

Beschäftigungsbedingungen

Für Arbeitskräfte ist es unerlässlich, bereits im Vorfeld über die für ein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen informiert zu sein. Hierdurch werden Unsicherheiten vermieden, und auf dem Arbeitsmarkt herrscht mehr Transparenz. Dies betrifft wesentliche Angaben wie den Arbeitsplatz, die anfängliche Grundvergütung und andere Bestandteile des Arbeitsentgelts, eine Tätigkeitsbeschreibung, die Arbeitszeiten, den Urlaubsanspruch und die Kündigungsfristen für beide Seiten.

Herausforderungen

In den vergangenen Jahren haben verschiedene Formen befristeter Arbeitsverträge zugenommen. Einige dieser Vertragsformen können es komplizierter machen, die Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis zu verstehen. Ferner gestalten sich Arbeitsverhältnisse zunehmend flexibler, was die Autonomie der Beschäftigten stärken und die Unternehmensentwicklung fördern, gleichzeitig aber auch dazu führen kann, dass die Beschäftigten ihre Rechte weniger gut kennen und die Informationspflichten für Arbeitgeber, auch während der Probezeiten und im Falle von Kündigungen, unklar sind.

Situation auf EU-Ebene

Gemäß der Richtlinie über die Unterrichtung der Arbeitnehmer¹ sind Arbeitskräfte innerhalb eines Zeitraums von höchstens zwei Monaten in schriftlicher Form über die wesentlichen Bedingungen ihres Arbeitsverhältnisses (Beschreibung der Arbeit, Dauer, Arbeitsentgelt, Arbeitszeit usw.) zu unterrichten.

Ein Anspruch auf Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung ist in Artikel 30 der Grundrechtecharta der EU verankert. Artikel 153 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union sieht vor, dass die EU die Mitgliedstaaten beim Schutz der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsvertrags unterstützt und durch Richtlinien Mindeststandards erlässt. Allerdings gibt es kein Sekundärrecht der EU mit allgemeinen Bestimmungen zu individuellen Entlassungen und keine EU-Rechtsvorschriften zur Dauer von Probezeiten.

Nichtsdestotrotz bestehen Regelungen für spezielle Sachverhalte. Gemäß der Richtlinie über die Unterrichtung der Arbeitnehmer sind die Arbeitgeber verpflichtet, einen Arbeitnehmer über die Länge der bei der Kündigung einzuhaltenden Fristen oder, falls dies zum Zeitpunkt der Unterrichtung nicht angegeben werden kann, über die Modalitäten der Festsetzung der Kündigungsfristen in Kenntnis zu setzen. In der Richtlinie über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen² ist festgelegt, dass der Übergang eines Unternehmens keinen wirksamen Grund zur Kündigung darstellt. Die Mutterschutzrichtlinie³⁴ sieht zudem einen besonderen Kündigungsschutz für Frauen während der Schwangerschaft sowie für Elternteile das Recht auf Vaterschaftsurlaub und/oder Adoptionsurlaub vor. Mit der Richtlinie zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf⁵ werden Arbeitnehmer vor einer Entlassung im Falle einer Diskriminierung aus einem unzulässigen Grund, einschließlich Viktimisierung, geschützt⁶.

¹ Richtlinie 91/533/EWG.

² Richtlinie 2001/23/EG.

³ Richtlinie 92/85/EWG.

⁴ Richtlinie 2006/54/EG.

⁵ Richtlinie 2000/78/EG.

⁶ Es gibt weitere Antidiskriminierungs-Richtlinien (wie die Richtlinie 2006/54/EG oder die Richtlinie 2000/43/EG), die ebenfalls einen besonderen Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung beinhalten.

Situation in den Mitgliedstaaten

Die Mitgliedstaaten können über die auf EU-Ebene festgelegten Mindeststandards hinausgehen. Im Zusammenhang mit der Richtlinie über die Unterrichtung der Arbeitnehmer haben mehrere Mitgliedstaaten zusätzliche Angaben in die Liste mit Informationen aufgenommen, die den Arbeitskräften vorzulegen sind, darunter Angaben zur Probezeit oder Angaben zum Sozialschutz. Einige Mitgliedstaaten verlangen, dass dem Arbeitnehmer die Angaben zum Arbeitsverhältnis *vor Beginn* oder am ersten Tag der Vertragslaufzeit vorgelegt werden, und viele andere Mitgliedstaaten sehen dafür kürzere Fristen als die Maximalfrist von zwei Monaten vor.

In den einzelnen Mitgliedstaaten kommen bei Entlassungen und beim Zugang zu unparteiischen Streitbeilegungssystemen sehr unterschiedliche Rechtsvorschriften zur Anwendung. Zwar gibt es einige Gemeinsamkeiten, doch die jeweiligen Systeme unterscheiden sich in Bezug auf die zulässigen Gründe sowie auf Sanktionsregelungen im Falle ungerechtfertigter Entlassungen (z. B. Wiedereingliederung oder finanzieller Ausgleich) oder auf die Gestaltung von Abfindungszahlungen. Auch bei der Art der zuständigen Beschwerdestellen (z. B. Ziviljustiz, spezialisierte Arbeitsgerichte, Vermittlung oder Schlichtung) kann es Unterschiede geben. Häufig sehen einzelstaatliche Rechtsvorschriften auch eine Höchstdauer für Probezeiten vor, wobei es allerdings große Unterschiede hinsichtlich der Länge gibt, die von 1 bis 12 Monate reicht. In der Mehrheit der Länder beträgt diese Höchstdauer jedoch 3 bis 6 Monate.

In den letzten Jahren haben einige Mitgliedstaaten Reformen ihrer Systeme unternommen, um den Rechtsrahmen für Entlassungen wirksamer und transparenter zu gestalten und einen Ausgleich zwischen der Notwendigkeit eines wirksamen Schutzes der Arbeitskräfte und der erforderlichen Rechtssicherheit für die Arbeitgeber zu schaffen. Diese Reformen hatten Veränderungen bei der Gestaltung der Abfindungszahlungen, vereinfachte Kündigungsbedingungen und verbesserte Vorverfahren vor der Anrufung von Gerichten bei Konflikten zur Folge.

Internationale Dimension

Mehrere IAO-Übereinkommen tragen dazu bei, Arbeitskräfte für ihre Rechte zu sensibilisieren.⁷ Im Jahre 1996 wurde ein neues Recht in die Europäische Sozialcharta⁸ aufgenommen, um den Schutz bei Kündigung zu gewährleisten (Artikel 24). Dieser umfassende Artikel, der von 14 EU-Mitgliedstaaten angenommen wurde, sieht ein Recht auf Beschwerde und Rechtsbehelf im Falle einer ungerechtfertigten Kündigung vor.

Mit dem von 10 EU-Mitgliedstaaten ratifizierten IAO-Übereinkommen über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber wird der Schutz der Rechte von Arbeitnehmern bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch ihren Arbeitgeber gewährleistet. Es stellt sicher, dass das Arbeitsverhältnis mit einer Arbeitskraft wegen einer Diskriminierung aus einer Reihe von Gründen nicht beendet werden kann. Ferner sieht es im Sinne der Arbeitskräfte Kündigungsfristen, Anfechtungsverfahren und Einkommenssicherung

⁷ IAO-Übereinkommen über die Arbeitsaufsicht; Übereinkommen zur Arbeitsverwaltung, zur Arbeitnehmervertretung und zum Schutz vor Diskriminierungen; Empfehlung betreffend das Arbeitsverhältnis (2006, Nr. 198); Protokoll von 2014 zum Übereinkommen über Zwangsarbeit.

⁸ Die Europäische Sozialcharta ist ein Vertrag des Europarates, der 1961 angenommen und 1996 überarbeitet wurde.

sowie eine Begründung der Entlassung und die Notwendigkeit eines triftigen Grunds dafür vor.