

BERICHT UND ANTRAG

DER REGIERUNG

AN DEN

LANDTAG DES FÜRSTENTUMS LIECHTENSTEIN

BETREFFEND

DIE ABÄNDERUNG DES ALLGEMEINEN BÜRGERLICHEN

GESETZBUCHES

(Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union)

<i>Behandlung im Landtag</i>	
	<i>Datum</i>
1. Lesung	
2. Lesung	
Schlussabstimmung	

Nr. 87/2026

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
Zusammenfassung	5
Zuständiges Ministerium.....	5
Betroffene Stelle	5
I. BERICHT DER REGIERUNG	7
1. Ausgangslage	7
2. Begründung der Vorlage.....	9
3. Schwerpunkte der Vorlage	11
3.1 Informationspflichten	11
3.2 Arbeitsverhältnisse ohne fest definierte Arbeitszeiten	11
3.2.1 Rechtslage in Liechtenstein.....	12
3.2.2 Rechtsvergleich	13
3.2.3 Umsetzung in Liechtenstein.....	14
4. Vernehmlassung	16
4.1 Eingegangene Stellungnahmen.....	16
4.2 Ergebnisse der Vernehmlassung	18
4.2.1 Allgemeines.....	18
4.2.2 Neue Begriffe	19
5. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen unter Berücksichtigung der Vernehmlassung	19
5.1 Allgemeine Vorbemerkungen	19
5.2 Abänderung von § 1173a des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB).....	20
6. Verfassungsmässigkeit / Rechtliches.....	39
7. Auswirkungen auf Verwaltungstätigkeit und Ressourceneinsatz	39
7.1 Neue und veränderte Kernaufgaben	39
7.2 Personelle, finanzielle, organisatorische und räumliche Auswirkungen.....	39
7.3 Betroffene UNO-Nachhaltigkeitsziele und Auswirkungen auf deren Umsetzung	40

7.4	Evaluation.....	40
II.	ANTRAG DER REGIERUNG	40
III.	REGIERUNGSVORLAGE	43

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, das Ersuchen um einen Übergang zu einer anderen Arbeitsform sowie Pflichtfortbildungen festgelegt.*
- *Es werden horizontale Bestimmungen zur Durchsetzung der vorgenannten Bestimmungen eingeführt, zum Beispiel neue Beweislastregeln und Regeln zum Kündigungsschutz.*

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

ZUSTÄNDIGES MINISTERIUM

Ministerium für Inneres, Wirtschaft und Sport

BETROFFENE STELLE

Amt für Volkswirtschaft

Vaduz, 7. Juli 2026

LNR 2024-1003

P

Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,
Sehr geehrte Frauen und Herren Abgeordnete

Die Regierung gestattet sich, dem Hohen Landtag nachstehenden Bericht und Antrag betreffend die Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches zu unterbreiten.

I. BERICHT DER REGIERUNG

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

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

Mass an Transparenz und Vorhersehbarkeit ihrer Arbeitsbedingungen garantieren sollen.² Die Richtlinie enthält Vorschriften zu folgenden Themen:

- Unterrichtung über das Arbeitsverhältnis: z.B. die Pflicht zur Unterrichtung, den Zeitpunkt und die Form der Unterrichtung, Änderungen des Arbeitsverhältnisses, zusätzliche Informationen für ins Ausland geschickte Arbeitnehmende (Art. 4 ff. der Richtlinie);
- Mindestanforderungen an die Arbeitsbedingungen: z.B. die Höchstdauer der Probezeit, Mehrfachbeschäftigung, die Mindestvorhersehbarkeit der Arbeit, Zusatzmassnahmen bei Arbeit auf Abruf, den Übergang zu einer anderen Arbeitsform und Pflichtfortbildungen (Art. 8 ff. der Richtlinie);
- Horizontale Bestimmungen: z.B. 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 in Liechtenstein durch eine Abänderung der Bestimmung von § 1173a Art. 27 Abs. 3 bis 6 des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB)⁴ umgesetzt.⁵

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

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 Nr. 49/1996 und Nr. 27/1997).

Die EU-Mitgliedstaaten mussten die Vorschriften 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. Mit der vorgelegten Gesetzesänderung erfüllt Liechtenstein seine Umsetzungsverpflichtungen.

2. BEGRÜNDUNG DER VORLAGE

Der europäische Gesetzgeber erachtet die Schaffung dieser neuen Richtlinie vor allem aus zwei Gründen für erforderlich: Zum einen gilt die Richtlinie 91/533/EWG nicht für alle Arbeitnehmenden in der EU respektive im EWR. 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 punktuell die bereits bestehenden Regelungen, wie sie in § 1173a Art. 27 ABGB umgesetzt wurden. Darüber hinaus enthält die Richtlinie 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 Fortbildungen sowie besondere Regelungen bei Arbeitsverhältnissen auf Abruf und zur Mehrfachbeschäftigung, also die Tätigkeit für mehrere verschiedene Arbeitgebende.

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

⁶ Erw. 5 der Richtlinie.

Wie sich die faktische 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.⁷ Erfasst werden dagegen die Arbeitsplätze nach Teil- und Vollzeitpensen. Es zeigt sich, dass der Anteil der Arbeitsplätze 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 2024 dagegen bereits 19% (8'825 von 46'364). Am ausgeprägtesten finden sich Teilzeitpensen im Dienstleistungssektor (24.9% im Jahr 2024), wo in den grösseren Teilbereichen besonders die Bereiche Erziehung und Unterricht, Gesundheitswesen sowie Kunst, Unterhaltung und Erholung mit Anteilen von mehr als 30% hervortreten. Mit 66.4% erreicht der Bereich «Private Haushalte mit Hauspersonal» den höchsten Anteil an Pensen von weniger als 50% (in absoluten Zahlen: 465 von 700).

Vornehmlich sind es Frauen, welche mit Pensen von weniger als 50% arbeiten, wobei sich hier die Entwicklung leicht relativiert hat: Während Frauen 2024 insgesamt 41.7% aller Arbeitsplätze belegten (2008: 39.7%), betrug ihr Anteil an diesen Kleinpensen 61.7% (2008: 77.0%).⁸

⁷ Gemäss Aussagen der Arbeitgeberverbände und des LANV findet Arbeit auf Abruf in Liechtenstein nur in sehr geringem Masse statt: Im Bankensektor kommt sie nicht zur Anwendung, auch in der Industrie wird sie äusserst selten herangezogen. Am ehesten wird sie im gewerblichen Umfeld, z.B. in Sektoren wie der Gastronomie und der Gebäudereinigung verwendet, wobei hierzu keine Zahlen vorliegen.

⁸ Siehe zum Ganzen Tabelle «351.201d Arbeitsplätze nach Jahr, Voll-/ Teilzeit, Wirtschaftszweig, Arbeitsgemeinde und Geschlecht», herunterzuladen auf www.etab.llv.li, Bereich «Wirtschaftsbereiche und Unternehmen», Unterbereich «Unternehmen, Arbeitsplätze».

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 ABGB geregelt waren. Die vorliegend umzusetzende Richtlinie baut die Informationspflichten der Arbeitgebenden weiter aus und fügt diesem erweiterten Pflichtenkatalog noch eine Reihe weiterer Bestimmungen hinzu. Dazu gehört, innerhalb welcher Fristen und in welcher Form die Informationen im Einzelnen zu erteilen sind. Zusätzlich sind auch gesetzliche Vermutungen aufzustellen für den Fall, dass die Informationen nicht erteilt werden.

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-Verträge (zero-hours contracts, ZHC). Sie sehen in ihrer reinsten Form vor, dass die Arbeitgebenden die Arbeitnehmenden jederzeit zur Arbeit rufen können, aber nur die tatsächlich geleistete Arbeitszeit zu vergüten haben.⁹ 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 [...]».¹⁰ Die Richtlinie geht nicht so weit, Null-Stunden-Verträge

⁹ 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.

¹⁰ Erw. 2 der Richtlinie.

grundsätzlich zu verbieten. Aber die Richtlinie sieht 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 Arbeitgebende beim Abruf der Arbeit eine gesetzliche Vorankündigungsfrist einhält und wenn der Arbeitseinsatz innerhalb einer vertraglich vereinbarten Referenzzeit liegt;¹¹
- dass ein allzu kurzfristiger Widerruf eines Arbeitseinsatzes eine Pflicht zur Entschädigung hervorruft.¹²

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

- die Zulässigkeit solcher Verträge nach Dauer oder Anwendung zu beschränken; oder
- eine gesetzliche Vermutung über ein Mindestpensum aufzustellen; oder
- es sind andere gleichwertige Massnahmen zu treffen, welche missbräuchliche Praktiken verhindern.¹³

3.2.1 Rechtslage in Liechtenstein

Obwohl es bis heute keine gesetzlich verankerte Definition gibt, ist die Arbeitsform der «Arbeit auf Abruf» im liechtensteinischen Arbeitsrecht allgemein anerkannt (Richterrecht). An der generellen Zulässigkeit soll unverändert festgehalten werden, jedoch müssen nun in Umsetzung der Richtlinie spezielle Regelungen oder

¹¹ Art. 10 Abs. 1 und 2 der Richtlinie.

¹² Art. 10 Abs. 3 der Richtlinie.

¹³ Art. 11 der Richtlinie.

Massnahmen zur Eindämmung von Missbrauch vorgesehen werden. Im Folgenden wird dargestellt, warum mit dieser Vorlage die oben genannte dritte Variante mit anderen gleichwertigen Massnahmen vorgeschlagen wird.

3.2.2 Rechtsvergleich

Im österreichischen Arbeitsrecht ist Arbeit auf Abruf nicht vorgesehen. Die Gerichte haben Versuche, Verträge für eine «Beschäftigung nach Bedarf» abzuschliessen, mehrfach als gesetzeswidrig und teilnichtig taxiert.¹⁴ 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, wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht mit Vereinbarung festgelegt ist. 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.¹⁵ In der Schweiz wird unterschieden zwischen «echter» und «unechter Arbeit auf Abruf», Unterscheidungsmerkmal ist die Pflicht des Arbeitnehmenden, dem Abruf des Arbeitgebenden Folge zu leisten: Die Pflicht zur Arbeitsleistung ist nur bei der echten Arbeit auf Abruf gegeben.¹⁶ 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:

¹⁴ Ludwig Dvořák, Neue Versuche: Unzulässige Arbeit auf Abruf, DRdA-infas 2021, 414.

¹⁵ § 12 Abs. 1 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG) vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966).

¹⁶ Bei der unechten Arbeit auf Abruf kommt nach schweizerischer Lehre und Praxis 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.

- Die Zeiten, in denen sich die Arbeitnehmenden für einen Einsatz verfügbar halten müssen (Bereitschaftszeiten, nach Begrifflichkeit der Richtlinie: Referenzzeiten), sind zu entschädigen. 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.¹⁷ Es kann auch vereinbart werden, dass die Entschädigung im Lohn inkludiert ist.
- Unzulässig ist eine plötzliche Verringerung des monatlichen Arbeitsvolumens. Der Umfang der Arbeit auf Abruf kann je nach Umständen variieren, die Arbeitnehmenden dürfen sich aber auf eine Mindestabrufdauer verlassen.¹⁸

3.2.3 Umsetzung in Liechtenstein

Liechtenstein hat das schweizerische Arbeitsvertragsrecht rezipiert und baut entsprechend auf die Tradition eines liberalen Vertragsrechts. Das Verbot oder die zeitliche und inhaltliche Einschränkung würden diesem liberalen Grundsatz widersprechen (vgl. Art. 11 Bst. a der Richtlinie). Mit der Einführung einer gesetzlichen Vermutung bezüglich eines Mindestpensums würde sich Liechtenstein ebenso zu sehr von der schweizerischen Praxis entfernen (vgl. Art. 11 Bst. b der Richtlinie). Die vom schweizerischen Bundesgericht aufgestellten Schranken bilden dagegen auch Massnahmen, die der Verhinderung von Missbrauch im Sinne von Art. 11 Bst. c der Richtlinie dienen können.

¹⁷ Vgl. BGE 124 III 249 und weitere Hinweise in Streiff/v. Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, Zürich 2012, Art. 319 N18f.

¹⁸ Vgl. Urteil 4A_534/2017. Das Bundesgericht stützt sich dabei auf Art. 324 OR (wortlautidentisch der liechtensteinische § 1173a Art. 17 ABGB über den Annahmeverzug des Arbeitgebers), welcher einseitig zwingend festlegt, dass der Arbeitgeber das Geschäftsrisiko trage.

Für die Umsetzung ergibt sich die Problematik, dass nicht auf die schweizerische Gesetzeslage verwiesen werden kann, sondern dass sich die Rezeption der schweizerischen Rechtslage aus Richterrecht ergibt. Zusätzlich ist über das schweizerische Richterrecht hinauszugehen, da nach der Richtlinie eine Ankündigungsfrist einzuführen ist, bei deren Nichtbeachtung keine Pflicht zur Leistung der Arbeit entsteht, ebenso eine Widerrufsfrist, bei deren Nichtbeachtung Lohn trotzdem geschuldet ist.

Diese Problematik wird wie folgt gelöst: Eine richtlinienkonforme Umsetzung verlangt, dass die Arbeit auf Abruf nach dem Konzept der Richtlinie zu fassen ist. Damit löst sich das liechtensteinische Recht in diesem Bereich von der schweizerischen Rezeptionsgrundlage. Art. 11 der Richtlinie wird erstens dadurch umgesetzt, dass die Arbeitnehmenden erwarten dürfen, mindestens so viel Lohn zu erhalten, wie sie in den letzten drei Monaten im Mittel erhalten haben. Diese Regel entspricht der Schweizer Lehre und Praxis und stellt zugleich einen ersten Teil der Umsetzung der Verpflichtungen aus Art. 11 Bst. c der Richtlinie dar, Massnahmen zur Verhinderung missbräuchlicher Praktiken vorzusehen. Als zweite solche Massnahme ist in jedem Fall ein Viertel der Referenzzeit als Arbeitszeit zu entlohnen. Diese Bestimmung schafft insofern eine Entschädigung für die Referenzzeit, als die Arbeitnehmenden über die tatsächlich geleistete Arbeitszeit hinaus Lohn erhalten, wenn sie nicht wenigstens zu einem Viertel der Referenzzeiten zur Arbeit gerufen wurden. Die Bestimmung ist aber keine gesetzliche Vermutung über ein Mindestpensum, denn sie kann nicht wie eine solche widerlegt werden. Sie bildet nach Ansicht der Regierung eine einfach umzusetzende Massnahme, welche davor schützt, dass Arbeitnehmende übermässig verpflichtet werden, sich für einen Abruf bereitzuhalten und dann nur wenig bezahlte Arbeit leisten können. Diese Regelungen wurden nach Abschluss des Vernehmlassungsverfahrens neu eingefügt und als einfache Regelungen von den Sozialpartnern begrüsst.

4. VERNEHMLASSUNG

4.1 Eingegangene Stellungnahmen

Mit Beschluss vom 2. Mai 2023 verabschiedete die Regierung den Vernehmlassungsbericht betreffend die Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches (Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union).

Im Rahmen des Vernehmlassungsverfahrens wurden alle Gemeinden sowie die nachstehend aufgeführten Organisationen, Verbände und Stellen eingeladen, bis zum 21. Juli 2023¹⁹ ihre Stellungnahme abzugeben:

- Wirtschaftskammer Liechtenstein für Gewerbe, Handel und Dienstleistung (WKL)
- Liechtensteinische Industrie- und Handelskammer (LIHK)
- Liechtensteinischer Bankenverband (LBV)
- Liechtensteinische Treuhandkammer
- Liechtensteinischer Anlagefondsverband
- Liechtensteinische Rechtsanwaltskammer (RAK)
- Verein unabhängiger Vermögensverwalter in Liechtenstein
- Liechtensteinische Wirtschaftsprüfer-Vereinigung
- Liechtensteinischer Pensionskassenverband
- Vereinigung liechtensteinischer gemeinnütziger Stiftungen und Trusts
- Liechtensteinischer Versicherungsverband
- Liechtensteinischer Hotel- & Gastronomieverband

¹⁹ Diese Frist wurde bis zum 31. August 2023 verlängert.

- Vereinigung Bäuerlicher Organisationen (VBO)
- Liechtensteiner ArbeitnehmerInnenverband (LANV)
- Landgericht
- Staatsanwaltschaft
- Finanzmarktaufsicht
- AHV-IV-FAK-Anstalten
- Stiftung zur Überwachung von allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen in Liechtenstein (ZPK SAVE)

Eine inhaltliche Stellungnahme eingereicht haben die WKL, die AHV-IV-FAK-Anstalten, der LANV, der LBV, die RAK und die LIHK.

Die AHV-IV-FAK-Anstalten begrüssen die Vorlage mit Verweis auf Erwägungsgrund 22 und Art. 4 Abs. 2 Bst. o der Richtlinie, welche Informationspflichten der Arbeitgebenden über Belange der Sozialversicherungen vorsehen.

Die Gemeinden Balzers, Mauren, Planken, Ruggell, Schaan, Triesen, Triesenberg und Vaduz sowie die Finanzmarktaufsicht, das Landgericht, die Staatsanwaltschaft, die Vereinigung liechtensteinischer gemeinnütziger Stiftungen und Trusts, die Liechtensteinische Treuhandkammer, die Liechtensteinische Wirtschaftsprüfer-Vereinigung, die Vereinigung Bäuerlicher Organisationen, der Verein unabhängiger Vermögensverwalter in Liechtenstein und die Datenschutzstelle haben auf eine Stellungnahme verzichtet.

Aufgrund der eingegangenen Stellungnahmen der Arbeitgeberverbände und des LANV wurde der Gesetzesentwurf in einzelnen Punkten überarbeitet. Die Neuerungen wurden mit diesen Vernehmlassungsteilnehmern erneut besprochen. Im Sinne eines ausgewogenen Pakets, das die Interessen aller Verbände berücksichtigte, fanden die Überarbeitungen einhellige Zustimmung.

4.2 Ergebnisse der Vernehmlassung

Nachfolgend wird, sofern angezeigt, auf allgemeine Themen aus der Vernehmlassung eingegangen. Konkrete Änderungsvorschläge zur Gesetzesvorlage werden in den Erläuterungen zu den jeweiligen Bestimmungen erörtert.

4.2.1 Allgemeines

Die LIHK befürwortet transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen. Ihr Ziel ist es, bei richtlinienkonformer Umsetzung die bestehende Ausrichtung des liechtensteinischen Arbeitsvertragsrechts aufrechtzuerhalten. Auch der LBV spricht sich für eine Minimalumsetzung aus. Die RAK begrüsst grundsätzlich die Stärkung der Mindestanforderungen für die Information über die wesentlichen Arbeitsbedingungen und der Mindestanforderungen für die Arbeitsbedingungen.

Die WKL möchte im Zusammenhang mit dieser Revision erneut darauf aufmerksam machen, dass § 1173a ABGB einer Reform unterzogen werden sollte oder zumindest eine Angleichung an die entsprechende schweizerische Rechtslage erfolgen müsste. Dasselbe wäre nach Ansicht der WKL beim Arbeitsgesetz und den dazugehörigen Verordnungen notwendig.

Die Regierung nimmt diese Position zu Kenntnis, möchte aber davon absehen, Revisionen im Arbeitsrecht vorzunehmen, die weder durch mit der Mitgliedschaft zum EWR verbundene Pflichten noch durch erkannte und beschriebene Mängel im liechtensteinischen Recht begründet sind.

Der LANV erachtet die von der Richtlinie vorgesehenen Verbesserungen für Arbeitnehmende als sehr wichtig. Der LANV spricht sich nicht per se gegen Arbeit auf Abruf aus, aber insbesondere in der vergangenen Pandemie habe sich die Problematik dieser Form von Arbeit gezeigt, als auch in Liechtenstein Arbeitnehmende ohne zugesicherte Mindestpensen von einem auf den andern Tag ihre

Existenzgrundlage verloren hätten. Arbeitnehmende auf Abruf gelte es auch in «normalen» Zeiten besser zu schützen.

4.2.2 Neue Begriffe

Der LBV bringt vor, dass mit der Umsetzung Begriffe eingeführt würden, die dem Arbeitsrecht bisher fremd sind, und dass der Text sehr technisch-juristisch formuliert sei, wo doch gerade das ABGB auch für Nichtjuristen verständlich sein sollte. Auch die LIHK regt an, die in der Vernehmlassungsvorlage vorgeschlagenen Formulierungen und neuen Begriffe nach Möglichkeit sprachlich zu vereinfachen. Dies stehe einer inhaltlich korrekten Umsetzung der Richtlinie nicht entgegen.

Die Regierung teilt die Auffassung, dass auf eine möglichst verständliche Sprache zu achten ist. Bei Umsetzungen von Richtlinien ist dieses Ziel nicht ganz einfach zu erreichen, gerade dann, wenn eine Minimalumsetzung vorgenommen und damit jeder Spielraum der Richtlinie ausgenützt werden soll. Mit Wiederholung des Richtlinien textes kann zudem erreicht werden, dass eine EWR-konforme Auslegung gesichert werden kann. Das kann dort von Vorteil für die Rechtssicherheit sein, wo Liechtenstein sich von der schweizerischen Rezeptionsvorlage lösen muss.

5. ERLÄUTERUNGEN ZU DEN EINZELNEN BESTIMMUNGEN UNTER BERÜCKSICHTIGUNG DER VERNEHMLASSUNG

5.1 **Allgemeine Vorbemerkungen**

Die Umsetzung der Richtlinie erfolgt abschliessend durch eine Revision des Arbeitsvertragsrechts (§ 1173a ABGB). 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).²⁰

Für die Umsetzung kann kein schweizerisches Recht übernommen werden, da die Schweiz die Richtlinie nicht umsetzt. Punktuell kann auf das deutsche Recht verwiesen werden, wo die Richtlinie insbesondere mit Anpassungen des Nachweisgesetzes (NachwG)²¹ sowie des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG)²² umgesetzt wurde. In Österreich ist Arbeit auf Abruf verboten.²³

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

Zu Art. 1 – Begriff

Die sogenannte «echte Arbeit auf Abruf» war bis anhin ein Konstrukt, das sich aus der schweizerischen Rechtsprechung zu Art. 319 Obligationenrecht (OR)²⁴ (entspricht Art. 1²⁵) ergab, sie war aber weder in der Schweiz noch in Liechtenstein gesetzlich geregelt. Anlässlich der Umsetzung der Richtlinie ist es notwendig, die

²⁰ Gesetz vom 24. April 2008 über das Dienstverhältnis des Staatspersonals (Staatspersonalgesetz; StPG), LGBl. 2008 Nr. 144.

²¹ 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.

²² 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.

²³ Österreich hat die Richtlinie umgesetzt mit der Gesetzesnovelle zum Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG), in Kraft getreten am 28. März 2024 (BGBl. I Nr. 11/2024, kundgemacht am 27. März 2024).

²⁴ Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) vom 30. März 1911, SR 220.

²⁵ 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.

echte Arbeit auf Abruf als weitere Variante des Arbeitsvertrags in einem neuen **Abs. 2 Bst. b** einzuführen. Abs. 2 Bst. a entspricht geltendem Recht.

Zu Art. 3a – Arbeitspflicht bei Arbeit auf Abruf

Der neu einzuführende Art. 3a regelt hinsichtlich der Arbeitspflicht, welche spezifischen Regeln bei Arbeit auf Abruf zusätzlich zu Art. 3 gelten sollen.

Bei Arbeit auf Abruf vereinbaren der Arbeitgebende und der Arbeitnehmende, an welchen (Wochen-) Tagen und zu welchen (Tages-) Zeiten ein Arbeitseinsatz grundsätzlich stattfinden kann, d.h. für welche Zeiten sich der Arbeitnehmende zur Verfügung zu halten hat. Für diese Zeiten wird der Begriff der «Referenzzeiten» verwendet, in Analogie zu den Begriffen der «Referenzstunden und Referenztage» der Richtlinie.²⁶

Der LBV kritisiert die Verwendung dieses Begriffs, der dem ABGB fremd ist. Die RAK erachtet es als wünschenswert, wenn der Begriff definiert wird.

Aus Sicht der Regierung soll an diesem Begriff festgehalten werden. Da ein neuer Gegenstand ins Arbeitsvertragsrecht eingeführt wird, ist es richtig, für diesen einen neuen Begriff zu verwenden. Arbeitsbereitschaft und Rufbereitschaft werden schon (mit anderer Bedeutung)²⁷ im Arbeitsgesetz verwendet. Mit Verwendung des Begriffs der Referenzzeiten wird zudem klargestellt, dass Arbeit auf Abruf neu im Lichte der Richtlinie geregelt ist. Mit der Regelung in Abs. 1, dass die

²⁶ Sehr ausführlich definiert werden die Referenzzeiten in § 2 Abs. 1 Ziff. 9 Bst. c des deutschen NachwG: «c) der Zeitrahmen, bestimmt durch Referenztage und Referenzstunden, der für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist». Aus Sicht der Regierung ist eine solche genaue Umschreibung nicht erforderlich.

²⁷ «Arbeitsbereitschaft» ist nach Art. 15 Abs. 1 der Verordnung I zum Arbeitsgesetz (ArGV I) ein Pikettdienst, der im Betrieb zu leisten und als Arbeitszeit zu rechnen ist. «Rufbereitschaft» ist ein Pikettdienst, der ausserhalb des Betriebs geleistet werden kann (Art. 15 Abs. 2 ArGV I). Bei Rufbereitschaft gilt als Arbeitszeit die Wegzeit und die Zeit, in der der Arbeitnehmer tatsächlich zur Arbeit herangezogen wird. Im Unterschied dazu erfolgt bei der Referenzzeit kein unmittelbarer Ruf zur Arbeit. Stattdessen erfolgt eine Ankündigung, dass ein Einsatz zu einer bestimmten Zeit zu leisten sein wird, der tatsächliche Einsatz ist also im Voraus bestimmt.

Referenzzeiten vereinbarte Zeiten sind und dass sich der Arbeitnehmende innerhalb dieser Zeiten für einen Abruf bereitzuhalten hat, ist eine rechtsgenügende Definition gegeben.

Verlangt der Arbeitgebende einen Einsatz ausserhalb dieser Referenzzeiten, so besteht keine Pflicht, die Arbeit zu leisten (**Abs. 2 Bst. a**).

Abs. 2 Bst. b sieht vor, dass der Arbeitnehmende nur dann zur Leistung verpflichtet ist, wenn der Arbeitgebende ihm den Einsatz vier Tage zuvor ankündigt. Diese Frist kann nach **Abs. 3** mit Gesamtarbeitsvertrag bis auf drei Tage verkürzt werden. Mit diesen Bestimmungen wird Art. 10 Abs. 1 Bst. b der Richtlinie umgesetzt, welcher eine «angemessene Ankündigungsfrist» verlangt.

Mit diesen Fristen folgt die Regierung weitgehend den Stellungnahmen von LIHK, WKL und RAK, welche die in der Vernehmlassungsvorlage vorgeschlagenen Fristen (eine Woche ohne GAV, drei Tage mit GAV) als zu lang kritisiert hatten. In die Abwägung einzubeziehen ist jedoch, dass die Arbeit auf Abruf nicht dazu dienen soll, die kurzfristig wirkenden Betriebsrisiken, die grundsätzlich von den Arbeitgebern zu tragen sind, auf die Arbeitnehmenden abzuwälzen. Die Möglichkeit, einen GAV abzuschliessen und die Frist dann als Absprache zwischen den Sozialpartnern auf bis zu drei Tage zu verkürzen, steht allen Branchen offen und bietet den Sozialpartnern Gestaltungsspielraum.

Die Ankündigung hat schriftlich zu erfolgen. Das kann geschehen durch Aushändigen eines Einsatzplans oder durch Versenden einer Textnachricht oder ähnlichem. Mit diesem Erfordernis sollen Streitigkeiten vermieden werden.

Mit Einführung von Art. 3a wird auch festgelegt, dass es keine Form von echter Arbeit auf Abruf mehr geben kann, bei der keine Referenzzeiten bestimmt werden. Dies entspricht einem Anliegen des LANV, der in der Stellungnahme eine (abschliessende) Definition der Arbeit auf Abruf gefordert hat. Der LANV hat weiter

gefordert, dass die Regeln für die echte Arbeit auf Abruf auf sämtliche Arbeitsverhältnisse im Stundenlohn und explizit auch bei Plattform-Arbeitnehmenden bzw. Gig-Arbeitern²⁸ anwendbar sein sollen. Dies, weil immer wieder festzustellen sei, dass im Dienstleistungssektor (insbesondere in der Reinigung) Arbeitgebende die geplanten Einsätze kurzfristig stornierten und die oftmals weiblichen Arbeitnehmenden mit Migrationshintergrund nicht entschädigt würden.

Aus Sicht der Regierung soll die unechte Arbeit auf Abruf, bei der keine Leistungspflicht besteht, weiterhin möglich sein. Die vom LANV ins Spiel gebrachten Formen der Arbeit im Stundenlohn, der Plattform- und der Gig-Arbeit können sowohl als unechte als auch als echte Arbeit auf Abruf ausgestaltet sein.

Zu Art. 9a – Arbeit auf Abruf

Art. 9a regelt die Lohnfragen, welche sich spezifisch bei der Arbeit auf Abruf ergeben.

Abs. 1 Bst. a sieht vor, dass Arbeitnehmende bei Arbeit auf Abruf Anspruch auf einen gewissen angemessenen Durchschnittslohn haben. Dieser Anspruch entspricht der schweizerischen Lehre und Praxis und soll weiterhin bestehen. Er ist aber ins Gesetz aufzunehmen.

Der LANV und die WKL haben in ihren Stellungnahmen verlangt, der Durchschnittslohn solle sich nicht an den vergangenen drei, sondern an den vergangenen 12 Monaten orientieren.

Die Regierung spricht sich dafür aus, den Mittelwert von drei Monaten beizubehalten. Dies entspricht der Lehre und Praxis in der Schweiz und ist wie folgt zu

²⁸ Als Gig-Arbeiter werden in der Regel Selbstständige, Freelancer, Freiberufler oder mit Kleinpensen Beschäftigte bezeichnet, welche meist für einmalige und eher kurze Aufträge oder Einsätze herangezogen werden («gig» engl. für Auftritt).

begründen: Wenn ein Arbeitnehmer von einem Tag auf den andern nicht mehr zur Arbeit abgerufen wird, erleidet er faktisch eine fristlose Kündigung – ohne dass der Arbeitgeber gezwungen wäre, Gründe für eine fristlose Kündigung vorzulegen. Um dem Arbeitnehmer einen angemessenen Schutz zu gewähren, der in etwa dem Kündigungsschutz entspricht, genügt es, den Mittelwert der drei vergangenen Monate heranzuziehen. Eine Verlängerung auf 12 Monate würde die Flexibilität der Arbeit auf Abruf – letztlich also die Motivation für deren Einsatz – unnötig beschränken.

Die Richtlinie verlangt, dass Massnahmen zur Verhinderung von missbräuchlichen Praktiken bei Arbeit auf Abruf zu ergreifen sind.²⁹ In der Vernehmlassungsvorlage hat die Regierung als solche Massnahmen insbesondere vorgesehen, dass die Referenzzeiten, in denen kein Arbeitseinsatz stattfindet, zu entschädigen sind, hat dazu aber auch vorgeschlagen, dass diese Entschädigung im Lohn (für den Arbeitseinsatz) enthalten sein könne.

Der LANV verlangt, dass in Liechtenstein keine Null-Stunden-Verträge geschlossen werden dürfen. Ein solches Verbot widerspreche dem liberalen Vertragsrecht nicht, sondern schütze Arbeitnehmende vor zu grossen Abhängigkeiten und Unsicherheiten. Der LANV schlägt die Einführung eines garantierten Mindestpensums bei Arbeit auf Abruf vor.

*Die Regierung nimmt diese Anregung teilweise auf und schlägt mit **Abs. 1 Bst. b** ein relatives Mindestpensum vor: Ein Viertel der vereinbarten Referenzzeiten ist als Mindestpensum zu entlohnen, also auch dann, wenn tatsächlich weniger*

²⁹ Die Richtlinie stellt hier Alternativen zur Wahl: Die Massnahme von Art. 11 Bst. a 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. Die Regierung verfolgt mit der Umsetzungsvorlage die Möglichkeit nach Bst. c.

gearbeitet wurde. Diese Regel erscheint angemessen und ist einfach zu handhaben, sie gibt den Arbeitnehmenden bereits auf vertraglicher Ebene Sicherheit über den mindestens zu erwartenden Lohn und dem Arbeitgeber eine konkrete Kostenvorstellung. Diese Sicherheit hätte mit den in der Vernehmlassung vorgeschlagenen Regeln nicht erreicht werden können: Wenn die Entschädigung in den Lohn inkludiert ist, aber mangels Abruf keine Arbeit geleistet wird, so erhält der Arbeitnehmer keinen Lohn und keine Entschädigung für die Referenzzeiten.

Mit Einführung dieses relativen Mindestpensums kann umgekehrt die in der Vernehmlassung vorgesehene Entschädigung für die Referenzzeiten entfallen. Der LANV hat für die Referenzzeiten eine Entschädigung von 33% bis 50% des Lohns gefordert, damit die Arbeitgebenden nicht willkürlich ausgedehnte Referenzzeiten verlangen.

Die Bestimmung eines Mindestpensums von einem Viertel der Referenzzeiten bietet den Arbeitnehmenden zwar weniger garantiertes Einkommen als die vom LANV geforderte Entschädigung, sie ist nach Ansicht der Regierung aber doch geeignet, um missbräuchliche Praktiken zu verhindern – damit ist Art. 11 der Richtlinie in der Variante von Art. 11 Bst. c der Richtlinie umgesetzt.

Die Materie des Abs. 1 wurde nach der Vernehmlassung im hier dargestellten Sinn überarbeitet und fand einhellige Zustimmung der anschliessend begrüßten Verbände.

Abs. 2 dient der Umsetzung von Art. 10 Abs. 3 der Richtlinie, welcher den Mitgliedstaaten die Wahlmöglichkeiten gibt, den Widerruf eines Einsatzes durch den Arbeitgebenden überhaupt nicht zuzulassen³⁰ oder nur unter der Bedingung, dass bei Unterschreitung einer angemessenen Frist eine Entschädigung geschuldet ist.

³⁰ Ein trotzdem erfolgter Widerruf würde dann nach den Regeln über den Annahmeverzug behandelt.

Die Richtlinie überlässt bei Umsetzung der letzteren Variante die Festlegung der konkreten Höhe der Entschädigung sowie der konkreten Frist den Mitgliedstaaten. 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 vier Tage oder mindestens drei Tage bei entsprechender Regelung in einem GAV.

Die LIHK spricht sich für eine kürzere Frist aus und bringt vor, dass ein zu spät widerrufener Einsatz nicht wie Arbeitszeit zu entlohnen, sondern mit einem geringeren Satz zu entschädigen ist.

Dem Anliegen der LIHK kam die Regierung bereits dadurch nach, dass die Ankündigungsfrist verkürzt wurde.³¹ Die von der LIHK verlangte zusätzliche Verkürzung der Widerrufsfrist würde die Ankündigungsfrist unterlaufen, weil es dann möglich wäre, innerhalb der Ankündigungsfrist Einsätze für sämtliche Referenzzeiten anzuordnen und diese Anordnung dann später zu widerrufen.

Eine geringere Entschädigung (anstatt voller Entlohnung) bei zu spätem Widerruf wäre zwar gemäss der Richtlinie denkbar, widerspricht aber dem übrigen geltenden Arbeitsrecht, welches diese Situation als Annahmeverzug des Arbeitgebers einstuft. Zudem verbietet es Art. 20 der Richtlinie den Mitgliedstaaten, das den Arbeitnehmern bereits jetzt gewährte allgemeine Schutzniveau zu verringern. Eine Abschwächung des Annahmeverzugs wäre als Verletzung dieses sog. Regressionsverbots zu betrachten.

Die Bestimmungen dieses Artikels beziehen sich nur auf den Umfang des Arbeitsvertrags auf Arbeit auf Abruf. Wünscht der Arbeitgebende, dass der

³¹ Siehe Erläuterungen zu Art. 3a, S. 22 ff.

Arbeitnehmende ausserhalb der vereinbarten Referenzzeiten einen Arbeitseinsatz leistet, so handelt es sich um unechte Arbeit auf Abruf, welche der Arbeitnehmende ohne Sanktionen und unabhängig von der Ankündigungsfrist ablehnen kann. Leistet der Arbeitnehmende aber diese unechte Arbeit auf Abruf, so ist sie wie ein weiteres Arbeitsverhältnis zu betrachten: Der dafür zu zahlende Lohn darf nicht eingerechnet werden in die Minima von Abs. 1 Bst. a oder b.

Zu Art. 27 – Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers im Allgemeinen

Mit **Abs. 3 bis 6** wurden die Regelungen der Vorgängerrichtlinie 91/533/EWG umgesetzt. Die neuen einzufügenden Regelungen der vorliegenden Richtlinie sind wesentlich detaillierter und umfassender als jene der Vorgängerrichtlinie. Für diese Regelungen gilt deshalb umso mehr, dass sie nicht im Artikel 27 über den «Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers im Allgemeinen» geregelt werden sollen, sondern in gesonderten Artikeln umzusetzen sind. Zudem dienen die Informationspflichten nicht dem Persönlichkeitsschutz und sind deshalb unter dem Titel «IX. Übrige Pflichten» umzusetzen. Aus diesem Grund sind die Abs. 3 bis 6 zu streichen. Der Regelungsgehalt des Art. 27 Abs. 3 bis 6 findet sich neu in Art. 36c bis 36e.

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

Mit Schaffung des neuen **Abs. 3** wird Art. 12 der Richtlinie umgesetzt. Besagter Artikel gibt dem Arbeitnehmenden das Recht, seinen Arbeitgebenden um eine Arbeitsform mit vorhersehbareren und sichereren Arbeitsbedingungen ersuchen zu dürfen, falls eine solche Stelle verfügbar ist, und eine begründete schriftliche Antwort zu erhalten. 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 Rechtslage³² einmal jährlich der Fall sein. Bei «natürlichen Personen, die als Arbeitgeber fungieren und bei Kleinstunternehmen sowie bei kleinen und mittleren Unternehmen»³³, erlaubt die Richtlinie längere Begründungsfristen. Alle diese Regeln sollen nicht gelten, wenn es sich um Arbeitsverhältnisse von Hausangestellten handelt oder das Pensum von drei Stunden pro Woche nicht überschritten wird. Die Einführung dieser Ausnahmen entspricht einer Minimalumsetzung.³⁴

Zu Art. 36b - Flexible Arbeitsregelungen aus familiären Gründen

Die Abänderung von **Abs. 2** dient nicht der Umsetzung der Richtlinie. Vielmehr wird mit dieser Abänderung ein Fehler berichtigt, der sich bei der Einführung der Bestimmungen zur Elternzeit mit LGBI. 2025 Nr. 1³⁵ ergeben hat: Für die Berechnung der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist auf Art. 34c Abs. 8 und nicht auf Abs. 7 zu verweisen.

Zur Überschrift vor Art. 36c

Die Artikel 35ff. regeln die «Übrigen Pflichten» des Arbeitgebers. Für die neu einzufügenden Bestimmungen soll am Schluss dieses Kapitels ein zusätzlicher Titel «Informationspflichten» eingefügt werden, unter dem dann in drei Artikeln Inhalt, Form und Fristen sowie spätere Änderungen von Informationen über das Arbeitsverhältnis geregelt werden. Die RAK regte an, diese Bestimmungen systematisch so zu ordnen, dass klar sei, welche Bestimmungen für Arbeit auf Abruf gelten.

³² Siehe § 7 Abs. 3 TzBfG.

³³ Bei Letzteren handelt es sich um Unternehmen mit weniger als 250 Arbeitnehmenden. Dies entspricht der 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.

³⁴ Siehe die von der Richtlinie vorgesehenen fakultativen Ausnahmen von Art. 1 Abs. 3 (in Verbindung mit Abs. 4) und von Art. 1 Abs. 7.

³⁵ Umsetzung der Richtlinie (EU 2019/1158 - Einführung der Elternzeit), in Kraft seit 1.1.2026.

Nach Ansicht der Regierung bedarf es keiner weiteren Unterteilungen, da sämtliche dem § 1173a ABGB unterstellten Arbeitsverhältnisse von diesen Bestimmungen erfasst sind und sich gesonderte Geltungsbereiche (für Entsendungen, für Arbeitsverhältnisse ohne fixe Arbeitszeiten) ohne weiteres aus dem Text ergeben.

Die bereits in Punkt 4.2.2 erwähnte Kritik der schweren Lesbarkeit bezieht sich insbesondere auf die unter diesem Titel angeführten Bestimmungen.

Die Umsetzung der Richtlinie verlangt nach Ansicht der Regierung die ausführliche Nennung und Beschreibung aller Elemente. Punktuell konnten hier Vereinfachungen gefunden werden. Die Einführung einer Verordnung zum Arbeitsvertragsrecht hätte zwar den Vorteil, dass viele technische Details auf Verordnungsebene gelöst werden könnten, wäre aber der Lesbarkeit insofern abträglich, als dann nicht mehr alle Vorschriften gesammelt wären.

Zu Art. 36c – Information über wesentliche Bedingungen des Arbeitsverhältnisses

Abs. 1 setzt die sehr umfangreichen Bestimmungen von Art. 4 Abs. 1 und 2 der Richtlinie um und wiederholt dabei weitgehend deren Wortlaut, weil der erforderliche Detaillierungsgrad einerseits keine Vereinfachungen zulässt, und andererseits die Begriffe mit dem übrigen Arbeitsvertragsrecht im Einklang stehen und verständlich sind.

- **Bst. a** verlangt Namen und Anschrift der Vertragsparteien und ersetzt den bestehenden Art. 27 Abs. 3 Bst. a, in welchem lediglich Personalien des Arbeitgebenden und nicht auch jene des Arbeitnehmenden verlangt werden. Nach Massgabe von Art. 4 Abs. 2 Bst. b der Richtlinie umfasst die Anschrift auch die Nennung des Sitzes des Unternehmens oder gegebenenfalls des Wohnsitzes des Arbeitgebenden.

- **Bst. b** dient der Umsetzung 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 Arbeitgebende darauf hinweisen, dass der 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 zu 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 Beginn des Arbeitsverhältnisses, welche bereits nach geltendem Recht (Art. 27 Abs. 3 Bst. b) zu machen sind.
- **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 Lehre und Praxis endet ein befristetes Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten oder bestimmbaren 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** sind – in Umsetzung von Art. 4 Abs. 2 Bst. f der Richtlinie – bei Leiharbeitnehmenden Name und Anschrift des Einsatzbetriebs oder der Einsatzbetriebe zu nennen, wenn und sobald diese bekannt sind. Hierzu ist darauf hinzuweisen, dass Art. 19 Abs. 2 des Arbeitsvermittlungsgesetzes

(AVG)³⁶ festlegt, welche Punkte zwingend in einem Arbeitsvertrag zwischen dem Verleiher und dem Arbeitnehmenden zu regeln sind. Die Identität des Einsatzbetriebs gehört nicht dazu.³⁷ Die Materien im AVG sind zwingend in einem schriftlichen Vertrag zu regeln und eine Verletzung dieser Pflicht kann zu Sanktionen gegen den Verleiher führen.³⁸ Im Gegensatz dazu verlangt die Richtlinie die Nennung der Informationen nicht zwingend in einem Vertrag. Aus diesem Grund 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. Anspruch auf diese Information besteht lediglich aufgrund des Arbeitsvertragsrechts.

- **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.
- **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 der 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 unserem Recht entsprechend angepasst wird.

³⁶ Gesetz vom 12. April 2000 über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (Arbeitsvermittlungsgesetz, AVG), LGBl. 2000 Nr. 103.

³⁷ Wohl aber den Einsatzort (Art. 19 Abs. 2 Bst. b AVG).

³⁸ Art. 35 Abs. 2 Bst. c AVG.

- **Bst. k** 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 einzuhaltende Verfahren, einschliesslich der formellen Anforderungen, zu machen. Der Wortlaut von Art. 4 Abs. 2 Bst. i der Richtlinie wird übernommen.
- **Bst. l** 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 verwendet werden. Entsprechend wird die Formulierung des bestehenden Art. 27 Abs. 3 Bst. f übernommen, ergänzt um den Begriff «Entschädigung», da zu den anderen genannten zusätzlichen Lohnbestandteilen (Zulagen, Gratifikationen, Spesen) weitere hinzutreten können und diese Bestimmung jedenfalls alles umfassen soll, was als Lohnbestandteil anzusehen ist.
- **Bst. m** verlangt eine Information über Arbeitszeiten für die Fälle, in denen das Arbeitsmuster völlig oder grösstenteils vorhersehbar ist. Der Begriff «Arbeitsmuster» in Bst. m und n wird von der Richtlinie in Art. 2 Bst. c definiert als «Organisationsform der Arbeitszeit nach einem bestimmten Schema, das vom Arbeitgeber festgelegt wird». Dieser Begriff bezieht sich in einer umfassenderen Weise auf die Art der Arbeitszeiteinteilung, z.B. ob im Schichtbetrieb zu arbeiten ist, nach Gleitzeitmodell oder auf Abruf.
- **Bst. n** regelt die Informationen für die Fälle, in denen das Arbeitsmuster völlig oder grösstenteils unvorhersehbar ist. Das ist insbesondere auch bei Arbeit auf Abruf gegeben. Arbeitnehmende mit unregelmässigen und unvorhersehbaren Einsätzen sollen möglichst 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 Bst. a 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 damit weitgehend dem im öffentlichen Arbeitsrecht verwendeten Begriff der «Lage der Arbeitszeiten».³⁹

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

Abs. 2 setzt Art. 7 Abs. 1 und Abs. 4 der Richtlinie um. Dieser Absatz gilt für Arbeitnehmende, die ihre Arbeit im Ausland zu erbringen haben, ohne dass eine Entsendung stattfindet. Gemäss Art. 7 Abs. 4 der Richtlinie sind diese zusätzlichen Informationen erst erforderlich, wenn der Arbeitseinsatz im Ausland länger als vier Wochen dauert.

Abs. 3 betrifft Arbeitnehmende, die im Sinne der Entsenderichtlinie⁴⁰ 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 – nach dem geltenden Recht von Art. 27 Abs. 4 – alle Entsendungen erfasst werden. Eine Ausnahme bildet das Erfordernis von Abs. 3 Bst. c, auf den Link zur offiziellen nationalen Website hinzuweisen, auf welcher alle für entsandte Arbeitnehmende

³⁹ Siehe Art. 59 Abs 2 der Verordnung I vom 22. März 2005 zum Arbeitsgesetz (ArGV I), LGBl. 2005 Nr. 67.

⁴⁰ 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.

relevanten Rechtsvorschriften publiziert sind. Die Pflicht zu einer solchen Publikation besteht nur für EWR-Staaten.⁴¹

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

Mit **Abs. 5** wird – e contrario – festgelegt, dass bei Arbeitsverhältnissen mit weniger als drei Stunden pro Woche, die aber garantiert sein müssen, die Informationspflichten nach Abs. 1 bis 3 nicht bestehen. In Art. 36a Abs. 3 wird ebenso auf diesen Absatz verwiesen. So dient dieser Absatz der Umsetzung der Bestimmungen von Art. 1 Abs. 3 und 4 der Richtlinie, mit welchen der Geltungsbereich der Richtlinie festgelegt wird. Die RAK erachtet es als wünschenswert, den Begriff «bilden oder angehören» zu definieren.

Satz 2 von Abs. 5 Bst. a wurde wortwörtlich der Richtlinie entnommen, weil sich im liechtensteinischen Recht kein Begriff gebildet hat, der sich für Konzerne oder andere wirtschaftliche Konglomerate verwenden liesse.

Zu Art. 36d – Form und Zeitpunkt der Information

Abs. 1 dient der Umsetzung von Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie und regelt die Fristen und Formen bei einer individuellen Informationspflicht, d.h. in den Fällen, die nicht von Art. 36c Abs. 4 erfasst werden. Im Unterschied zum bestehenden Recht sind neu auch elektronische Formen der Information möglich, solange die Bedingungen von Abs. 1 Bst. b erfüllt sind. Das Erfordernis eines Übermittlungs- und

⁴¹ 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).

Empfangsnachweises nennt die Richtlinie nur bei elektronischer Information. Im Sinne einer Minimalumsetzung soll das auch so übernommen werden.

Der LANV schlägt vor, in jedem Fall einen schriftlichen Vertrag zu verlangen und die Alternative der «schriftlichen Mitteilung» nicht mehr zuzulassen.

Die Regierung möchte den Grundsatz beibehalten, dass der Abschluss eines Arbeitsvertrags auch mündlich möglich ist und dann lediglich die Pflicht zur einseitigen schriftlichen Mitteilung besteht.

Abs. 2 setzt Art. 5 Abs. 2 der Richtlinie um und definiert, bis spätestens wann die Informationen zu erfolgen haben.

Mit Einführung von **Abs. 3** wird Art. 15 der Richtlinie umgesetzt. Für den Fall, dass ein Arbeitgebender seine Informationspflichten nicht fristgerecht oder nicht vollständig erfüllt, werden die gesetzlichen Vermutungen aufgestellt, dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vorliegt, dass keine Probezeit besteht und dass eine Vollzeitstelle vorliegt. Diese gesetzlichen Vermutungen kommen aber nur zum Tragen, wenn der Arbeitnehmende dies beansprucht und der Arbeitgebende sie nicht widerlegt. Zudem können diese gesetzlichen Vermutungen erst entstehen, wenn der Arbeitgebende nach Ablauf der Fristen nach Abs. 2 zur Erfüllung seiner Pflichten aufgefordert wurde und auch die Nachfrist von einer Woche verstreichen liess.

Der LBV, die LIHK und die RAK haben in ihrer Stellungnahme angegeben, dass diese Nachfrist angesichts der drohenden Konsequenzen zu kurz sei. Die LIHK und die RAK forderten zunächst eine Verlängerung auf vier Wochen, stimmten der einwöchigen Frist nach Überarbeitung des Vernehmlassungsentwurfs⁴² aber zu.

⁴² Vgl. S. 18.

Die einwöchige Nachfrist ist sachlich gerechtfertigt: Erstens haben Arbeitgebende ihren Pflichten nach Art. 36c ohnehin auch ohne Aufforderung nachzukommen und zweitens erscheint es ohne grossen Aufwand möglich, binnen einer Woche hinsichtlich der von den gesetzlichen Vermutungen betroffenen Materien (Befristung, Probezeit, Pensum) Klarheit zu schaffen.

zu Art. 36e – Änderungen von Informationen

Abs. 1 bestimmt in Umsetzung von Art. 6 der Richtlinie, unter welchen Bedingungen eingetretene Änderungen der bereits erteilten Informationen zur Verfügung gestellt werden müssen. Mit **Abs. 2** wird bestimmt, dass die gesetzlichen Vermutungen von Art. 36d Abs. 3 auch zum Tragen kommen können, wenn diese Informationen über spätere Änderungen nicht pflichtgemäss erteilt werden.

zu Art. 36f – Pflichtfortbildung

Art. 36f verlangt zur Umsetzung von Art. 13 der Richtlinie, dass Fortbildungen für die Arbeitnehmenden kostenlos sind und als Arbeitszeit zu entlohnen sind, wenn eine gesetzliche Vorschrift, ein GAV oder ein Normalarbeitsvertrag verlangen, dass der Arbeitgebende eine solche Fortbildung anbieten muss. Gemäss öffentlichem Arbeitsrecht gilt schon heute, dass eine Fortbildung als Arbeitszeit anzurechnen ist, wenn sie vom Arbeitgebenden angeordnet wird.⁴³ 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. An dieser Rechtslage soll nichts geändert werden. Für die Umsetzung der Richtlinie soll Art. 36f dennoch eingeführt werden.

⁴³ 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. 45b – Kündigungsfristen während der Probezeit

Mit **Abs. 4** wird Art. 8 Abs. 2 Satz 2 der Richtlinie umgesetzt und geregelt, 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 § 1173a Art. 45b nachgebildet ist. Die Umsetzungspflicht verlangt aber dennoch eine gesetzliche Regelung dieser Vorschrift.

Zu Art. 46 Abs. 2 Bst. g – 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, sieht aber vor, dass eine missbräuchliche Kündigung Schadenersatzansprüche auslöst. Damit ist ein hinreichender Schutz gegeben.

Zu Art. 48 – Verfahren

Hinsichtlich der Beweisregeln gilt grundsätzlich auch im Kündigungsrecht, dass jene Partei voll beweispflichtig ist, welche einen Anspruch geltend macht. Die Richtlinie verlangt nun in Art. 18 Abs. 3 eine Beweiserleichterung: Wenn im Raum steht, dass der Arbeitgebende gekündigt hat, weil der Arbeitnehmende ein von der Richtlinie vorgesehenes Recht in Anspruch genommen hat, so reicht es aus, dass der Arbeitnehmende Tatsachen vorträgt, die dies glaubhaft machen. Erbringt der Arbeitgebende dann den Gegenbeweis nicht, so erfolgte die Kündigung missbräuchlich. Zur Umsetzung dieser Regel der Beweislasterleichterung ist **Abs. 3** um die entsprechenden Verweise zu erweitern.

Die WKL erachtet eine unterschiedliche Handhabung bei der Beweisdarlegung als nicht praktikabel und sieht in der Beweiserleichterung grosse Nachteile für die Arbeitgebenden.

Hierzu ist festzuhalten, dass hinsichtlich der Umsetzung von Art. 18 Abs. 3 und 4 der Richtlinie kein Spielraum für eine andere Umsetzung besteht.

Zu Art. 113 – 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 in **Abs. 1** aufzunehmen. Eine Ausnahme hiervon bildet die Bestimmung zur Beweislasteileichterung (Art. 48 Abs. 3). Diese Bestimmung ist beidseitig zwingend, sie ist schon nach geltendem Recht im entsprechenden Katalog von Art. 112 aufgeführt.

Zu den Übergangsbestimmungen

Für bestehende Arbeitsverhältnisse soll das neue Recht grundsätzlich mit Inkrafttreten zur Anwendung kommen. Eine Ausnahme gilt für die in Art. 36c 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 Arbeitnehmender dies verlangt. Diese Übergangsbestimmung folgt der Regelung im deutschen Recht.⁴⁴ Die Frist soll zudem von Art. 36d Abs. 3 abweichen und drei Wochen betragen.

Der LANV hat in seiner Stellungnahme vorgebracht, die Pflicht zur Information solle in jedem Fall bestehen und nicht erst mit Aufforderung entstehen. Dies vor

⁴⁴ § 5 des deutschen NachwG.

allem deshalb, weil Arbeitnehmende kaum von ihren Arbeitgebenden über neue Rechte und damit über dieses Gesetz informiert würden.

Aus Sicht der Regierung ist es angesichts des zu erwartenden Aufwands unnötig, dass für alle bestehenden, dem liechtensteinischen Recht unterstehenden Arbeitsverhältnisse diese Informationen zu verschriftlichen sind, ohne dass ein Bedürfnis danach besteht.

6. VERFASSUNGSMÄSSIGKEIT / RECHTLICHES

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

7. AUSWIRKUNGEN AUF VERWALTUNGSTÄTIGKEIT UND RESSOURCENEINSAATZ

7.1 Neue und veränderte Kernaufgaben

Für die Verwaltung entstehen keine neuen Kernaufgaben, ebenso werden keine verändert.

7.2 Personelle, finanzielle, organisatorische und räumliche Auswirkungen

Das Gesetz hat keine personellen, finanziellen, organisatorischen oder räumlichen Auswirkungen auf die Verwaltungstätigkeit. Die Arbeitgebenden werden ihre Musterverträge oder Musterinformationsschreiben überprüfen und allenfalls anpassen müssen, es handelt sich hierbei aber um einen einmaligen Aufwand.

7.3 Betroffene UNO-Nachhaltigkeitsziele und Auswirkungen auf deren Umsetzung

Am 15. September 2015 verabschiedeten die Mitgliedstaaten der UNO im Rahmen eines Gipfeltreffens die sogenannte UNO-Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung. Diese Agenda umfasst insgesamt 17 Nachhaltigkeitsziele, die sogenannten Sustainable Development Goals (SDGs), sowie 169 Unterziele, die weiter ins Detail gehen.

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 SDGs sind nicht ersichtlich.

7.4 Evaluation

Es ist keine Frist für eine Evaluation vorgesehen.

II. ANTRAG DER REGIERUNG

Aufgrund der vorstehenden Ausführungen unterbreitet die Regierung dem Landtag den

Antrag,

der Hohe Landtag wolle diesen Bericht und Antrag zur Kenntnis nehmen und die beiliegende Gesetzesvorlage in Behandlung ziehen.

Genehmigen Sie, sehr geehrter Herr Landtagspräsident, sehr geehrte Frauen und Herren Abgeordnete, den Ausdruck der vorzüglichen Hochachtung.

**REGIERUNG DES
FÜRSTENTUMS LIECHTENSTEIN**

gez. Brigitte Haas

III. REGIERUNGSVORLAGE

Gesetz

vom ...

über die Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:

I.

Abänderung bisherigen Rechts

§ 1173a des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches 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:

Art. 1 Abs. 2

2) Als Einzelarbeitsvertrag gilt auch der Vertrag, durch den sich der Arbeitnehmer verpflichtet:

- a) zur regelmässigen Leistung von stunden-, halbtage- oder tageweiser Arbeit (Teilzeitarbeit) im Dienst des Arbeitgebers; oder
- b) sich für einen Arbeitseinsatz bereitzuhalten und diesen nach Abruf des Arbeitgebers zu leisten (Arbeit auf Abruf).

Art. 3a

1a. Arbeitspflicht bei Arbeit auf Abruf

1) Der Arbeitnehmer hat sich bei Arbeit auf Abruf während der vereinbarten Referenzzeiten für einen Abruf bereitzuhalten.

2) Er ist nicht zur Leistung von Arbeit verpflichtet, wenn:

- a) der geplante Einsatz ausserhalb der vereinbarten Referenzzeiten liegt; oder
- b) ihm der geplante Einsatz nicht schriftlich und wenigstens vier Tage vor dessen Beginn angekündigt wurde.

3) Die Frist nach Abs. 2 Bst. b kann durch Gesamtarbeitsvertrag verkürzt werden; sie muss aber mindestens drei Tage betragen.

Art. 9a

1a. Arbeit auf Abruf

1) Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer bei Arbeit auf Abruf den Lohn für die tatsächlich geleistete Arbeitszeit zu entrichten, mindestens aber den höheren der folgenden beiden Beträge:

- a) den Lohn nach den Vorschriften über den Annahmeverzug (Art. 17) 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; oder
- b) den Lohn, der geschuldet wäre, wenn der Arbeitnehmer einen Viertel der vereinbarten Referenzzeiten als tatsächliche Arbeitszeit geleistet hätte.

2) Erfolgt der Widerruf eines Arbeitseinsatzes nicht vor Beginn der Ankündigungsfrist nach Art. 3a Abs. 2 Bst. b oder Abs. 3, so ist der ursprünglich angekündigte Einsatz wie geleistete Arbeitszeit nach Abs. 1 zu entlohnen.

Art. 27 Abs. 3 bis 6

Aufgehoben

Art. 36a Abs. 3

3) Ersucht ein Arbeitnehmer, der schon seit mindestens sechs Monaten beim selben Arbeitgeber beschäftigt ist, diesen um ein Arbeitsverhältnis mit vorhersehbareren Arbeitszeiten und sichereren Arbeitsbedingungen, und ist eine entsprechende Stelle verfügbar, so hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer binnen eines Monats oder – bei Arbeitgebern mit weniger als 250 Arbeitnehmern – binnen drei Monaten eine begründete schriftliche Antwort zu erstatten. Bei Arbeitgebern mit weniger als 250 Arbeitnehmern kann die Antwort auch mündlich erfolgen, wenn derselbe Arbeitnehmer zusätzlich bereits ein ähnliches Ersuchen vorgebracht hat und die Begründung für die Antwort bezüglich der Situation des Arbeitnehmers gleich geblieben ist. Ersuchen nach Satz 1 können jährlich gestellt werden. Dieser Absatz findet keine Anwendung, wenn der Arbeitgeber eine natürliche Person ist, für deren Haushalt die Arbeit erbracht wird, oder es sich nicht um ein Arbeitsverhältnis nach Art. 36c Abs. 5 handelt.

Art. 36b Abs. 2

2) Auf die Berechnung der Dauer des Arbeitsverhältnisses nach Abs. 1 findet Art. 34c Abs. 8 sinngemäss Anwendung.

Sachüberschrift vor Art. 36c

5. Informationspflichten

Art. 36c

a) Information über wesentliche Bedingungen des Arbeitsverhältnisses

1) Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer Informationen über die für das Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen in der in Art. 36d Abs. 1 vorgeschriebenen Form zur Verfügung zu stellen; dazu gehören insbesondere:

- a) der Name und die Anschrift der Vertragsparteien;
- b) der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden oder seinen Arbeitsort frei wählen kann;
- c) die Umschreibung der Tätigkeit und zwar entweder:
 - 1. die Funktionsbezeichnung, der 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) der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses;
- e) bei befristeten Arbeitsverhältnissen der Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses;
- f) bei Leiharbeitnehmern der Name und die Anschrift des Einsatzbetriebs, wenn und sobald bekannt;
- g) gegebenenfalls die Dauer und die Bedingungen der Probezeit;

- h) gegebenenfalls der 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;
- k) 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;
- l) der Arbeitslohn (Geld- und Naturallohn), die Zulagen, Gratifikationen, Spesen und Entschädigungen, falls solche zusätzlichen Lohnbestandteile vereinbart wurden, sowie die Periodizität und Art der Auszahlung aller Lohnbestandteile;
- m) falls die Arbeitsmuster völlig oder grösstenteils vorhersehbar sind:
 - 1. die täglichen oder wöchentlichen Arbeits- und Ruhezeiten des Arbeitnehmers;
 - 2. gegebenenfalls die Modalitäten und die Vergütung von Überstunden; und
 - 3. gegebenenfalls etwaige Modalitäten von Schichtänderungen;
- n) falls die Arbeitsmuster völlig oder grösstenteils unvorhersehbar sind:
 - 1. der Grundsatz, dass der Arbeitsplan variabel ist, allenfalls die Anzahl der garantierten bezahlten Stunden und die Vergütung für zusätzlich zu diesen garantierten Stunden erbrachte Arbeiten;
 - 2. die Referenzzeiten nach Art. 3a Abs. 1, in denen auf Aufforderung des Arbeitgebers Arbeit stattfinden kann;

- 3. die Ankündigungsfrist nach Art. 3a Abs. 2 Bst. b und 3;
- o) die für das Arbeitsverhältnis allenfalls geltenden Normal- oder Gesamtarbeitsverträge;
- p) der Name und die Anschrift der Einrichtungen, bei denen der Arbeitnehmer obligatorisch oder freiwillig vom Arbeitgeber versichert ist.

2) Hat der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung länger als vier aufeinanderfolgende Wochen im Ausland zu erbringen, so hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer vorbehaltlich Abs. 3 vor dessen Abreise zusätzlich folgende Informationen zur Verfügung zu stellen:

- a) der Staat, in dem die Arbeitsleistung erbracht werden soll und deren voraussichtliche Dauer;
- b) die Währung, in der der Lohn entrichtet wird;
- c) gegebenenfalls die mit der Auslandstätigkeit verbundenen Vorteile in Geld oder Naturalien;
- d) gegebenenfalls die Bedingungen für die Rückführung des Arbeitnehmers.

3) Arbeitnehmern, die länger als vier aufeinanderfolgende Wochen ins Ausland entsandt werden, sind zusätzlich zu den Informationen nach Abs. 1 und 2 folgende Informationen zur Verfügung zu stellen:

- a) der Lohn, auf die sie nach dem Recht des Staates, in dem die Arbeitsleistung erbracht werden soll, Anspruch haben;
- b) gegebenenfalls die Entsendezulagen und Regelungen für die Erstattung von Reise-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten;

- c) bei einer Entsendung in den Europäischen Wirtschaftsraum der Link zu der offiziellen nationalen Website des Staates, in dem die Arbeitsleistung erbracht wird, nach Art. 5 Abs. 2 der Richtlinie 2014/67/EU.

4) Die Informationspflichten nach Abs. 1 Bst. g bis m und p, Abs. 2 Bst. b sowie Abs. 3 Bst. a können durch einen Hinweis auf die für die entsprechenden Bereiche geltenden Bestimmungen eines Gesetzes oder eines Normal- oder Gesamtarbeitsvertrags erfüllt werden.

5) Abs. 1 bis 3 gelten für Arbeitsverhältnisse, bei denen:

- a) 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;
- b) vor dem Beschäftigungsbeginn kein garantierter Umfang bezahlter Arbeit festgelegt ist.

Art. 36d

b) Form und Zeitpunkt der Information

1) Die Informationen nach Art. 36c sind in einem Arbeitsvertrag oder in einer schriftlichen Mitteilung des Arbeitgebers wie folgt dem Arbeitnehmer zur Verfügung zu stellen:

- a) in Papierform; oder
- b) in elektronischer Form, sofern:

1. die Informationen für den Arbeitnehmer zugänglich sind;
2. die Informationen gespeichert und ausgedruckt werden können; und
3. der Arbeitgeber einen Übermittlungs- oder Empfangsnachweis erhält.

2) Die Informationen sind dem Arbeitnehmer innerhalb folgender Zeiträume individuell zur Verfügung zu stellen:

- a) bei Informationen nach Art. 36c Abs. 1 Bst. a bis e, g, l, m und n spätestens innerhalb einer Woche nach dem ersten Arbeitstag;
- b) bei allen übrigen Informationen nach Art. 36c Abs. 1 innerhalb eines Monats nach dem ersten Arbeitstag.

3) Kommt ein Arbeitgeber seinen Informationspflichten nach Art. 36c innerhalb der Fristen nach Abs. 2 und danach binnen einer Woche nach einer Aufforderung nicht oder nicht vollständig nach, so wird – soweit der Arbeitgeber nicht eine natürliche Person ist, für deren Haushalt die Arbeit erbracht wird – zugunsten des Arbeitnehmers vermutet, dass:

- a) ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vorliegt;
- b) keine Probezeit besteht; und
- c) der Arbeitnehmer eine Vollzeitstelle innehat.

Art. 36e

c) Änderungen von Informationen

1) Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer Änderungen der Informationen nach Art. 36c Abs. 1 bis 3 unverzüglich, spätestens jedoch am Tag ihres Wirksamwerdens in Form eines Dokuments zur Verfügung zu stellen. Dies ist nicht erforderlich, wenn die Änderung aufgrund der Änderung einer Bestimmung eines

Gesetzes oder eines Normal- oder Gesamtarbeitsvertrages, auf die in Art. 36c Abs. 4 verwiesen wurde, erfolgte.

2) Kommt ein Arbeitgeber seinen Informationspflichten nach Abs. 1 nicht fristgerecht oder nicht vollständig nach, gilt Art. 36d Abs. 3 entsprechend.

Art. 36f

6. Pflichtfortbildung

Ist der Arbeitgeber aufgrund der Bestimmungen eines Gesetzes oder eines Normal- oder Gesamtarbeitsvertrages verpflichtet, einem Arbeitnehmer Fortbildung im Hinblick auf die ausgeübte Arbeit anzubieten, so hat der Arbeitgeber diese Fortbildung kostenlos anzubieten und als Arbeitszeit anzurechnen. Die Fortbildung hat soweit möglich während der üblichen Arbeitszeiten des Arbeitnehmers stattzufinden.

Art. 45b Abs. 4

4) Wird nach Ablauf der gesetzlichen oder vereinbarten Probezeit ein befristetes Arbeitsverhältnis verlängert, kann keine neue Probezeit vereinbart werden, es sei denn, eine solche wäre durch neue Aufgaben des Arbeitnehmers gerechtfertigt.

Art. 46 Abs. 2 Bst. g

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

- g) weil der Arbeitnehmer seine Rechte nach Art. 3a, 9a, 36a, 36d Abs. 3, Art. 36e Abs. 2, Art. 36f oder 45b Abs. 4 in Anspruch genommen hat oder nehmen will.

Art. 48 Abs. 3

3) Trägt der Arbeitnehmer im Verfahren Tatsachen vor, die darauf schliessen lassen, dass die Kündigung aufgrund der Beantragung oder Inanspruchnahme einer Freistellung aus familiären Gründen nach Art. 34a bis 34d oder aufgrund der Inanspruchnahme seiner Rechte nach Art. 3a, 9a, 36a, 36d Abs. 3, Art. 36e Abs. 2, Art. 36f oder 45b Abs. 4 ausgesprochen wurde, obliegt dem Arbeitgeber der Nachweis, dass die Kündigung aus anderen Gründen erfolgt ist.

Art. 113 Abs. 1 (Änderung der Artikelaufzählung)

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

Art. 3a (Arbeitspflicht bei Arbeit auf Abruf)

(...)

Art. 9a (Arbeit auf Abruf)

(...)

Art. 36a Abs. 3 (Ersuchen um ein Arbeitsverhältnis)

Art. 36c und 36d (Informationspflichten)

Art. 36f (Pflichtfortbildung)

(...)

II.

Umsetzung von EWR-Rechtsvorschriften

Dieses Gesetz 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 (ABl. L 186 vom 11.7.2019, S. 105).

III.

Übergangsbestimmung

Hat das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bereits bestanden, so entstehen die Informationspflichten des Arbeitgebers nach § 1173a Art. 36c, sobald der Arbeitnehmer den Arbeitgeber zur Erteilung der Informationen auffordert. Bezüglich der Fristen und Säumnisfolgen ist § 1173a Art. 36d anwendbar, jedoch gilt anstelle der Frist von einer Woche eine Frist von drei Wochen ab Aufforderung des Arbeitnehmers zur Erteilung der Informationen.

IV.

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt unter Vorbehalt des ungenutzten Ablaufs der Referendumsfrist am ... (1./Monat/Jahr) in Kraft, andernfalls am Tag nach der Kundmachung.

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 Fischereiunternehmen 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 Vollzeitarbeitsverträge 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 Strafge­lder 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 erwachenden 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 vorhersehbare 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 Kleinstunternehmen 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
