

**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**

*Amtsblatt Nr. L 288 vom 18/10/1991 S. 0032 - 0035  
Finnische Sonderausgabe: Kapitel 5 Band 5 S. 0097  
Schwedische Sonderausgabe: Kapitel 5 Band 5 S. 0097*

DER RAT DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN -

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

auf Vorschlag der Kommission<sup>1</sup>,

nach Stellungnahme des Europäischen Parlaments<sup>2</sup>,

nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses<sup>3</sup>,

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.

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

---

<sup>1</sup> ABI. Nr. C 24 vom 31. 1. 1991, S. 3.

<sup>2</sup> ABI. Nr. C 240 vom 16. 9. 1991, S. 21.

<sup>3</sup> ABI. Nr. C 159 vom 17. 6. 1991, S. 32.

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