsanspruch** darauf verankert werden, **einen solchen Arbeitsplatz, falls verfügbar, angeboten zu bekommen**.

Darüber hinaus wäre eine verpflichtende Regelung sinnvoll, wonach **überlassene Arbeitskräfte**, die sechs Monate in den selben Betrieb überlassen wurden, **in die Stammelegschaft** zu übernehmen sind. Zudem ist abzulehnen, dass der ohnehin schwache Rechtsanspruch im Richtlinienvorschlag dadurch eingeschränkt wird, dass die vorgesehene Antwort des Arbeitgebers/der Arbeits-

geberin nicht zwingend sachlich begründet sein muss und unter bestimmten Bedingungen mündliche Antworten ausreichen.

Art 11: Fortbildung

Der Richtlinienvorschlag sieht vor, dass ArbeitnehmerInnen kostenlos Fortbildung angeboten werden muss, wenn ArbeitgeberInnen aufgrund von EU- oder nationalen Rechtsvorschriften oder Tarifverträgen dazu verpflichtet sind, diese Fortbildung anzubieten. Wenn gleich diese Bestimmung zu begrüßen ist, ist sie insbesondere dahingehend **zu wenig ambitioniert**, als sie sich lediglich auf Weiterbildung bezieht, zu deren Angebot ArbeitgeberInnen verpflichtet sind. Angesichts der großen Notwendigkeit der Weiterbildung im Sinne des lebenslangen Lernens vor dem Hintergrund laufender Veränderungen in der Arbeitswelt und fortschreitender Digitalisierung halten wir einen umfassenderen Ansatz für erforderlich. Aus unserer Sicht sollte der Artikel zusätzlich einen **Rechtsanspruch für ArbeitnehmerInnen auf ein gesetzlich verankertes Mindestausmaß an Weiterbildung im Rahmen der Arbeitszeit**, zB zumindest im Ausmaß der wöchentlichen Normalarbeitszeit pro Jahr, enthalten. Darüber hinaus wäre ein **Rechtsanspruch auf bezahlte Bildungskarenz bzw. Bildungsfreistellung** geboten.

Kapitel IV: Tarifverträge

Art 12: Tarifverträge

Art 12 sieht vor, dass die Mitgliedstaaten den Sozialpartnern erlauben können, im Rahmen von Tarifverträgen von den Mindeststandards in den Art 7 bis 11 abzuweichen, solange der Schutz der ArbeitnehmerInnen insgesamt gewahrt bleibt. Diese Bestimmung wird hinsicht-

lich der Möglichkeit der **Unterschreitung des Schutzniveaus** der Mindeststandards als problematisch bewertet. Die vorgeschlagene Regelung sieht lediglich die Wahrung des allgemeinen Schutzniveaus als Bedingung vor und nicht, dass die spezifischen Regulierungsziele mit Maßnahmen im selben Regelungsobjekt im selben Ausmaß erreicht werden. Damit kann nicht sichergestellt werden, dass das Schutzniveau der einzelnen Mindeststandards – insbesondere in Ländern mit stark dezentralen Kollektivvertragssystemen und schwächerer Verhandlungsmacht der ArbeitnehmerInnen – nicht untergraben wird.

Art 14: Rechtsvermutung und Verfahren für eine frühzeitige Streitbeilegung

Hinsichtlich der in Art 14 genannten Regelungen im Falle der Nichterfüllung der Informationspflichten der ArbeitgeberInnen ist grundsätzlich abzulehnen, dass die Rechtsfolgen bei Nichteinhalten der Informationspflichten der ArbeitgeberInnen erst dann eintreten sollen, wenn der/die ArbeitnehmerIn das Versäumnis der vollständigen Unterrichtung dem/der ArbeitgeberIn meldet und diese/dieser der Verpflichtung innerhalb von 15 Tagen nicht nachkommt. Zum einen ist sicherzustellen, dass die Rechtsfolgen auch dann eintreten, wenn **der/die ArbeitnehmerIn nicht aktiv auf die unvollständige Pflichterfüllung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin hingewiesen** hat. Zum anderen sollten die im Artikel enthaltenen **Säumnisfolgen** bei Nichtunterrichtung der ArbeitnehmerInnen über die wesentlichen Aspekte des Beschäftigungsverhältnisses unserer Meinung nach gestrichen werden, da diese die Unterrichtungspflicht spätestens am ersten Tag des Beschäftigungsverhältnisses (Art 4) obsolet machen und (unter Berücksichtigung von

lit b) faktisch eine Fristverlängerung von bis zu 30 Tagen ermöglichen.

Als unglücklich erachten wir, dass Art 14 den **Mitgliedstaaten die Auswahl** lässt, ob sie bei unvollständiger Information seitens des der ArbeitgeberIn entweder eine Regelung der Rechtsvermutung (lit a) oder ein Verwaltungsbeschwerdeverfahren (lit b) anwenden. Dies würde dazu führen, dass die Verletzung der in der Richtlinie verankerten Informationspflichten je nach Mitgliedstaat gänzlich unterschiedliche Rechtsbehelfsverfahren und dementsprechende Schutzniveaus der ArbeitnehmerInnen zur Folge hat. Unserer Meinung nach sollte die unter lit a) genannte **Rechtsvermutung verpflichtend von allen Mitgliedstaaten angewandt werden**, wobei der Begriff der „günstigen Vermutungen“ **näher zu konkretisieren** ist. Notwendig wäre in diesem Zusammenhang ua eine Regelung, wonach generell alle Vereinbarungen, die gegenüber dem dispositiven Recht eine Schlechterstellung für den/die ArbeitnehmerIn bedeuten, bei sonstiger Unwirksamkeit in den Dienstzettel aufgenommen werden müssen.

Art 17: Kündigungsschutz und Beweislast

Für österreichisches Recht neu ist die in Abs 2 geregelte Verpflichtung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin, die Kündigungsgründe bereits außergerichtlich auf Verlangen bekannt zu geben, wenn der/die ArbeitnehmerIn der Ansicht ist, dass er/sie aufgrund der Inanspruchnahme der in der Richtlinie geregelten Rechte gekündigt wurde. Es wäre sinnvoll, dies mit einer rechtlich unwiderleglichen Vermutung zu kombinieren, dass der/die ArbeitnehmerIn aufgrund der Inanspruchnahme der Rechte gekündigt wurde, falls der/die ArbeitgeberIn die Gründe nicht bekannt gibt.

Kapitel VI: Schlussbestimmungen

Art 19: Günstigere Bestimmungen

Abs 1 sollte nicht nur sicherstellen, dass diese Richtlinie nicht eine Verringerung des den ArbeitnehmerInnen in den Mitgliedstaaten bereits jetzt gewährten allgemeinen Schutzniveaus rechtfertigt, sondern dass sie auch keine Verringerung des **Schutzniveaus in den spezifischen Regelungsbereichen**, die in den Anwendungsbereich der Richtlinie fallen, rechtfertigt. Darüber hinaus sollten die Mitgliedstaaten dazu angehalten werden, das **Schutzniveau für ArbeitnehmerInnen in den Regelungsbereichen**, die in den Anwendungsbereich der Richtlinie fallen, **künftig schrittweise zu verbessern**.

Für weitere Fragen stehen Ihnen gerne

Nikolai Soukup

T: +43 (0) 1 501 651 2159

nikolai.soukup@akwien.at

sowie

Alice Wagner

(in unserem Brüsseler Büro)

T +32 (0) 2 230 62 54

alice.wagner@akeuropa.eu

zur Verfügung.

Österreichische Bundesarbeitskammer

Prinz-Eugen-Straße 20-22

1040 Wien, Österreich

T +43 (0) 1 501 65-0

AK EUROPA

Ständige Vertretung Österreichs bei der EU

Avenue de Cortenbergh 30

1040 Brüssel, Belgien

T +32 (0) 2 230 62 54

F +32 (0) 2 230 29 73