

*Josephine Klein*  
*AK*  
*Wien*

## Aktenvermerk

An: Christoph Klein, Alice Kundtner, VP Günther Goach

Kopie an:

Bearbeitet von: Walter Gagawczuk

Abt: SP

TelNr: 2589

Erstellt am 29.3.2016

aktualisiert am:

Version: 1

Erstellt im Auftrag von:

Übersandt im Auftrag von:

**Betreff: Konsultation zur Richtlinie 91/533 EWG („Written Statement Directive“) – Verpflichtung des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über seine Beschäftigungsbedingungen**

---

Kernpunkt der Richtlinie 91/533/EWG (auch unter den Bezeichnungen Nachweisrichtlinie oder Dienstzettelrichtlinie bekannt) ist das Recht der AN, zu Beginn ihres Arbeitsverhältnisses schriftlich über wesentliche Aspekte ihres Arbeitsverhältnisses unterrichtet zu werden.

Derzeit wird die Richtlinie auf europäischer Ebene evaluiert. Diese Evaluierung findet im Zuge des Programms zur Gewährleistung der Effizienz und Leistungsfähigkeit der Rechtsetzung der Europäischen Kommission (REFIT) statt. Ziel von REFIT ist, das EU-Recht einfacher und zweckmäßiger zu gestalten und Kosten (für Unternehmen) zu senken.

Die Beteiligung der BAK an der Konsultation ist wichtig um einerseits die Bedeutung der Richtlinie für den Schutz der AN und andererseits Möglichkeiten der Verbesserung aufzuzeigen. Weiters werden Argumente vorgebracht, die darlegen warum die Ausstellung eines Dienstzettels keine unverhältnismäßigen Kosten (für Unternehmen) verursacht.

Insbesondere weist die BAK in der Konsultation darauf hin, dass der Dienstzettel dazu beiträgt Missverständnisse und Rechtsstreitigkeiten vorzubeugen und auf Grund zusehends komplexer werdender arbeitsrechtlicher Rahmenbedingungen immer wichtiger wird.

Aufgezeigt wird, dass gerade jene Branchen, in denen die Pflicht einen Dienstzettel auszustellen (insbesondere Bau-, Kleintransport- und Gastgewerbe) sehr oft nicht eingehalten wird, auch diejenigen Branchen sind, in denen es die meiste Unklarheit über die Arbeitsbedingungen und die meisten Streitfälle gibt.

An Verbesserungsbedarf wird insbesondere vorgebracht:

Der Dienstzettel sollte auch Angaben über Klagsfristen bzw sonstige Fristen für die Geltendmachung der Ansprüche enthalten.

Sachbezüge sollten gesondert ausgewiesen werden.

Erforderlich sind effektive Sanktionen bei einem Verstoß gegen die Pflicht zur Ausstellung eines Dienstzettels.

Es sollte klarge stellt werden, dass die Richtlinie auf alle Formen der Telearbeit zur Anwendung kommt. Für Crowdwork und ähnliche neue Beschäftigungsformen wäre eine problemadäquate Lösung zum Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen erforderlich.