

**Nur schriftliche Arbeitsverträge informieren
Arbeitnehmer über ihre Rechte und Pflichten!**



**Schriftliche Arbeitsverträge in der Europäischen
Landwirtschaft: Praktiken und Missstände**

© EFFAT 2016

Eine Information der
Europäischen Föderation der Gewerkschaften
Lebensmittel, Landwirtschaft und Tourismus (EFFAT)

www.effat.org

Verfasser: Alena Schuetz
Foto: Arnd Spahn

Anmerkung: Aus Gründen der vereinfachten Lesbarkeit wird auf die geschlechterspezifische Unterscheidung verzichtet.

Schriftliche Arbeitsverträge in der EU: Richtlinien, Zahlen und Fakten

Auf Grund der Entwicklung neuer, diverser Arbeitsformen wurde am 14. Oktober 1991 die Richtlinie 91/533/EWG vom Rat der Europäischen Gemeinschaft beschlossen. Sie sieht eine Harmonisierung der europäischen Praktiken bezüglich der schriftlichen Information des Arbeitnehmers über die für sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen durch den Arbeitgeber vor.

Laut dieser Richtlinie ist jeder Arbeitgeber in der Europäischen Union dazu verpflichtet, seinem Arbeitnehmer ein Schriftstück mit Angaben über die wesentlichen Bedingungen seines Arbeitsverhältnisses auszuhändigen. Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, gemäß nationalen Vorschriften dem Arbeitnehmer das Schriftstück mit den erforderlichen Angaben spätestens zwei Monate nach Aufnahme des Arbeitsverhältnisses zu überreichen. Ausgenommen von dieser Regelung sind Beschäftigungsverhältnisse, die die Gesamtdauer von höchstens einem Monat oder die Wochenarbeitszeit von höchstens acht Stunden nicht überschreiten. Jedem Mitgliedsstaat steht dabei auch frei, für den Arbeitnehmer günstigere Vorschriften zu erlassen (vgl. Richtlinie in Anlage 2).

25 Jahre nach Veranlassung dieser Richtlinie sieht die Realität in den Mitgliedsstaaten allerdings nach wie vor weitestgehend anders aus. Die „5. Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen“ (European Working Condition Survey, EWCS) des Eurofound im Jahre 2010 ergab, dass rund 5%¹ der Beschäftigten in der Europäischen Union keinen schriftlichen Arbeitsvertrag haben (vgl. Eurofound 2012a:18). Der Grund hierfür könnte die nach wie vor stark divergierenden nationalen Gesetze und Gepflogenheiten sein. Wann die Notwendigkeit eines schriftlichen Arbeitsvertrages besteht und in welchem Zeitraum dieses Schriftstück vorzulegen ist, variiert z.T. stark von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat. In einigen EU Mitgliedstaaten ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag nach wie vor generell nicht erforderlich (wie etwa in Spanien). In Deutschland, Finnland, Frankreich, Irland, den Niederlanden, Österreich, Polen, Portugal, dem Vereinigten Königreich und Zypern ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag zwar nicht erforderlich, die *Beschäftigungsbedingungen* müssen allerdings schriftlich vorliegen. In Bulgarien, der Tschechischen Republik, Dänemark, Estland, Italien, Litauen, Lettland, Rumänien, Slowakei, Schweden und Griechenland ist dagegen ein schriftlicher Arbeitsvertrag immer verpflichtend. Die nationalen Gesetzgebungen variieren allerdings auch in Bezug auf den zeitlichen Rahmen, in dem das Schriftstück (Arbeitsvertrag oder Beschäftigungsbedingungen) vorgelegt werden muss. In den meisten der oben genannten Länder muss der Vertrag (oder die Beschäftigungsbedingungen) vor oder unmittelbar nach Aufnahme des Arbeitsverhältnisses ausgestellt und in schriftlicher Form vorliegen, wobei andere Mitgliedstaaten eine längere Frist gewähren. In Griechenland, Irland und Großbritannien sind dies zwei Monate nach Beginn des Beschäftigungsverhältnisses, in den Niederlanden, Zypern, und Finnland beträgt sie einen Monat (vgl. IZA, 2011:39).

¹ Ein anderer Bericht, der auf der gleichen Erhebung beruht, geht sogar von 8,8% aus (vgl. Eurofound, 2012b:22)

Der EU Richtlinie und den nationalen Gesetzgebungen zum Trotz sind Arbeitsverhältnisse, die keinem schriftlichen Vertrag unterliegen, in den einzelnen Mitgliedsstaaten zum Teil noch sehr weit verbreitet (für eine genaue Auflistung siehe Übersicht Seiten 6 und 7).

Die Situation in der Europäischen Landwirtschaft: jeder vierte Landarbeiter verfügt über keinen schriftlichen Arbeitsvertrag

Die EWCS Ergebnisse von 2005 zeigen, dass der Landwirtschaftssektor mit alarmierenden 24% wie kein anderer in Europa von der Absenz schriftlicher Arbeitsverträge betroffen ist (Eurofound, 2009). Eine Auswertung der Daten des European Social Survey (2004-9) durch das Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA, 2011: 38) hat zudem ergeben, dass vor allem in Spanien, Portugal und Italien eine hohe Korrelationen zwischen den Faktoren „Landwirtschaftssektor“ und „Absenz von schriftlichen Arbeitsverträgen“ besteht, also, dass der Sektor besonders stark von dieser Praxis betroffen ist (ebd., 2011: 38). Auch in Griechenland und Rumänien sind mündliche Arbeitsverträge sehr häufig verbreitet (26% und 33,7%), wobei, laut Eurofound (2010) hierbei erneut besonders der Landwirtschaftssektor betroffen ist.

Gerade für die landwirtschaftlichen Wanderarbeiter und Saisonkräfte, deren Anzahl EFFAT auf rund vier Millionen schätzt (vgl. EFFAT, 2014: 2014) werden die z.T. laxen Praktiken in einigen EU Mitgliedstaaten bzgl. der Ausstellung schriftlicher Arbeitsverträge zum Verhängnis. Da Saisonarbeiter *per definitione* oft nur für eine sehr kurze Zeit von wenigen Monaten, Wochen oder gar Tagen tätig sind, schützt die zwei-monatige Frist, die die Europäische Richtlinie den Arbeitgebern gewährt diese Arbeitnehmer nicht ausreichend vor Ausbeutung. Nur wer seine Rechte und Pflichten schwarz auf weiß vorliegen hat, kann diese schließlich auch einklagen! Die Tatsache, dass die nationalen Gesetzgebungen zudem im Bezug auf die Bedingungen für die Notwendigkeit eines schriftlichen Arbeitsvertrages stark variieren (in manchen Ländern ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag nur für unbefristete Beschäftigungsverhältnisse erforderlich, in anderen nur für befristete. Für eine genaue Auflistung, siehe Tabelle Seite 6), schafft zusätzliche Verunsicherung.

Während hierfür leider keine verlässlichen Zahlen existieren, schätzen die EFFAT Mitgliedsorganisationen, dass Saisonarbeiter tatsächlich am stärksten von der Praxis der mündlichen Absprache betroffen sind. In Deutschland wird vermutet, dass circa 90% der vollzeitbeschäftigten Landarbeiter über einen schriftlichen Vertrag verfügen, während nur etwa 20-23% der Saisonkräfte ein solches Dokument erhalten. Diese erfüllen zudem oft nicht die gesetzlichen Vorgaben oder sind anderweitig unvollständig. Außerdem sind rund 15% der Saisonverträge ausschließlich in deutscher Sprache ausgestellt. Nach Aussagen der deutschen Gewerkschaft verfügen nur rund 5-8% der Saisonarbeiter über ein Dokument in ihrer eigenen Sprache.

Auch dies stellt ein Problem dar. Nur wenige EU Mitgliedsstaaten, etwa Frankreich, haben ausdrücklich darüber verfügt, dass den Arbeitnehmern ein Arbeitsvertrag in ihrer eigenen Sprache zusteht. Das Resultat ist also, dass – selbst wenn einige der grenzüberschreitend tätigen Landarbeiter einen formellen schriftlichen Vertrag besitzen – diese oftmals trotzdem nicht wissen, wozu sie sich verpflichtet haben. Das verunsichert und schafft Raum für Ausbeutung.

Unsere Forderung: Ein Schriftlicher Arbeitsvertrag für jeden Landarbeiter in seiner Sprache ab dem Ersten Tag der Beschäftigung !

Nur so kann sichergestellt werden, dass die landwirtschaftlichen Arbeitnehmer in der EU ihre Rechte und Pflichten kennen und im Falle eines Missbrauchs auch einklagen können. Nur wenn garantiert wird, dass der Arbeitsvertrag vor Beginn des Arbeitsverhältnisses oder spätestens bei Aufnahme des Arbeitsverhältnisses schriftlich in der Sprache des Arbeitnehmers vorliegt, können auch die Gruppen von Arbeitnehmern geschützt werden, die Flexibilität und Dynamik der landwirtschaftlichen Produktion erst ermöglichen.

Auch die Europäische Kommission hat im Rahmen der Europa2020 Strategie in einem Dokument zum Thema „Schattenwirtschaft“ empfohlen, die Ausnahmen für die Notwendigkeit schriftlicher Arbeitsverträge auf ein Minimum zu begrenzen, um effektiver gegen Schattenwirtschaft vorgehen zu können (vgl. European Commission, n.d.).

Manche Länder haben bereits auf die Realitäten der kurzzeitigen und saisonalen Beschäftigung im Landwirtschaftssektor reagiert und effektive Instrumentarien entworfen, die Arbeitnehmer schützen und Arbeitgeber dabei bürokratisch entlasten. So wurde z.B. in Frankreich ein besonderer Arbeitsvertrag für Saisonarbeiter entworfen, der sogenannte TESA (Titre Emploi Simplifié Agricole). Dieser Antrag fasst 11 Formalien zusammen (z.B. Arbeitsvertrag und Anmeldung des Arbeitnehmers bei den Behörden). Dieser gilt für Beschäftigungsverhältnisse, die eine Dauer von drei Monaten nicht überschreiten und muss spätestens am letzten Arbeitstag vor Beginn der Beschäftigung bei der französischen landwirtschaftlichen Sozialversicherung „Mutualité Sociale Agricole“ (MSA) vorliegen. Der Vertrag sollte in Französisch sein, allerdings kann der Arbeitnehmer auch einfordern, dass dieser in seine Sprache übersetzt wird. Dies ist ein gutes Beispiel, wie auch kurzzeitig beschäftigte Landarbeiter effektiv geschützt werden können, ohne einen enormen Mehraufwand für die Arbeitgeber darzustellen.

Es ist deshalb unsere Forderung, eine solche Entwicklung auf Europäischer Ebene voranzubringen, um jeden landwirtschaftlichen Arbeitnehmer ab dem ersten Tag seiner Beschäftigung effektiv schützen und informieren zu können.

Übersicht: Arbeitsverträge in der EU, legale Richtlinien, Zahlen und Tendenzen

Land	Gesetzliche Bestimmungen bzgl. schriftlicher Arbeitsverträge	Frist für die Ausstellung des Dokuments	Beschäftigte ohne Arbeitsvertrag 2005 ²	Beschäftigte ohne Arbeitsvertrag 2006 / 2007 ³	Tendenz
BE	verpflichtend für befristete/ "atypische" ⁴ Beschäftigung	Im Voraus oder unmittelbar nach Arbeitsaufnahme	2,50%	2,10%	Abnahme
BG	immer erforderlich	Im Voraus oder unmittelbar nach Arbeitsaufnahme	6,20%	11,30%	Zunahme
DK	immer erforderlich	Im Voraus oder unmittelbar nach Arbeitsaufnahme	10,30%	9,10%	Abnahme
DE	Vertrag nicht erforderlich, aber schriftl. Beschäftigungsbedingungen	Im Voraus oder unmittelbar nach Arbeitsaufnahme	3,70%	1,80%	Abnahme
EE	immer erforderlich ⁵	Im Voraus oder unmittelbar nach Arbeitsaufnahme	5,10%	4,20%	Abnahme
FI	Vertrag nicht erforderlich, aber schriftl. Beschäftigungsbedingungen	spätestens einen Monat nach Arbeitsantritt	2,20%	0,70%	Abnahme
FR	verpflichtend für befristete/ "atypische" Arbeitsverhältnisse	Im Voraus oder unmittelbar nach Arbeitsaufnahme	3,90%	4,5%	Zunahme
GR	immer erforderlich	spätestens zwei Monate nach Arbeitsantritt	26%	--	--
IE	Vertrag nicht erforderlich, aber schriftl. Beschäftigungsbedingungen	spätestens zwei Monate nach Arbeitsantritt	27,70%	33,80%	Zunahme
IT	immer erforderlich	Im Voraus oder unmittelbar nach Arbeitsaufnahme	6,10%	4,80%	Abnahme
LV	immer erforderlich	Im Voraus oder unmittelbar nach Arbeitsaufnahme	5,40%	7,20%	Zunahme
LT	immer erforderlich	Im Voraus oder unmittelbar nach Arbeitsaufnahme	5,30%	3,0% (in 2009)	Abnahme
LU	immer erforderlich	Im Voraus oder unmittelbar nach Arbeitsaufnahme	--	--	--

² Basierend auf der „European Working Conditions Survey“ 2005 vgl. IZA, 2011.

³ Basierend auf der „European Social Survey“, vgl. IZA, 2011.

⁴ z.B. Ausbildung, befristete und saisonale Beschäftigung, Teilzeit etc.

⁵ Ausgenommen: Beschäftigung die eine Dauer von zwei Wochen nicht überschreitet

NL	Vertrag nicht erforderlich, aber schriftl. Beschäftigungsbedingungen	spätestens einen Monat nach Arbeitsantritt	2,10%	5,00%	Zunahme
AT	verpflichtend für befristete/ "atypische" Beschäftigung	Im Voraus oder unmittelbar nach Arbeitsaufnahme	8,60%	10,30%	Zunahme
PL	verpflichtend für befristete/ "atypische" Beschäftigung, ansonsten nur schriftl. Beschäftigungsbedingungen	Im Voraus oder unmittelbar nach Arbeitsaufnahme	5,80%	--	--
PT	verpflichtend für befristete/ "atypische" Beschäftigung ⁶	Im Voraus oder unmittelbar nach Arbeitsaufnahme	7%	10,60%	Zunahme
RO	immer erforderlich	Im Voraus oder unmittelbar nach Arbeitsaufnahme	6,80%	6,1% (in 2008)	Abnahme
SW	immer erforderlich	Im Voraus oder unmittelbar nach Arbeitsaufnahme	0,20%	0,70%	Zunahme
SK	immer erforderlich	Im Voraus oder unmittelbar nach Arbeitsaufnahme	1,30%	2,90%	Zunahme
SL	immer erforderlich	Im Voraus oder unmittelbar nach Arbeitsaufnahme	9,40%	4,50%	Abnahme
SP	verpflichtend für befristete/ "atypische Beschäftigung" oder wenn von einer der beiden Parteien verlangt	keine	8,20%	6,80%	Abnahme
CZ	immer erforderlich	Im Voraus oder unmittelbar nach Arbeitsaufnahme	0,80%	--	--
HU	verpflichtend nur für unbefristete Arbeitsverhältnisse	Im Voraus oder unmittelbar nach Arbeitsaufnahme	4,40%	2,60%	Abnahme
UK	Vertrag nicht erforderlich, aber schriftl. Beschäftigungsbedingungen	spätestens zwei Monate nach Arbeitsantritt	14,10%	12,40%	Abnahme
CY	verpflichtend für befristete/ "atypische Beschäftigung"	spätestens einen Monat nach Arbeitsantritt	41,50%	56,80%	Zunahme

⁶ unbefristete Verträge und Verträge über eine Beschäftigungsdauer von nicht länger als einer Woche können mündlich abgeschlossen werden.

Anlage 1

Entwurf eines Musterarbeitsvertrages für Beschäftigte in der Landwirtschaft, in der Forstwirtschaft und im Gartenbau

Arbeitsvertrag zwischen

Herrn / Frau / Firma (im folgenden Arbeitgeber genannt)

Name, Adresse, Telefon

und

Herrn / Frau Name, Adresse, Telefon (wenn vorhanden) (im folgenden Arbeitnehmer genannt)

1. Dieser Arbeitsvertrag beginnt am und endet am (wenn der Vertrag befristet sein soll)
2. Die Arbeit wird verrichtet an folgender Adresse:

wenn die Arbeitsstätte wechselt, bitte hier vermerken).....
3. Der Arbeitnehmer wird als (Bezeichnung der Arbeiten) beschäftigt.
4. Die Arbeit umfasst vor allem folgende Aufgaben: (kurze Charakterisierung oder Beschreibung der Arbeit)
5. Der Arbeitnehmer erhält einen Jahresurlaub von Arbeitstagen (bei befristeten Arbeitsverträgen: Anzahl der Urlaubstage, die während der Laufzeit erreicht werden). Der Urlaub wird unter folgenden Prämissen gewährt:.....
6. Die Kündigungsfrist beträgt: Arbeitstage (zum Monatsende, zum Quartalsende... bitte hier beschreiben)
7. Der anfängliche Grundlohn beträgt brutto Euro pro Stunde / pro Monat (bei Akkordlohn bitte beschreiben). Der Lohn wird ausbezahlt zum Tagesende / Wochenende / Monatsende (bitte festlegen). Der Lohn wird auf folgendes Bankkonto des Arbeitnehmers überwiesen: (hier Bankverbindungen angeben)

8. Die normale Arbeitszeit beginnt arbeitstäglich / werktäglich um Uhr und endet um Uhr. Die Arbeitszeit beginnt und endet an der oben genannten Arbeitsstätte (bei Änderungen bitte hier eintragen). Die Arbeitszeit wird unterbrochen durch folgende Arbeitspausen:
- a. Frühstück: von Uhr bis Uhr
 - b. Mittag: von Uhr bis Uhr
 - c. Weitere Pause: von Uhr bis Uhr
9. Die regelmäßige Wochenarbeitszeit beträgt Stunden.
- Mehrarbeiten werden wie folgt vergütet: (bitte angeben)
10. Die Wegezeiten (Wohnstätte zur Arbeitsstätte und zurück) sind Teil der Arbeitszeit / sind nicht Teil der Arbeitszeit. (Nichtzutreffendes bitte streichen)
11. Die Arbeitsentgelte sowie Zuschläge und sonstige Leistungen richten sich nach folgendem Tarifvertrag: (bitte hier vermerken)

Anlage 2

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

DER RAT DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN -

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft, insbesondere auf Artikel 100,

auf Vorschlag der Kommission ⁽⁷⁾,

nach Stellungnahme des Europäischen Parlaments ⁽⁸⁾,

nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses ⁽⁹⁾,

in Erwägung nachstehender Gründe:

Die Entwicklung neuer Arbeitsformen in den Mitgliedstaaten hat zu einer Vielfalt der Arten von Arbeitsverhältnissen geführt.

Angesichts dieser Entwicklung haben sich einige Mitgliedstaaten veranlasst gesehen, Maßnahmen vorzusehen, um die Arbeitsverhältnisse bestimmten Formerfordernissen zu unterziehen. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, die Arbeitnehmer besser vor etwaiger Unkenntnis ihrer Rechte zu schützen und den Arbeitsmarkt transparenter zu gestalten.

Die einschlägigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten weichen in wesentlichen Punkten wie etwa der Pflicht zur schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers über die wesentlichen Bedingungen seines Arbeitsvertrags oder Arbeitsverhältnisses erheblich voneinander ab.

Die Unterschiede in den Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten können sich unmittelbar auf das Funktionieren des Gemeinsamen Marktes auswirken.

Nach Artikel 117 des Vertrages sind sich die Mitgliedstaaten über die Notwendigkeit einig, auf eine Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitskräfte hinzuwirken und dadurch auf dem Wege des Fortschritts deren Angleichung zu ermöglichen.

⁷ ABl. Nr. C 24 vom 31. 1. 1991, S. 3.

⁸ ABl. Nr. C 240 vom 16. 9. 1991, S. 21.

⁹ ABl. Nr. C 159 vom 17. 6. 1991, S. 32.

Die auf der Tagung des Europäischen Rates in Straßburg am 9. Dezember 1989 von den Staats- und Regierungschefs von elf Mitgliedstaaten angenommene Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer bestimmt unter Nummer 9 folgendes:

"Die Arbeitsbedingungen eines jeden abhängig Beschäftigten der Europäischen Gemeinschaft müssen entsprechend den Gegebenheiten der einzelnen Länder durch das Gesetz, durch einen Tarifvertrag oder in einem Beschäftigungsvertrag geregelt sein."

Auf Gemeinschaftsebene muss allgemein zur Pflicht gemacht werden, dass jeder Arbeitnehmer über ein Schriftstück mit Angaben über die wesentlichen Bedingungen seines Arbeitsvertrags oder Arbeitsverhältnisses verfügt.

Da es zweckmäßig ist, für das Arbeitsverhältnis eine gewisse Flexibilität zu wahren, sollte vorgesehen werden, dass die Mitgliedstaaten bestimmte, begrenzte Fälle von Arbeitsverhältnissen von dieser Richtlinie ausnehmen können.

Der Pflicht zur Unterrichtung kann durch Aushändigung eines schriftlichen Arbeitsvertrags, eines Anstellungsschreibens, eines oder mehrerer sonstiger Schriftstücke oder, falls dies unterbleibt, einer vom Arbeitgeber unterzeichneten schriftlichen Erklärung genügt werden.

Bei Entsendung ins Ausland muss sichergestellt sein, dass der Arbeitnehmer über die wesentlichen Bedingungen seines Arbeitsvertrags oder Arbeitsverhältnisses hinaus zuvor zusätzliche Angaben über die Bedingungen seiner Entsendung erhält.

Um das Interesse der Arbeitnehmer an der Aushändigung einer schriftlichen Unterrichtung zu schützen, muss ihnen jede Änderung der wesentlichen Bedingungen des Arbeitsvertrags oder Arbeitsverhältnisses schriftlich zur Kenntnis gebracht werden.

Es ist erforderlich, dass die Mitgliedstaaten den Arbeitnehmern die Möglichkeit bieten, ihre Rechte aus dieser Richtlinie geltend zu machen.

Die Mitgliedstaaten haben die Rechts- und Verwaltungsvorschriften zu erlassen, die erforderlich sind, um dieser Richtlinie nachzukommen, oder sie haben sich zu vergewissern, dass die Sozialpartner im Vereinbarungswege die erforderlichen Maßnahmen einführen, wobei die Mitgliedstaaten alle erforderlichen Vorkehrungen treffen müssen, um jederzeit gewährleisten zu können, dass die in der Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden -

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

Artikel 1

Geltungsbereich

(1) Diese Richtlinie gilt für jeden Arbeitnehmer, der einen Arbeitsvertrag oder ein Arbeitsverhältnis hat, der/das in dem in einem Mitgliedstaat geltenden Recht definiert ist und/oder dem in einem Mitgliedstaat geltenden Recht unterliegt.

(2) Die Mitgliedstaaten können vorsehen, dass diese Richtlinie keine Anwendung findet für Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis,

- a) - dessen Gesamtdauer höchstens einen Monat beträgt und/oder
 - dessen Wochenarbeitszeit höchstens 8 Stunden beträgt

oder

- b) der/das eine Gelegenheitsarbeit und/oder eine Tätigkeit besonderer Art betrifft, sofern objektive Gründe in diesen Fällen die Nichtanwendung rechtfertigen.

Artikel 2

Informationspflicht

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den unter diese Richtlinie fallenden Arbeitnehmer (im folgenden "Arbeitnehmer" genannt) über die wesentlichen Punkte des Arbeitsvertrags oder des Arbeitsverhältnisses in Kenntnis zu setzen.

(2) Die Unterrichtung nach Absatz 1 betrifft mindestens folgende Angaben:

- a) Personalien der Parteien;
- b) Arbeitsplatz oder, wenn es sich nicht um einen festen oder vorherrschenden Arbeitsplatz handelt, Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer grundsätzlich an verschiedenen Orten beschäftigt wird, sowie Sitz oder gegebenenfalls Wohnsitz des Arbeitgebers;
- c) i) die dem Arbeitnehmer bei der Einstellung zugewiesene Amtsbezeichnung, sein Dienstgrad und Art oder Kategorie seiner Stelle oder
 - ii) kurze Charakterisierung oder Beschreibung der Arbeit;
- d) Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsvertrags oder Arbeitsverhältnisses;
- e) ist der Arbeitsvertrag oder das Arbeitsverhältnis befristet: vorhersehbare Dauer des Arbeitsvertrags oder des Arbeitsverhältnisses;

- f) die Dauer des Jahresurlaubs, auf den der Arbeitnehmer Anspruch hat, oder, falls dies zum Zeitpunkt der Unterrichtung nicht angegeben werden kann, die Modalitäten der Gewährung und der Festlegung des Jahresurlaubs;
- g) Länge der bei der Kündigung des Arbeitsvertrages oder des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer einzuhaltenden Kündigungsfristen oder, falls dies zum Zeitpunkt der Unterrichtung nicht angegeben werden kann, Modalitäten der Festsetzung der Kündigungsfristen;
- h) anfänglicher Grundbetrag, die anderen Bestandteile sowie Periodizität der Auszahlung des Arbeitsentgelts, auf das der Arbeitnehmer Anspruch hat;
- i) normale Tages- oder Wochenarbeitszeit des Arbeitnehmers;
- j) gegebenenfalls:
 - i) Angabe der Tarifverträge und/oder der kollektiven Vereinbarungen, in denen die Arbeitsbedingungen des Arbeitnehmers geregelt sind, oder
 - ii) bei außerhalb des Unternehmens durch einzelne paritätische Organe oder Institutionen abgeschlossenen Tarifverträgen Angabe des zuständigen Organs oder der zuständigen paritätischen Institution, in dessen/deren Rahmen sie abgeschlossen wurden.

(3) Die Unterrichtung über die Angaben nach Absatz 2 Buchstaben f), g), h) und i) kann gegebenenfalls durch einen Hinweis auf die Rechts- und Verwaltungsvorschriften bzw. die Satzungs- oder Tarifvertragsbestimmungen erfolgen, die für die entsprechenden Bereiche gelten.

Artikel 3

Informationsmöglichkeiten

(1) Die Unterrichtung über die Angaben nach Artikel 2 Absatz 2 kann dadurch erfolgen, dass dem Arbeitnehmer spätestens zwei Monate nach Aufnahme der Arbeit folgende Schriftstücke ausgehändigt werden:

- a) ein schriftlicher Arbeitsvertrag und/oder
- b) ein Anstellungsschreiben und/oder
- c) ein anderes oder mehrere andere Schriftstücke, wenn eines dieser Dokumente mindestens alle Angaben nach Artikel 2 Absatz 2 Buchstaben a), b), c), d), h) und i) enthält.

(2) Wird dem Arbeitnehmer keines der Dokumente nach Absatz 1 innerhalb der dort vorgesehenen Frist ausgehändigt, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, ihm spätestens zwei Monate nach Aufnahme der

Arbeit eine vom Arbeitgeber unterzeichnete schriftliche Erklärung auszuhändigen, die zumindest die Angaben nach Artikel 2 Absatz 2 enthält.

Enthalten die Dokumente nach Absatz 1 nur einen Teil der erforderlichen Angaben, so erstreckt sich die in Unterabsatz 1 dieses Absatzes vorgesehene schriftliche Erklärung auf den restlichen Teil der Angaben.

(3) Endet der Arbeitsvertrag oder das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Frist von zwei Monaten nach Aufnahme der Arbeit, so muss die Unterrichtung des Arbeitnehmers nach Artikel 2 und diesem Artikel spätestens bis zum Ablauf dieser Frist erfolgen.

Artikel 4

Im Ausland tätiger Arbeitnehmer

(1) Muss der Arbeitnehmer seine Arbeit in einem oder mehreren anderen Ländern als dem Mitgliedstaat ausüben, dessen Rechtsvorschriften und/oder Praxis der Arbeitsvertrag oder das Arbeitsverhältnis unterliegt, so müssen das oder die in Artikel 3 genannten Dokumente vor der Abreise des Arbeitnehmers in dessen Besitz sein und wenigstens folgende zusätzliche Angaben enthalten:

- a) Dauer der im Ausland ausgeübten Arbeit,
- b) Währung, in der das Arbeitsentgelt ausgezahlt wird,
- c) gegebenenfalls die mit dem Auslandsaufenthalt verbundenen Vorteile in Geld und in Naturalien,
- d) gegebenenfalls die Bedingungen für die Rückführung des Arbeitnehmers.

(2) Die Unterrichtung über die Angaben nach Absatz 1 Buchstaben b) und c) kann gegebenenfalls durch einen Hinweis auf die Rechts- und Verwaltungsvorschriften bzw. die Satzungs- oder Tarifvertragsbestimmungen erfolgen, die für die entsprechenden Bereiche gelten.

(3) Die Absätze 1 und 2 finden keine Anwendung, wenn die Dauer der Arbeit außerhalb des Landes, dessen Rechtsvorschriften und/oder Praxis der Arbeitsvertrag oder das Arbeitsverhältnis unterliegt, einen Monat oder weniger beträgt.

Artikel 5

Änderung der Angaben über den Arbeitsvertrag oder das Arbeitsverhältnis

(1) Jede Änderung der Angaben nach Artikel 2 Absatz 2 und Artikel 4 Absatz 1 muss Gegenstand eines Schriftstücks sein, das der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer umgehend, jedoch spätestens einen Monat nach dem Wirksamwerden der betreffenden Änderung aushändigen muss.

(2) Das Schriftstück nach Absatz 1 ist nicht erforderlich im Fall einer Änderung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften bzw. der Satzungs- oder Tarifvertragsbestimmungen, auf die die Dokumente nach Artikel 3, die gegebenenfalls gemäß Artikel 4 Absatz 1 ergänzt worden sind, Bezug nehmen.

Artikel 6

Bestimmungen über die Form des Arbeitsvertrags oder Arbeitsverhältnisses, über die Regelung für deren Nachweis und über Verfahrensregeln

Diese Richtlinie berührt nicht die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder einschlägigen einzelstaatlichen Praktiken für

- die Form des Arbeitsvertrags oder Arbeitsverhältnisses,
- die Regelung für den Nachweis über das Vorhandensein und den Inhalt des Arbeitsvertrags oder des Arbeitsverhältnisses,
- einschlägige Verfahrensregeln.

Artikel 7

Günstigere Vorschriften

Das Recht der Mitgliedstaaten, für die Arbeitnehmer günstigere Rechts- oder Verwaltungsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen oder die Anwendung von für die Arbeitnehmer günstigeren tarifvertraglichen Bestimmungen zu fördern oder zu ermöglichen, bleibt von dieser Richtlinie unberührt.

Artikel 8

Verteidigung der Rechte

(1) Die Mitgliedstaaten erlassen die innerstaatlichen Vorschriften, die notwendig sind, damit jeder Arbeitnehmer, der sich durch die Nichterfüllung der Verpflichtungen aus dieser Richtlinie für beschwert hält, nach etwaiger Befassung anderer zuständiger Stellen seine Rechte gerichtlich geltend machen kann.

(2) Die Mitgliedstaaten können vorsehen, dass eine gerichtliche Geltendmachung nach Absatz 1 nur zulässig ist, wenn eine Mahnung des Arbeitnehmers an den Arbeitgeber vorliegt, die innerhalb von 15 Tagen ohne Antwort geblieben ist.

Die vorherige Mahnung darf nicht in den Fällen des Artikels 4 verlangt werden, und zwar weder für Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis noch für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis keiner tarifvertraglichen Regelung unterliegt.

Artikel 9

Schlussbestimmungen

(1) Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie spätestens am 30. Juni 1993 nachzukommen, oder vergewissern sich spätestens zu diesem Zeitpunkt, dass die Sozialpartner im Vereinbarungswege die erforderlichen Maßnahmen einführen, wobei die Mitgliedstaaten alle erforderlichen Vorkehrungen treffen, um jederzeit gewährleisten zu können, dass die in der Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden.

Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.

(2) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Vorkehrungen, um sicherzustellen, dass der Arbeitgeber im Fall eines Arbeitsverhältnisses, das bei Inkrafttreten der von ihnen erlassenen Bestimmungen bereits besteht, dem Arbeitnehmer auf dessen Antrag innerhalb von zwei Monaten nach Eingang dieses Antrags das oder die Dokumente nach Artikel 3, gegebenenfalls ergänzt gemäß Artikel 4 Absatz 1, aushändigt.

(3) Wenn die Mitgliedstaaten Vorschriften nach Absatz 1 erlassen, nehmen sie in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten der Bezugnahme.

(4) Die Mitgliedstaaten setzen die Kommission unverzüglich von den gemäß dieser Richtlinie erlassenen Vorschriften in Kenntnis.

Artikel 10

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet. Geschehen zu Luxemburg am 14. Oktober 1991. Im Namen des Rates

Der Präsident

B. de VRIES

Quellen

IZA, (2011). *Informal Workers Across Europe: Evidence from 30 Countries*. [online] Bonn. Available at: <http://ftp.iza.org/dp5871.pdf> [Accessed 22 Feb. 2016].

EFFAT, 2014. Die Situation der Saisonarbeiter in der Europäischen Landwirtschaft verbessern. Available from: http://www.effat.org/sites/default/files/news/14233/de-2014-1-project_information.pdf

Eurofound, 2010: Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements. [online] Available from: <file:///C:/Documents%20and%20Settings/effat3.INTRA/Desktop/Seasonal%20workers%20-%20written%20employment%20contracts/Flexible%20forms%20of%20work%20%20%E2%80%98very%20atypical%E2%80%99%20contractual%20arrangements.htm>.

Eurofound (2009). *Agriculture and Fishing*. Fact Sheet. [online] Dublin. Available at: <https://www.eurofound.europa.eu/de/publications/information-sheet/2008/other/agriculture-and-fishing-fact-sheet> [Accessed 10 Mar. 2016].

Eurofound (2012a), *Fifth European Working Conditions Survey*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurofound (2012b), *Trends in job quality in Europe*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eur-lex.europa.eu. (2016). *EUR-Lex - c10811 - EN - EUR-Lex*. [online] Available at: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=URISERV%3Ac10811> [Accessed 10 Mar. 2016].

European Commission, (n.d.). *SHADOW ECONOMY AND UNDECLARED WORK*. [online] Available at: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/07_shadow_economy.pdf [Accessed 24 Mar. 2016].