

# LP ADVISORY

**NEWSLETTER 04/2022**

**09.08.2022**



IN DIESER AUSGABE

1. Transparenzdekret

**1**

## **Transparenzdekret - Neue Verpflichtungen für Arbeitgeber zur Information der Arbeitnehmer**

Für alle Kunden

Das Gesetzesdekret Nr. 104 vom 27. Juni 2022, bekannt als Transparenzdekret, das am 29. Juli 2022 im Amtsblatt veröffentlicht wurde, setzt die EU-Richtlinie 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union um und führt neue Verpflichtungen für Arbeitgeber in Bezug auf die Informationen ein, die den Arbeitnehmern in Arbeitsverträgen zur Verfügung gestellt werden müssen.

Das Transparenzdekret wird am 13. August 2022 in Kraft treten. Für Arbeitnehmer, die vor diesem Datum eingestellt wurden und den Arbeitgeber schriftlich um die Erteilung von Auskünften im Rahmen des genannten Dekrets ersuchen, gilt jedoch eine Übergangsfrist von 60 Tagen.

### **Umfang der Anwendung**

Das Transparenzdekret gilt für alle Beschäftigungsverhältnisse sowie für koordinierte und kontinuierliche Kooperationsbeziehungen.

Selbständige Arbeitsverhältnisse (sofern sie nicht koordinierte und kontinuierliche Kooperationsbeziehungen sowie Agentur- und Handelsvertreterverträge umfassen) sind ausgeschlossen. Ebenfalls ausgeschlossen sind Arbeitsverhältnisse, die durch eine vorgegebene

und tatsächliche Dauer von 3 Stunden pro Woche oder weniger in einem Bezugszeitraum von 4 aufeinanderfolgenden Wochen gekennzeichnet sind.

### **Informationen zum Arbeitsverhältnis**

Der Arbeitgeber und der Auftraggeber stellen den Arbeitnehmern die folgenden Informationen zur Verfügung:

- Identität der Parteien, einschließlich der verschiedenen Arbeitgeber in Netzverträgen;
- Ort der Arbeitsleistung: Ist dieser nicht festgelegt, muss der Arbeitgeber die Beschäftigung an verschiedenen Orten bekannt geben oder erklären, dass der Arbeitnehmer seinen Arbeitsort frei wählen kann;
- Sitz oder Wohnsitz des Arbeitgebers;
- Einstufung, Niveau und Qualifikation des Arbeitnehmers oder alternativ dazu die Merkmale oder eine zusammenfassende Beschreibung der geforderten Dienstleistung;
- Datum des Beginns der Beschäftigung;
- Art des Vertrags (befristeter Vertrag, unbefristeter Vertrag, Berufsausbildungsvertrag, Vertrag mit Unterbrechungen usw.): Bei einem befristeten Vertrag ist die Dauer anzugeben;
- Die Identität des verwendenden Unternehmens für Arbeitnehmer, die von Arbeitsagenturen verwaltet werden;
- Gegebenenfalls die Dauer der Probezeit;
- Der ursprüngliche Betrag der Vergütung oder ansonsten die Vergütung mit ihren Bestandteilen. Die Zahlungsfristen und -modalitäten sind anzugeben;
- Die Einteilung der normalen Arbeitszeit, die Bedingungen für Überstunden, die Bedingungen für Schichtwechsel, wenn es eine vorhersehbare Organisation der Arbeitszeit gibt;
- Ist der Zeitplan weitgehend unvorhersehbar, informiert der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über die Variabilität des Zeitplans, den Mindestumfang der garantierten Stunden, die Vergütung für die über die garantierten Stunden hinausgehende Arbeit, die Stunden und Tage, an denen der Arbeitnehmer die Leistungen zu erbringen hat, sowie die Mindestkündigungsfrist, auf die der Arbeitnehmer vor Beginn des Dienstes Anspruch hat, und die Frist, innerhalb derer der Arbeitgeber den Auftrag kündigen kann

Diese Informationen über das Arbeitsverhältnis müssen im schriftlichen Einzelarbeitsvertrag oder in der Kopie der Mitteilung über den Beginn des Arbeitsverhältnisses, die dem Arbeitsamt elektronisch übermittelt wird, enthalten sein.

Es besteht jedoch eine Verpflichtung zur Erteilung weiterer Informationen, die dem Arbeitnehmer innerhalb von 7 Tagen nach Arbeitsaufnahme schriftlich mitgeteilt werden müssen, sofern sie nicht im Arbeitsvertrag enthalten, sind:

- das Recht auf eine vom Arbeitgeber angebotene Schulung, falls vorhanden;

- die Dauer des Urlaubs und des sonstigen bezahlten Urlaubs, auf den der Arbeitnehmer Anspruch hat, oder, falls dies aus den Angaben nicht hervorgeht, die Art und Weise, in der er festgelegt und genommen wird. Die Beschreibung des Urlaubs erscheint recht umfangreich;
- das Verfahren, die Form und die Fristen für die Kündigung;
- der Tarifvertrag oder der Unternehmensvertrag, mit Angabe der Parteien, die ihn unterzeichnet haben;
- die Körperschaften und Institute, die Sozialversicherungs- und Versicherungsbeiträge erhalten, sowie alle Formen des Sozialversicherungsschutzes;
- Die Elemente, die vorgesehen sind, wenn die Dienstleistung unter Verwendung automatisierter Entscheidungs- oder Überwachungssysteme erbracht werden soll.

### **Probezeit**

Die Höchstdauer der Probezeit darf sechs Monate nicht überschreiten, unbeschadet der in Tarifverträgen vorgesehenen kürzeren Dauer. Bei befristeten Verträgen hat die Probezeit eine angemessene Dauer, die sich auch nach den zu erfüllenden Aufgaben richtet.

Im Falle der Verlängerung eines Arbeitsvertrags zwischen den Parteien für die Wahrnehmung derselben Aufgaben darf das Arbeitsverhältnis nicht einer neuen Probezeit unterworfen werden.

### **Kumulierung der Aufgaben**

Der Arbeitgeber darf seinen Arbeitnehmern weder verbieten, außerhalb der für die zu seinen Gunsten ausgeübte Tätigkeit vorgesehenen Zeiten andere untergeordnete Arbeiten zu verrichten, noch darf er sie aufgrund dieser Situation weniger günstig behandeln.

Diese Bestimmung, die bereits für Teilzeitbeschäftigte galt, ist nun auch auf Vollzeitbeschäftigte anwendbar. Dies gilt unbeschadet der Einhaltung der in Artikel 2105 des Bürgerlichen Gesetzbuchs festgelegten Treuepflicht.

### **Verfahren zur Beilegung von Streitigkeiten**

Der Gesetzgeber unterstreicht die Bedeutung der vom Gesetz vorgesehenen Schlichtungsinstrumente bei Streitigkeiten, die sich aus der Anwendung von Artikeln ergeben, die sich auf Informationen und Daten beziehen, die Arbeitnehmern und Mitarbeitern zur Verfügung zu stellen sind, wie z. B.:

- Schlichtungsversuch gemäß Artikel 410 und 411 der Zivilprozessordnung (Schlichtung vor der bei jeder territorialen Arbeitsaufsichtsbehörde eingerichteten Kommission, Schlichtung vor Gewerkschaften, Schlichtung vor Zertifizierungskommissionen);
- Schlichtung und Schiedsgerichtsbarkeit gemäß den Artikeln 412 und 412-quater (Schlichtungs- und Schiedsstellen);
- Artikel 31(12) des Gesetzes Nr. 183/2010 (Schiedsgerichtskammern).

### **Schutz vor nachteiliger Behandlung und Folgen**

Der Erlass einer Vergeltungsmaßnahme gegen einen Arbeitnehmer, der einen Antrag an seinen Arbeitgeber gestellt oder ein Verfahren, einschließlich eines außergerichtlichen Verfahrens, eingeleitet hat, hat die Ungültigkeit der Handlung des Arbeitgebers zur Folge und wird, sofern es sich nicht um eine Straftat handelt, mit einer Sanktion zwischen 250 und 1 500 Euro geahndet.

Die Arbeitnehmer können sich, auch über einen Gewerkschaftsverband, an die Aufsichtsorgane der Aufsichtsbehörde wenden, die die Sanktion verhängen wird, sobald sie sich von der Wahrhaftigkeit der Meldung überzeugt hat.

### **Schutz vor Entlassung oder Kündigung durch den Auftraggeber und Beweislast**

Es ist dem Arbeitgeber und dem Auftraggeber untersagt, den Vertrag gegenüber den Arbeitnehmern zu kündigen, die ihre Rechte gemäß der Gesetzesverordnung Nr. 104/2022 und der Gesetzesverordnung Nr. 152/1997 wahrgenommen haben. Der Arbeitnehmer kann die Gründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangen, und der Arbeitgeber ist verpflichtet, sie innerhalb von 7 Tagen nach dem Antrag schriftlich mitzuteilen.

Bureau Plattner steht Ihnen für weitere Abklärungen und Bedürfnisse gerne zur Verfügung.



Die hier enthaltenen Informationen sind zum Zeitpunkt der Veröffentlichung der Newsletter gültig; die gesetzlichen Bestimmungen können sich in der Zwischenzeit jedoch geändert haben. Der Inhalt der Newsletter stellt kein Gutachten in Steuer- und/oder Rechtsfragen dar und kann auch nicht als solches für eine spezifische Situation herangezogen werden. LP Advisory übernimmt keine Haftung für unternommene oder unterlassene Handlungen, welche auf Basis dieser Newsletter durchgeführt werden.

Alle Informationen über unsere Datenschutzbestimmungen entnehmen Sie bitte der Privacy Policy auf unserer Homepage: <https://www.lp-advisory.com/de/privacy>. Für Fragen hierzu können Sie sich gerne an folgende E-Mail Adresse wenden: [info@lp-advisory.com](mailto:info@lp-advisory.com).