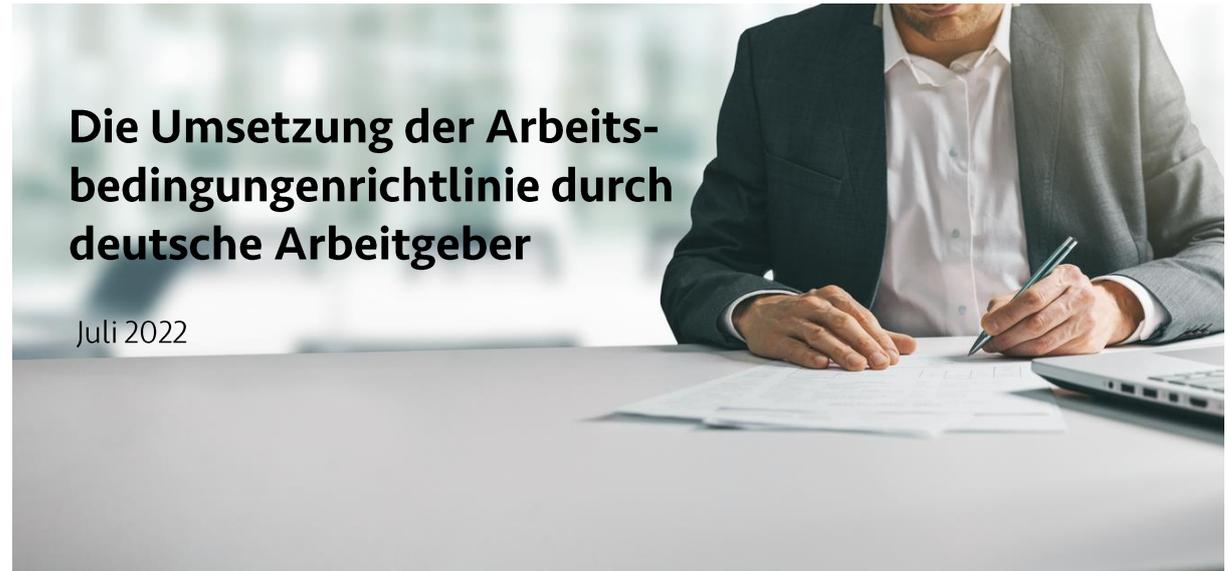


Die Umsetzung der Arbeitsbedingungenrichtlinie durch deutsche Arbeitgeber

Juli 2022



Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat mit dem Gesetzesentwurf zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union („Arbeitsbedingungenrichtlinie“) versucht, die Vorgaben der Richtlinie umsetzen und ist dabei ein wenig übers Ziel hinausgeschossen. Am 30.07.2022 endet die Umsetzungsfrist der Mitgliedstaaten, sodass ab dem 01.08.2022 die Arbeitsverträge entsprechend umgestellt sein müssen. Was bedeutet dies für Arbeitgeber? Welche Änderungen sind erforderlich und wie ist mit Altverträgen umzugehen? Welche Anforderungen an das Abschließen von Arbeitsverträgen oder Vertragsänderungen bestehen zukünftig?

Auf die wichtigsten Fragen möchten wir gerne Antworten für einen ersten Überblick geben:

Welche Arbeitsverhältnisse sind betroffen?

Das Gesetz zur Umsetzung der Arbeitsbedingungenrichtlinie sieht eine Anwendbarkeit auf **alle Arbeitsverhältnisse** vor. Der Arbeitgeber muss jedoch von sich aus nur **bei Neuverträgen** tätig werden. Neuverträge sind Arbeitsverhältnisse, die ab dem 01.08.2022 beginnen. Bei neuen Mitarbeitern sind daher die Vorgaben

einzuhalten und die Arbeitsverträge entsprechend zu gestalten.

Bei **sog. Altverträgen**, das heißt solchen, die vor dem 01.08.2022 bestanden haben, muss der Arbeitgeber nur auf Verlangen des Beschäftigten tätig werden. Ein Tätigwerden des Arbeitgebers ist auch bei Altfällen und einem entsprechenden Verlangen des Arbeitnehmers dann nicht erforderlich, wenn bereits ein schriftlicher Arbeitsvertrag existiert, in dem die wesentlichen Vertragsbedingungen, die sich aus dem NachwG und den darin ab dem 01.08.2022 geltenden Informationspflichten ergeben, festgelegt sind.

Welche Änderungen ergeben sich?

Durch die Umsetzung ergeben sich erhebliche Änderungen unter anderem im Nachweisgesetz (NachwG), aber auch im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) sowie in der Gewerbeordnung (GewO). Insbesondere über die Änderungen im NachwG werden wir Sie im Folgenden informieren:

Arbeitsverträge bedürfen nach wie vor keiner Schriftform – Befristungsabreden (auch Befristungen auf das Rentenalter) unterliegen dagegen dem Schriftformerfordernis. Das NachwG hat zwar auch bislang eine Pflicht des Arbeitgebers

UMSETZUNG DER ARBEITSBEDINGUNGENRICHTLINIE

beinhaltet, die wesentlichen Bedingungen des Arbeitsvertrags niederzulegen. Die Folge von Verstößen gegen das NachwG war jedoch nur eine Umkehr der Beweisregelungen in einem Prozess. Durch die Umsetzung der Arbeitsbedingungenrichtlinie werden Verstöße gegen die erweiterten Pflichten des NachwG nunmehr bußgeldbewährt.

Arbeitsverträge sollten daher die im NachwG vorgegebenen Punkte regeln. Der Katalog aus § 2 NachwG mit den niederzulegenden Punkten wird dabei um folgende Punkte erweitert:

- die vereinbarten Ruhepausen und -zeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen;
- bei Arbeit auf Abruf die Vereinbarung, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat, die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden, ferner die Angabe der Referenztage und -stunden, die für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt sind und die Frist innerhalb derer der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen hat;
- das bei der Kündigung einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage.

Wann muss die Niederschrift vorliegen?

Auch hier wird zwischen Alt- und Neuverträgen unterschieden:

Bei **Neuverträgen** ist eine dreistufige Frist vorgesehen. So müssen bereits am ersten Tag der Arbeitsleistung die Punkte wie Name und Anschrift der Vertragsparteien oder die Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts geregelt sein. Für Punkte wie den Arbeitsort oder die Tätigkeitsbeschreibung genügt es, wenn sie am siebten Tag nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses schriftlich niedergelegt werden. Einen Monat nach dem vereinbarten Beginn müssen sodann Angaben wie Urlaubsdauer oder ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildungen niedergelegt

werden.

Es empfiehlt sich für Neuverträge, eine generelle Überarbeitung und Anpassung der Arbeitsverträge, da eine Staffellung der Niederschrift der einzelnen Vertragsbedingungen wenig praxisnah erscheint und bei Versäumnis der einzelnen Fristen bereits Bußgelder drohen können.

Bei **Altverträgen** hingegen ist eine zweistufige Frist einzuhalten, die jeweils mit Zugang der Aufforderung durch den Arbeitnehmer die Niederschrift auszuhändigen, beginnt. Sieben Tage nach Zugang der Aufforderung hat der Arbeitgeber eine schriftliche Niederschrift mit Angaben wie Zusammensetzung des Entgelts, Regelungen zur Arbeit auf Abruf, etc. auszuhändigen. Hinsichtlich der Niederschrift von Regelungen wie etwa Urlaub, Fortbildungen, Verfahren bei Kündigungen, etc. gilt jedoch eine Frist von einem Monat.

Kann die Niederschrift in elektronischer Form erfüllt werden?

Die Arbeitsbedingungenrichtlinie sieht zwar die Möglichkeit der elektronischen Form vor, dies wurde jedoch trotz langer Diskussionen bislang nicht in das Gesetz übernommen. Erforderlich ist daher die Einhaltung der Schriftform. Streng genommen bleiben Arbeitsverträge damit zwar auch weiterhin formfrei und damit auch elektronisch möglich. Die Belastung durch sowohl einen Arbeitsvertrag als auch einen schriftlichen Nachweis über die Arbeitsbedingungen ist jedoch praxisfern.

Welche Folgen hat ein Verstoß gegen die Vorgaben?

Ein Verstoß führt nicht zur Unwirksamkeit des Arbeitsverhältnisses. Es können nach den Änderungen im NachwG aber Bußgelder erhoben werden, wenn wesentliche Vertragsbedingungen

- nicht,
- nicht richtig,
- nicht vollständig,
- nicht in der vorgeschriebenen Weise oder
- nicht rechtzeitig

ausgehändigt werden. Die Höhe des Bußgeldes kann bis zu 2.000,- Euro betragen.

UMSETZUNG DER ARBEITSBEDINGUNGENRICHTLINIE

Weitere Änderungen durch die Umsetzung im Überblick

Im Rahmen der **Arbeitnehmerüberlassung** wird angepasst, dass dem Leiharbeitnehmer vor jeder Überlassung Firma und Anschrift des Entleihers in Textform mitgeteilt werden müssen.

Entleiher müssen zudem Leiharbeitnehmern, die ihnen seit mindestens sechs Monaten überlassen sind und in Textform ihren Wunsch nach Abschluss eines Arbeitsvertrages angezeigt haben, innerhalb eines Monats nach Zugang der Anzeige in Textform mit einer Begründung antworten. Dies soll nur dann nicht gelten, sofern der Leiharbeitnehmer dem Entleiher diesen Wunsch in den letzten zwölf Monaten bereits angezeigt hat. Klare Angaben zu Umfang und Inhalt der Antwort auf das Übernahmegesuch des Leiharbeitnehmers gibt das Gesetz leider nicht.

Auch im TzBfG erhalten Arbeitnehmer, die länger als sechs Monate für den Arbeitgeber tätig sind, die Möglichkeit, ihren Wunsch nach einem unbefristeten Arbeitsverhältnis in Textform anzuzeigen. Arbeitgeber haben auch hierauf innerhalb eines Monats in Textform zu antworten und haben dabei eine Begründung abzugeben. Klare Angaben zu Inhalt und Umfang fehlen jedoch auch an dieser Stelle.

Fazit und Handlungsbedarf

Für Arbeitgeber besteht ein dringender Anpassungsbedarf für Arbeitsverträge, als auch bei der Arbeitnehmerüberlassung. Dabei ist die strenge Schriftform zu beachten, da nach derzeitigem Stand der Gesetzgeber davon abgesehen hat, die elektronische Form zuzulassen – auch wenn die Richtlinie dies zugelassen hätte. Es bleibt zu hoffen, dass eine Anpassung des NachwG in dieser Hinsicht noch erfolgt, um eine Modernisierung im Arbeitsrecht nicht aufzuhalten.

Ansprechpartner:



Jane Hohmann
Rechtsanwältin, Fachanwältin
für Arbeitsrecht,
Datenschutzbeauftragte (TÜV)
Jane.Hohmann@BRL.de
T 089-272755-125



Marco Heilmann
Partner, Rechtsanwalt
Marco.Heilmann@BRL.de
T 040 35006 - 345

Tipp:

Unsere Arbeitsrechtsexperten Jane Hohmann und Thomas Alexander Asch bieten an drei Terminen Seminare zum Thema **Arbeitsvertrag: Was ändert sich am 01.08.2022 und wann drohen Bußgelder?**

Das Online-Seminar bietet einen arbeitgeberorientierten Überblick über die Änderungen insbesondere des Nachweisgesetzes (NachwG), des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) und des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) im Rahmen der Umsetzung der Arbeitsbedingungenrichtlinie.

Preis: 299,- inkl. Formulierungsvorschläge für die Praxis, inkl. neuer Musterklauseln für die Praxis

Termine:

21.07.2022; 10:00 Uhr - 12:15 Uhr (per Zoom)

01.09.2022; 10:00 Uhr - 12:15 Uhr (per Zoom)

29.09.2022; 10:00 Uhr - 12:15 Uhr (per Zoom)

[Hier finden Sie weitere Informationen zum Seminar sowie zur Anmeldung.](#)



Diese von BRL BOEGE ROHDE LUEBBEHUESEN herausgegebene Mandanteninformati^on enth^olt auszugsweise eine Auswahl an Gesetzes^onderungen, Entscheidungen der Rechtsprechung und Auffassungen der Finanzverwaltung und ersetzt nicht die Beratung im Einzelfall.

F^ur die Richtigkeit wird eine Haftung nicht ^ubernommen.
F^ur weitere Informationen wenden Sie sich bitte an:

BRL BOEGE ROHDE LUEBBEHUESEN
Partnerschaft von Rechtsanw^olten, Wirtschaftspr^ufern,
Steuerberatern mbB

© BRL BOEGE ROHDE LUEBBEHUESEN

Hamburg

Jungfernstieg 30
20354 Hamburg
+49 40 35006-0

Dortmund

L^ubkestra^ue 3
44141 Dortmund
+49 231 108771-0

Hannover

Gellertstra^ue 6
30175 Hannover
+49 511 543688-31

✉ info@BRL.de
] www.BRL.de

Berlin

Pariser Platz 4A
10117 Berlin
+49 30 565556-0

Bochum

Meinolphusstra^ue 6-10
44789 Bochum
+49 234 610688-0

M^unchen

Arnulfstra^ue 122/126
80636 M^unchen
+49 89 272755-125

ab 1.8. neue Adresse:

Bavariaring 44
80336 M^unchen

Internationales Netzwerk

