

Arbeitsorganisation des Unternehmens oder in vertraglichen Regelungen erhebliche Veränderungen bevorstehen, beispielsweise wenn das Unternehmen beabsichtigt, einen Geschäftsbereich zu schließen. Ein europäischer Arbeitnehmer hat auch Anrecht auf eine schriftliche Darlegung der Beschäftigungsbedingungen.

Schutz der Arbeitnehmer im Falle von Übergang, Massenentlassung und **Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers** – wenn beispielsweise ein Unternehmen von einem anderen übernommen wird, werden die Arbeitsverträge der Arbeitnehmer des erworbenen Unternehmens von dem neuen Arbeitgeber unter den gleichen Bedingungen aufrechterhalten wie vor dem Erwerb.

Das EU-Arbeitsrecht legt auch fest, welche Vorschriften für entsandte Arbeitnehmer gelten – d. h. für Arbeitnehmer, die von ihren Arbeitgebern vorübergehend zur Arbeit in einen anderen Mitgliedstaat entsandt werden. Es sind die Vorschriften, die in dem Gastland in einer Reihe von Kernbereichen in Kraft sind: maximale Arbeitszeiten, Mindestlohn, bezahlter Jahresurlaub sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Wussten Sie schon?

Bei einer **Massenentlassung** wird eine Gruppe von Arbeitnehmern aus Gründen entlassen, die nichts mit den betroffenen Personen zu tun haben.

Von einem **Übergang** spricht man, wenn ein Unternehmen von einem anderen übernommen wird oder mit einem anderen fusioniert.

Ein Unternehmen ist **zahlungsunfähig**, wenn es bei Fälligkeit seine Verbindlichkeiten nicht bezahlen kann.

Im EU-Recht ist genau festgelegt, was unter einer Massenentlassung, einem Übergang und der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers zu verstehen ist.

An welche anderen Stellen können Sie sich mit einer Beschwerde wenden?

Der Wegweiserdienst für die Bürger

Der Wegweiserdienst für die Bürger ist ein Beratungsdienst, der EU-Bürgern, die Probleme im Zusammenhang mit der Mobilität im europäischen Binnenmarkt haben, praktische Ratschläge erteilt.
http://ec.europa.eu/citizensrights/front_end/index_de.htm

SOLVIT

SOLVIT befasst sich mit Fällen im Zusammenhang mit grenzübergreifenden Problemen zwischen einem Unternehmen/Bürger und einer nationalen Behörde, die aufgrund der fehlerhaften Anwendung des EU-Rechts entstehen.
http://ec.europa.eu/solvit/site/index_de.htm

Europäischer Ombudsman

Der Ombudsman untersucht Beschwerden über die Tätigkeit der Institutionen der Europäischen Union, welche nicht im Einklang mit dem EU-Recht handeln, die Grundsätze einer guten Verwaltungstätigkeit nicht beachten oder gegen Menschenrechte verstoßen.
<http://www.ombudsman.europa.eu/home/de/default.htm>

Für weitere Informationen

EU-Arbeitsrecht

http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/index_de.htm

EU-Richtlinien zur Beschäftigung

http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/directives_en.htm

Beschwerdeformular

http://ec.europa.eu/community_law/your_rights/your_rights_forms_en.htm

© Europäische Gemeinschaften, 2008 — Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.



Schutz Ihrer Rechte als EU-Arbeitnehmer



Was ist unter EU-Arbeitsrecht zu verstehen?

Das EU-Arbeitsrecht legt Ihre Rechte und Pflichten als Arbeitnehmer und Arbeitgeber am Arbeitsplatz fest. Ferner trägt das Arbeitsrecht entscheidend dazu bei, sicherzustellen, dass ein hoher Grad an Beschäftigung und nachhaltiges Wirtschaftswachstum Hand in Hand gehen mit der kontinuierlichen Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in der gesamten Europäischen Union.

Wussten Sie schon?

Das EU-Recht gilt neben dem Recht der EU-Mitgliedstaaten und kann über dem einzelstaatlichen Recht stehen. Wo EU-Recht und einzelstaatliches Recht im Widerspruch stehen, hat das EU-Recht Vorrang, so dass das Recht eines Mitgliedstaates in einem solchen Fall nicht zur Anwendung kommt.

Diese Vorschriften zielen darauf ab, die Arbeitnehmerrechte zu schützen und den Wandel zu bewältigen. Sie decken vier Hauptbereiche ab.

Arbeitsbedingungen – Diese Gesetze betreffen Themen wie Arbeitszeit, Teilzeit und befristete Arbeit. Beispielsweise haben Teilzeitarbeitnehmer gemäß dem Arbeitsrecht der EU die gleichen Rechte wie Vollzeitarbeitnehmer, wie etwa Anspruch auf Lohnfortzahlung an gesetzlichen Feiertagen. Auch junge Arbeitnehmer, schwangere Frauen und Mütter mit Kleinkindern werden von speziellen Gesetzen geschützt.

Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer – Diese Vorschriften legen fest, über welche Themen Sie – als Arbeitnehmer in der EU – unterrichtet und angehört werden müssen. Demnach müssen Arbeitnehmer von ihren Vertretern informiert werden, wenn in der





Wie funktioniert das EU-Arbeitsrecht?

Die EU legt durch Richtlinien Mindestanforderungen für Fragen im Zusammenhang mit Beschäftigung fest. Derzeit sind im Bereich des Arbeitsrechts 21 Richtlinien in Kraft.

Wussten Sie schon?

Ebenso wie Teilzeitarbeitnehmer haben auch Arbeitnehmer mit **befristeten Verträgen** die gleichen Rechte wie Vollzeitarbeitnehmer. Diese Vorschriften verbessern die Qualität befristeter Arbeit, da sie sicherstellen, dass solche Arbeitnehmer keiner unfairen Diskriminierung ausgesetzt werden.

Eine Richtlinie ist eine EU-Rechtsvorschrift, die Mindeststandards festlegt und von den Mitgliedstaaten verlangt, bis zu einem bestimmten Zeitpunkt ein bestimmtes Ergebnis zu erreichen, ohne jedoch die Form oder Methode der Umsetzung genau vorzuschreiben. Die Mitgliedstaaten haben demnach verschiedene Möglichkeiten, die Anforderungen der Richtlinie umzusetzen, vorausgesetzt, sie stellen sicher, dass diese Mindeststandards nach dem einzelstaatlichen Recht rechtsverbindlich („umgesetzt“) sind.



© istockphoto

Die Mitgliedstaaten können eine Richtlinie entweder durch nationale Gesetze oder durch Übereinkommen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften („Tarifverträge“) umsetzen. Es steht ihnen jedoch frei, ein höheres Schutzniveau festzulegen als in der EU-Gesetzgebung vorgeschrieben.

Beispielsweise beträgt die maximale wöchentliche Arbeitszeit nach EU-Recht 48 Stunden, aber die meisten Mitgliedstaaten haben diese Schwelle auf 38 oder 40 Stunden pro Woche gesenkt.

Wenn ein Mitgliedstaat es versäumt, die Richtlinie bis zur festgelegten Frist umzusetzen, sie fehlerhaft umsetzt oder die Rechtsvorschrift auf eine Weise umsetzt, die der Richtlinie zuwiderläuft, kann die Europäische Kommission – die für die Durchsetzung des EU-Rechts zuständige Exekutive – vor dem Europäischen Gerichtshof Klage gegen das betreffende Land erheben.

Informieren Sie sich über Ihre Rechte gemäß dem EU-Arbeitsrecht

Auf der Website der Europäischen Kommission können Sie auf alle Richtlinien in allen Amtssprachen der Gemeinschaft zugreifen (siehe unten „Für weitere Informationen“). Ferner veröffentlicht die Kommission gelegentlich Berichte über die Umsetzung der Richtlinien auf einzelstaatlicher Ebene. Diese Berichte können Ihnen helfen, zu verstehen, was die Richtlinie vorschreibt und welche Probleme ihre Umsetzung in die Praxis aufgeworfen hat.

Was geschieht, wenn ich eine Beschwerde habe?

Richtlinien sind für Mitgliedstaaten bestimmt. Daher kann die Europäische Kommission im Falle von Streitigkeiten zwischen Privatparteien – z. B. zwischen zwei Bürgern oder zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer – in der Regel nicht tätig werden.

Wussten Sie schon?

Wenn Sie auf einen **Arbeitsplatz abgestellt** werden oder ein Unternehmer beabsichtigt, Arbeitnehmer in einen anderen Mitgliedstaat zu entsenden, können Sie sich über die in diesem Land geltenden Beschäftigungsbedingungen informieren, indem Sie sich mit Ihrer Frage an den zuständigen Verbindungsbeamten richten. Die Liste der Verbindungsbeamten finden Sie auf der Website Arbeitsrecht der Europäischen Kommission (siehe unten „Für weitere Informationen“). Diese Site enthält auch Informationen über die in allen Mitgliedstaaten geltenden Beschäftigungsbedingungen.

In solchen Fällen sollten Sie sich an Ihre Arbeitsaufsichtsbehörde und/oder das zuständige Ministerium oder die Gewerkschaft wenden oder einen Rechtsberater aufsuchen, am besten schon zu einem frühen Zeitpunkt. Falls es sich nämlich als notwendig erweist, vor nationalen Rechtsorganen oder Gerichten Klage zu erheben, sind möglicherweise gesetzliche Fristen einzuhalten, so dass Sie Ihre Ansprüche nur dann wirksam geltend machen können, wenn Sie prompt handeln. Auch von Vereinigungen, Rechtsberatungszentren und Anwaltskanzleien können Sie Unterstützung und rechtliche Ratschläge erhalten.

Ist es überhaupt möglich, bei der Kommission eine Beschwerde einzureichen? Die Antwort lautet „ja“, wenn Sie der Ansicht sind, dass:

- die im EU-Recht vorgesehenen Mindeststandards nicht korrekt in einzelstaatliches Recht umgesetzt wurden;
- eine öffentliche Stelle (z. B. ein Arbeitgeber, bei dem es sich um eine Regierungsstelle oder Behörde handelt) EU-Recht nicht korrekt anwendet;
- nationale Rechtsorgane oder Gerichte es versäumen oder ablehnen, EU-Recht (trotz Berufung, wo verfügbar) korrekt anzuwenden.

In diesen Situationen können Sie das Beschwerdeformular (siehe unten „Für weitere Informationen“) verwenden oder einen Brief, ein Fax oder eine E-Mail schicken. Die dazu erforderlichen Kontaktinfos und Formulare finden Sie auf der Website des Generalsekretariats der Europäischen Kommission. Das Verfahren ist kostenlos, Sie können um vertrauliche Behandlung ersuchen und die gesamte Kommunikation kann in jeder Amtssprache der EU erfolgen.

Ihre Beschwerde wird von der Europäischen Kommission geprüft und Sie werden über die Ergebnisse auf dem Laufenden gehalten. Die Kommission, deren Pflicht es ist, dafür zu sorgen, dass der Mitgliedstaat jedes Versäumnis, dem EU-Recht zu entsprechen, korrigiert, kann gegen einen Mitgliedstaat, der seinen Verpflichtungen nicht nachkommt, letztendlich gerichtliche Schritte unternehmen. Indes hat sie in der Regel nicht das Recht, Verfahren einzuleiten, um die Rechte einzelner Bürger durchzusetzen.

Bei der Kommission eine Beschwerde einzureichen, kann helfen, eine Nichtübereinstimmung zwischen EU-Recht und einzelstaatlichem Recht zu beenden, aber Sie müssen dennoch auf nationaler Ebene Klage erheben, um Ihre Rechte vor den nationalen Rechtsorganen oder Gerichten durchzusetzen.