

## **FAQ zur Umsetzung der Arbeitsbedingungenrichtlinie**

Ab dem 1. August 2022 treffen Arbeitgeber neue und umfangreiche Pflichten bei der inhaltlichen Ausgestaltung der Arbeitsverträge. Die Verletzung der Pflichten ist Bußgeld bewährt.

Der sperrige Titel des Gesetzesentwurfs lautet:

*Gesetz 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 und im Bereich des Zivilrechts vom 02.05.2022 (Drucksache 20/1636).*

Der Entwurf ging am 20. Juni durch den Ausschuss für Arbeit und Soziales, danach in 2. und 3. Lesung durch den Bundestag und am 8. Juli durch den Bundesrat.

Mit diesem Gesetz erfolgen Änderungen u.a. an folgenden Gesetzen:

- Nachweisgesetz,
- Berufsbildungsgesetz,
- Arbeitnehmerüberlassungsgesetz,
- Gewerbeordnung,
- Teilzeit- und Befristungsgesetz.

Der Schwerpunkt der Änderungen liegt auf dem Nachweisgesetz – ein Gesetz, das es schon seit 1995 gibt und das regelt, dass jeder Arbeitnehmer Anspruch auf eine schriftliche Niederlegung der wesentlichen Vertragsbedingungen hat. Bislang waren das 10 Punkte. Kam man dem nicht nach, hatte das lediglich Auswirkungen bei der Darlegungs- und Beweislast im Prozess. Das Nachweisgesetz war bislang ein eher zahnloser Tiger und mit lediglich fünf Paragraphen auch unscheinbar.

Doch was alles wesentlich ist, wird um nun um einiges umfangreicher – es sind jetzt 15 Punkte - und die Verletzung der Pflichten wird nun teuer! Die Novellierung des Nachweisgesetzes ist unerfreulich für Arbeitgeber!

Mit diesem FAQ Papier geben wir den derzeitigen Stand (10.06.2022) wieder und beantworten erste Fragen.

### **1. Was ist Sinn und Zweck des neuen Gesetzes?**

Das Gesetz setzt die Europäische Arbeitsbedingungenrichtlinie um. Das erklärte Ziel der Richtlinie ist es, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, indem eine transparente und vorhersehbare Beschäftigung gefördert und zugleich die Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes gewährleistet wird.

## 2. Welche Maßnahmen sind zur Erreichung dieser Zielsetzung vorgesehen?

Das Nachweisgesetz wird angepasst. Dies betrifft u.a. das Enddatum einer Befristung, den Arbeitsort, die Kündigung und die Vergütungszusammensetzung, neue Informationspflichten in Bezug auf die Probezeit, den Umfang des Fortbildungsanspruchs, Überstunden, Abrufarbeit und die Identität des Versorgungsträgers im Fall der betrieblichen Altersversorgung.

Außerdem werden die Unterrichtungspflichten im Zusammenhang mit einem Auslandsaufenthalt des Arbeitnehmers bei Entsendungen erweitert.

Im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz werden die Nachweispflichten erweitert. Ebenso im Berufsbildungsgesetz.

Ferner wird im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz der Entleiher verpflichtet, Leiharbeitnehmern, die ihm mindestens sechs Monate überlassen sind, und die in Textform ihren Wunsch nach Abschluss eines Arbeitsvertrages anzeigen, eine begründete Antwort in Textform innerhalb eines Monats nach Zugang der Anzeige zu erteilen.

In der Gewerbeordnung wird eine Rahmenregelung zu Pflichtfortbildungen getroffen.

Im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) wird eine Pflicht des Arbeitgebers zur Abgabe einer fristgebundenen Antwort auf einen Teilzeitwunsch nach § 7 TzBfG eingeführt. Bei der Abrufarbeit nach § 12 TzBfG wird der Arbeitgeber verpflichtet, Referenzstunden und Referenztage für das Arbeitsverhältnis festzulegen, in denen auf seine Aufforderung hin Arbeit stattfinden kann.

## 3. Was gehört künftig zu den Mindestinhalten eines Arbeitsvertrags?

Nachfolgend wird der Gesetzestext von § 2 Nachweisgesetz auf Basis der noch nicht lektorierten Fassung vom 02.05.2022 wiedergegeben. Alle Änderungen finden Sie gelb markiert.

§ 2 Absatz 1, Satz 2 soll künftig wie folgt lauten:

In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:

1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
2. der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen **das Enddatum oder**: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
4. der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort zätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden **oder seinen Arbeitsort frei wählen** kann,
5. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,

6. Sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit,
7. Die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts, die jeweils getrennt anzugeben sind und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung.
8. Die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen.
9. Bei Arbeit auf Abruf nach § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes:
  - a) die Vereinbarung, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat,
  - b) die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden,
  - c) der Zeitrahmen, bestimmt durch Referenztage und Referenzstunden, der für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist, und
  - d) die Frist, innerhalb derer der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen hat.
10. Sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen,
11. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs.
12. Ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung,
13. wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagt, der Name und die Anschrift dieses Versorgungsträgers; die Nachweispflicht entfällt, wenn der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist,
14. Das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage; § 7 des Kündigungsschutzgesetzes ist auch bei einem nicht ordnungsgemäßen Nachweis der Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage anzuwenden,
15. Ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen.

**4. Wie ist im Arbeitsvertrag über das bei der Kündigung einzuhaltende Verfahren zu unterrichten?**

In der Gesetzesbegründung heißt es dazu:

*„Die Unterrichtung hat dabei mindestens die Information über das Schriftformerfordernis für die Kündigung nach § 623 BGB sowie die für den Arbeitgeber als auch für die*

*Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer geltenden gesetzlichen, tarifvertraglichen oder einzelvertraglichen Kündigungsfristen zu umfassen. Sofern eine Probezeit vereinbart wurde, umfasst dies die Unterrichtung über die verkürzte Kündigungsfrist nach § 622 Absatz 3 BGB. Die Angaben über die Kündigungsfristen müssen nicht auf die zum Zeitpunkt der Aushändigung der Niederschrift bestehenden Rechte und Pflichten konkretisiert werden. Ist vertraglich eine Staffelung der Länge der Kündigungsfristen beispielsweise in Anknüpfung an die Betriebszugehörigkeit der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers vereinbart, so genügt die Angabe der vereinbarten Berechnungsmodalitäten.*

*Darüber hinaus hat die Unterrichtung die Information über die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage nach § 4 KSchG zu enthalten. Auch wenn die Unterrichtung über die Klagefrist nicht ordnungsgemäß erfolgt, findet § 7 KSchG Anwendung. Damit gilt eine Kündigung auch im Fall einer nicht ordnungsgemäßen Unterrichtung über die Klagefrist als von Anfang an rechtswirksam, wenn ihre Rechtsunwirksamkeit nicht rechtzeitig geltend gemacht wird.“*

#### **5. Wie ausführlich muss über die Einwendungen gegen eine Kündigung unterrichtet werden?**

Der Gesetzgeber hat keine Formulierungsvorschläge aufgenommen. Arbeitgebern ist zu empfehlen, sich am Wortlaut zu orientieren und die Rechtsbehelfsbelehrung, die das im Ergebnis ja ist, kurz zu fassen. Es dürfte insoweit ausreichend sein, wenn man formuliert:

„Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen (§ 623 BGB) und es besteht die Möglichkeit, innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der Kündigung Klage gemäß § 4 Kündigungsschutzgesetz zu erheben.“

Weitere Ausführungen wie der Umstand, dass man die Betriebsratsanhörung angreifen kann, es Sonderkündigungsschutz gibt etc. müssen nicht aufgenommen werden. Das wäre auch ein Stück aus dem Tollhaus...

Dennoch werden Arbeitnehmervertreter künftig den Einwand erheben, dass bei einer fehlerhaften Unterrichtung die Kündigung unwirksam sei. Die Gesetzesbegründung sieht diese Rechtsfolge nicht vor (siehe Frage 4)!

#### **6. Hat jeder Arbeitnehmer Anspruch auf die Niederschrift der Mindestinhalte?**

Ja, die bisherige Ausnahme für vorübergehende Aushilfen von höchstens einem Monat ist gestrichen worden.

#### **7. In welcher Form muss die Niederschrift erfolgen?**

Der Arbeitgeber hat die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen und zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

Dies behindert die Digitalisierung in den Unternehmen. Eine digitale Signatur ist nach dem Gesetzesentwurf ausgeschlossen. Dies wird seitens der Arbeitgeberverbände

stark kritisiert. Es führt gerade im Bereich der sich häufig ändernden Entgeltumwandlungsbeträge zu erheblichem bürokratischem Aufwand. Es bleibt zu hoffen, dass es in diesem Punkt noch Anpassungen gibt.

## **8. Bis wann muss die Niederschrift ausgehändigt werden?**

Die Neufassung des Nachweisgesetzes enthält gleich mehrere Fristen. Dabei ist zwischen neuen Verträgen und Altverträgen zu unterscheiden.

Für Neuverträge gilt: Einige Punkte (§ 2 Absatz 1 Satz 2 Nr. 1,7,8 NachwG) müssen spätestens am ersten Arbeitstag ausgehändigt werden, einige Angaben (Nr. 2 bis 6, 9, 10 NachwG) müssen spätestens am 7. Kalendertag nach dem Beginn ausgehändigt werden und die übrigen Punkte spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn.

Für Arbeitsverhältnisse, die vor dem 01. August 2022 bereits bestanden haben, wird eine Informationspflicht erst auf Verlangen des Arbeitnehmers ausgelöst.

In diesen Fällen ist die Niederschrift mit den Angaben nach § 2 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 bis 10 spätestens am siebten Tag nach Zugang der Aufforderung beim Arbeitgeber auszuhändigen. Für die übrigen Regelungen der Nummern 11 bis 15 muss die Niederschrift spätestens einen Monat nach Zugang der Aufforderung ausgehändigt werden.

Als Arbeitgeber empfiehlt es sich, für Altverträge eine Ergänzung zum Arbeitsvertrag mit den neuen Regelungen zu verfassen. Alternativ dazu könnte auch der Arbeitsvertrag komplett neu aufgesetzt werden. Das stößt aber bei Arbeitnehmern in der Regel auf eher verhaltene Gegenliebe...

Wichtige Angaben, für die die 7 – Tage – Frist gilt, sind:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien,
- der Beginn des Arbeitsverhältnisses,
- bei befristeten Arbeitsverhältnissen die Dauer und das Enddatum,
- der Arbeitsort,
- die Beschreibung der Tätigkeit,
- die Dauer der Probezeit,
- die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts,
- die Arbeitszeit,
- gegebenenfalls Regelungen für Arbeit auf Abruf sowie
- die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden.

## **9. Was geschieht, wenn künftig gegen das Nachweisgesetz verstoßen wird?**

Arbeitgeber, die ab dem 01.08.2022 die erforderlichen wesentlichen Vertragsbedingungen nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig dem Arbeitnehmer aushändigen, handeln ordnungswidrig und können mit einer Geldbuße von bis zu 2.000,00 € belangt werden.

## 10. Gibt es schon Musterformulierungen?

Nein, aber wir arbeiten dran 😊.

## 11. Für befristete Arbeitsverhältnisse ist die Dauer der Probezeit neu geregelt worden. Was gilt?

§ 15 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) enthält eine neue Regelung, wonach eine Probezeitvereinbarung bei befristeten Arbeitsverhältnissen im Verhältnis zu der zu erwartenden Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen muss.

In der Gesetzesbegründung heißt es dazu:

*„Ist die Dauer der vereinbarten Probezeit unverhältnismäßig, so ist diese unwirksam mit der Folge, dass eine Probezeit nicht wirksam vereinbart wurde und damit die verkürzte Kündigungsfrist des § 622 Absatz 3 BGB nicht greift.“*

## 12. Welche neue Arbeitgeberpflicht gibt es bei befristeten Arbeitsverhältnissen?

§ 18 TzBfG wird ein neuer Absatz 2 angefügt, der da lautet:

*„Der Arbeitgeber hat einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden und der ihm in Textform den Wunsch nach einem auf unbestimmte Zeit geschlossenen Arbeitsvertrag angezeigt hat, innerhalb eines Monats nach Zugang der Anzeige eine begründete Antwort in Textform mitzuteilen. Satz 1 gilt nicht, sofern der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber diesen Wunsch in den letzten zwölf Monaten vor Zugang der Anzeige bereits einmal angezeigt hat.“*

## 13. Was muss bei Arbeit auf Abruf künftig zusätzlich angegeben werden?

- dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat,
- die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden,
- der Zeitrahmen, innerhalb dessen er die Arbeitsleistung erbringen muss,
- die Frist, innerhalb derer der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen hat