

# E-LEARNING

Niveau 5



Kofinanziert von der Europäischen Union

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

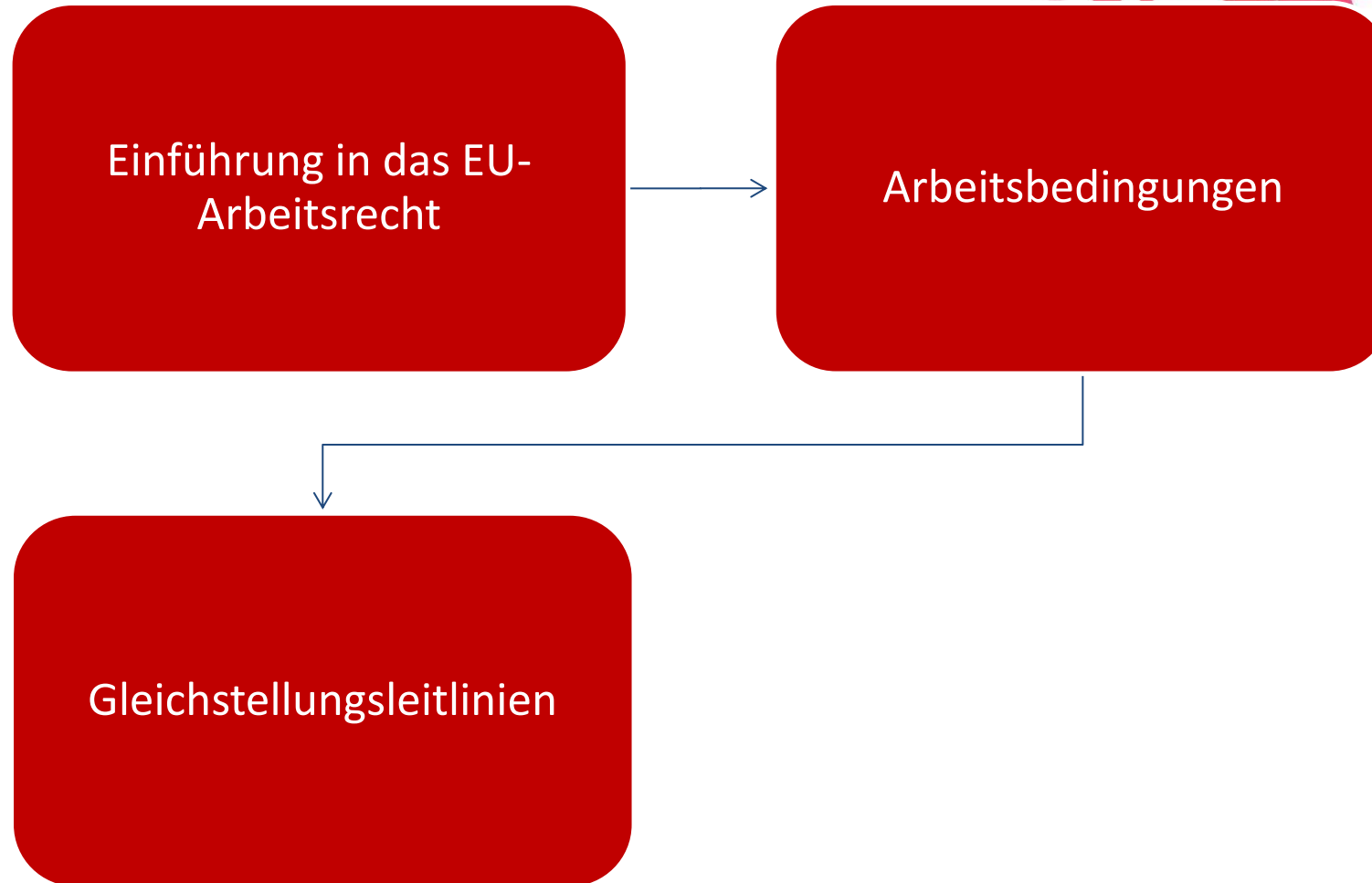
## WA13: Allgemeine Gesetzgebung

### 5.4 Wichtige Gesetze im Bereich Human Resources

LE5.26 Kenntnisse wichtiger Regelungen im Bereich Human Resources



# Roadmap





## Was ist EU-Arbeitsrecht?

Das EU-Arbeitsrecht legt die Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern und Arbeitgebern fest.

Es bezieht sich auf die zwei Hauptthemen:

- **Arbeitsbedingungen** (Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverhältnisse, Entsendung von Arbeitnehmern)
- **Information und Beratung** der Arbeitnehmer über Massenentlassungen, Betriebsübergänge usw.

Es ergänzt die politischen Initiativen der einzelnen EU-Länder, indem es Mindeststandards für Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen festlegt und die Arbeitnehmer informiert und konsultiert.

Das EU-Arbeitsrecht bietet einen klaren Rahmen für Rechte und Pflichten am Arbeitsplatz, schützt die Gesundheit der Arbeitskräfte und fördert ein nachhaltiges Wirtschaftswachstum.

Auch das EU-Arbeitsrecht ist auf den Binnenmarkt abgestimmt.

## Arbeitsbedingungen

- Work-Life-Balance
- Transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen
- EU-Arbeitszeitrichtlinie
- Individuelle Beschäftigungsbedingungen
- Befristete Arbeit
- Teilzeitarbeit
- Angemessene Mindestlöhne in der EU



## Initiative zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (I)

Sie befasst sich mit den Herausforderungen, mit denen berufstätige Eltern und Betreuende konfrontiert sind. Sie enthält ein umfassendes Paket von ergänzenden rechtlichen (1) und politischen (2) Maßnahmen:

### 1. Rechtliche Maßnahmen: *(Europäische Kommission, Beschäftigung, Soziales und Integration)*

- “Einführung eines **Vaterschaftsurlaubs**: Mindestens 10 Arbeitstage Vaterschaftsurlaub um den Zeitpunkt der Geburt des Kindes, der mindestens in Höhe des Krankengeldes für Väter/gleichgestellte zweite Elternteile vergütet wird
- Stärkung des bestehenden Rechts auf **vier Monate Elternzeit**, in dem zwei der vier Monate nicht von einem Elternteil auf das andere übertragbar sind und ein Ausgleich in einer von den Mitgliedstaaten festzulegenden Höhe gewährt wird. Die Eltern werden auch das Recht haben, eine flexible Inanspruchnahme des Elternurlaubs zu beantragen.
- Einführung eines **Pflegeurlaubs** für Arbeitnehmer, die einen Angehörigen oder eine im gleichen Haushalt lebende Person persönlich betreuen oder unterstützen. Berufstätige Pflegekräfte können 5 Tage pro Jahr in Anspruch nehmen.
- Ausweitung des bestehenden Rechts, **flexible Arbeitsregelungen** zu beantragen (reduzierte Arbeitszeiten, flexible Arbeitszeiten und Flexibilität des Arbeitsortes) auf alle berufstätigen Eltern von Kindern bis zu mindestens 8 Jahren und alle Pflegepersonen.”



## Initiative zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (II)

### 2. Politische Maßnahmen:

*(Europäische Kommission, Beschäftigung, Soziales und Integration)*

- "Gewährleistung des Schutzes vor Diskriminierung und Entlassung für Eltern und Betreuende,
- Förderung einer ausgewogenen Inanspruchnahme von Erziehungs- und Pflegeurlaub und flexiblen Arbeitsregelungen,
- bessere Nutzung der europäischen Mittel zur Verbesserung des Angebots an formalen Betreuungsdiensten (Kinderbetreuung, außerschulische Betreuung und Langzeitpflege),
- Beseitigung wirtschaftlicher Fehlanreize für Zweitverdiener, die Frauen am Zugang zum Arbeitsmarkt oder an einer Vollzeitbeschäftigung hindern"



## Richtlinie 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32019L1152>

Die Richtlinie soll sicherstellen, dass alle Arbeitnehmer in der EU das Recht haben auf:

- **Umfassende frühzeitige Informationen** über die wesentlichen Aspekte ihrer Arbeit
- **eine Begrenzung der Dauer der Probezeit** zu Beginn der Tätigkeit auf sechs Monate
- **Mehrfachbeschäftigung** (jede Einschränkung dieses Rechts muss durch objektive Gründe gerechtfertigt sein)
- **Mindestvorhersehbarkeit** der Arbeit, mit Vorbabinformation, wann die Arbeit erledigt werden muss - insbesondere bei Arbeitnehmern mit unvorhersehbaren Arbeitszeiten und Abrufverträgen
- **wirksame Maßnahmen** zur Verhinderung des Missbrauchs von Abrufverträgen
- innerhalb eines Abrufvertrags eine **schriftliche Antwort auf einen Antrag auf Versetzung** an einen anderen, sichereren Arbeitsplatz
- **unentgeltliche Pflichtschulungen** im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz, wenn der Arbeitgeber dazu verpflichtet ist



Die Richtlinie verpflichtet die EU-Mitgliedstaaten, die folgenden Rechte für alle Arbeitnehmer zu garantieren: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:32003L0088>

- **eine Begrenzung der Wochenarbeitszeit;** die durchschnittliche Arbeitszeit pro Sieben-Tage-Zeitraum darf 48 Stunden, einschließlich Überstunden, nicht überschreiten; je nach den nationalen Rechtsvorschriften und/oder Tarifverträgen wird die durchschnittliche Arbeitszeit von 48 Stunden über einen Bezugszeitraum von bis zu 4, 6 oder 12 Monaten berechnet
- **eine Ruhepause während der Arbeitszeit,** wenn der Arbeitnehmer länger als 6 Stunden im Dienst ist
- **eine wöchentliche Mindestruhezeit von 24 Stunden,** zuzüglich einer **täglichen Ruhezeit von mindestens 11** aufeinanderfolgende Stunden
- einen **bezahlten Jahresurlaub von mindestens 4 Wochen pro Jahr**
- **Zusätzlicher Schutz bei Nachtarbeit:** Die durchschnittliche Arbeitszeit darf 8 Stunden pro 24-Stunden-Zeitraum nicht überschreiten, Nachtarbeiter dürfen nicht länger als 8 Stunden in einem 24-Stunden-Zeitraum schwere oder gefährliche Arbeiten verrichten, Nachtarbeiter haben das Recht auf kostenlose Gesundheitsuntersuchungen und unter bestimmten Umständen auf einen Wechsel zur Tagesarbeit. (Quelle: Europäische Beschäftigungsstrategie)

\*Unter bestimmten Umständen erlaubt die Arbeitszeitrichtlinie Ausnahmen von den oben genannten Rechten für eine bestimmte Kategorie von Arbeitnehmern oder für einen bestimmten Sektor.



## **Individuelle Beschäftigungsbedingungen - Richtlinie 91/533/EWG**

Schaffung von mehr Transparenz auf dem Arbeitsmarkt, um Unsicherheit und Ungewissheit über die Bedingungen des Arbeitsverhältnisses zu vermeiden

Die Richtlinie besagt, dass jeder Arbeitnehmer ein Dokument mit schriftlichen Informationen über die wesentlichen Elemente seines Vertrags oder Arbeitsverhältnisses erhalten muss.

## **Befristete Arbeit – Richtlinie 99/70/EG**

Verbot, befristet Beschäftigte schlechter zu behandeln als unbefristet Beschäftigte

Die EU-Mitgliedstaaten müssen einen oder mehrere der folgenden Grenzwerte einführen:

- sachlichen Gründe für die Verlängerung von befristeten Verträgen oder Verhältnissen
- maximale Gesamtdauer aufeinander folgender befristeter Arbeitsverträge und -verhältnisse
- zulässige Anzahl von Verlängerungen

## **Teilzeitarbeit - Richtlinie 97/81/EG**

Rahmenvereinbarung zwischen den europäischen Arbeitgebern und Gewerkschaften zielt darauf ab, die ungerechtfertigte Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten zu beseitigen.

Sie schreibt vor, dass die Beschäftigungsbedingungen von Teilzeitbeschäftigten nicht ungünstiger sein dürfen als die von vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten, es sei denn, es gibt objektive Gründe für eine unterschiedliche Behandlung. Sie zielt darauf ab, die Arbeitszeit so zu gestalten, dass sie den Bedürfnissen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern entspricht.



## **Richtlinie über angemessene Mindestlöhne – Richtlinie 2022/2041**

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2041>

- Schaffung eines Rahmens zur Verbesserung der Angemessenheit der Mindestlöhne und zur Verbesserung des Zugangs der Arbeitnehmer zum Mindestlohnschutz
- Schaffung der Voraussetzungen für die Festsetzung von gesetzlichen Mindestlöhnen in angemessener Höhe
- Beschränkung von Mindestlohnabweichungen und -abzügen auf ein Minimum
- Gewährleistung einer effektiven Beteiligung der Sozialpartner an der Festlegung und Aktualisierung der gesetzlichen Mindestlöhne



## **Richtlinie über angemessene Mindestlöhne – Richtlinie 2022/2041**

trägt zur Umsetzung der Grundsätze der Europäischen Säule sozialer Rechte bei:

- **Grundsatz 6 (Löhne):**  
Im Einklang mit diesem Grundsatz haben die Arbeitnehmer in der Union das Recht auf faire Löhne, die einen angemessenen Lebensstandard ermöglichen, unter voller Beachtung der nationalen Traditionen und der Autonomie der Sozialpartner
- **Grundsatz 8 (Sozialer Dialog und Beteiligung der Arbeitnehmer):**  
Bereitstellung von Tarifverträgen, Förderung der Beteiligung der Sozialpartner an der Festlegung, Aktualisierung und Umsetzung gesetzlicher Mindestlöhne
- **Grundsatz 2 (Gleichstellung der Geschlechter):**  
Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und Beitrag zur Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles
- **Grundsatz 3 (Chancengleichheit):**  
Gewährleistung der Gleichbehandlung und Chancengleichheit bei der Beschäftigung ungeachtet des Geschlechts, des Alters, der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung oder der sexuellen Ausrichtung



## **Richtlinie über angemessene Mindestlöhne – Richtlinie 2022/2041**

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2041>

- Schaffung eines Rahmens zur Verbesserung der Angemessenheit der Mindestlöhne und zur Verbesserung des Zugangs der Arbeitnehmer zum Mindestlohnschutz
- Schaffung der Voraussetzungen für die Festsetzung von gesetzlichen Mindestlöhnen in angemessener Höhe
- Beschränkung von Mindestlohnabweichungen und -abzügen auf ein Minimum
- Gewährleistung einer effektiven Beteiligung der Sozialpartner an der Festlegung und Aktualisierung der gesetzlichen Mindestlöhne

## **Richtlinie Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf** – Richtlinie 2000/78/EG

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>

Bildet einen Rahmen zur Gewährleistung der Gleichbehandlung von Personen in der EU am Arbeitsplatz, ungeachtet ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Orientierung

### **Sie umfasst folgende Formen der Diskriminierung:**

- unmittelbare Diskriminierung (unterschiedliche Behandlung aufgrund eines bestimmten Merkmals)
- mittelbare Diskriminierung (jede Vorschrift, jedes Kriterium oder jede Praxis, die dem Anschein nach neutral ist aber die Menschen in den oben genannten Kategorien im Vergleich zu anderen benachteiligt)
- Belästigung, die ein feindliches Umfeld schafft.

### **Sie gilt in Bezug auf:**

- Bedingungen für den Zugang zu einer abhängigen oder selbständigen Erwerbstätigkeit, einschließlich Auswahlkriterien, Einstellungsbedingungen und Beförderung
- Berufsausbildung
- Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen (einschließlich Entlassungen und Arbeitsentgelt)
- Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerorganisation oder einer anderen Organisation, deren Mitglieder einen bestimmten Beruf ausüben





e-EUPA LO\_5.26\_M001



## Frage 1

Was sind wesentliche Aspekte, auf die das Arbeitsrecht ausgerichtet ist?

## Frage 2

Nennen Sie Beispiele aus dem Arbeitsleben zu folgenden Merkmalen:

- unmittelbare Diskriminierung
- mittelbare Diskriminierung
- Belästigung



## **EU-Arbeitsrecht**

legt Mindeststandards für Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen fest.

## **Zwei Hauptthemen des EU-Arbeitsrechts**

- Arbeitsbedingungen
- Information und Beratung der Arbeitnehmer über Massentlassungen, Betriebsübergänge usw.

## **Regelung der Arbeitsbedingungen im Bereich**

- Work-Life-Balance
- Transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen
- EU-Arbeitszeitrichtlinie
- Individuelle Beschäftigungsbedingungen
- Befristete Arbeit
- Teilzeitarbeit
- Angemessene Mindestlöhne in der EU

## **EU-Gesetzgebung zur Gleichbehandlung**

legt ein Mindestmaß an Schutz für das Leben und Arbeiten in der EU fest. Die EU-Länder sind verpflichtet, die Gleichstellungsvorschriften zu übernehmen.





Gut gemacht!

**Einheit 5.4  
ist abgeschlossen!**



**Kofinanziert von der  
Europäischen Union**

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

