



**ARBEITSBEDINGUNGEN-RICHTLINIE:
NEUE PFLICHTEN FÜR ARBEITGEBER**



Es gibt wieder einmal Bewegung im Arbeitsrecht: Zum 1. August 2022 wird die europäische „Arbeitsbedingungen-Richtlinie“ (Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union) in nationales Recht umgesetzt.

Maßgebliches Ziel der Richtlinie ist es, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, indem eine transparente und vorhersehbare Beschäftigung gefördert wird. Diese Zielsetzung schlägt sich insbesondere in einer Erweiterung der arbeitgeberseitigen Informationspflichten bzw. erhöhten Anforderungen an die Vertragsgestaltung nieder.

In einigen Punkten wurde die Richtlinie zu Lasten der Arbeitgeber leider „übererfüllt“, d.h. schärfere Anforderungen geschaffen, als es Brüssel eigentlich fordert. Auf der anderen Seite wurden durch die Richtlinie geschaffene Möglichkeiten zur fortschreitenden Digitalisierung nicht aufgegriffen und am veralteten Schriftformerfordernis im Nachweisgesetz festgehalten. Für einiges Aufsehen hat die neue Pflicht für Arbeitgeber gesorgt, dass diese ihre Beschäftigten nunmehr über das bei der Kündigung einzuhaltende Verfahren, d.h. auch über die 3-wöchige Klagfrist, informieren müssen.

Betroffen von den Gesetzesänderungen ist vor allem das Nachweisgesetz. Daneben werden aber u.a. auch das Teilzeit- und Befristungsgesetz, das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, das Berufsbildungsgesetz, die Handwerksordnung, die Gewerbeordnung und das Arbeitnehmer-Entsendegesetz punktuell angepasst.

Die gravierendsten Änderungen betreffen jedoch das Nachweisgesetz. Diese gelten nicht nur für neu ab dem 1. August 2022 geschlossene Arbeitsverträge, sondern auch sämtliche Altverträge, sofern Beschäftigte den Nachweis verlangen und der bisherige Arbeitsvertrag (wie in fast jedem Fall) noch nicht hinreichend ausführlich formuliert ist. Darüber hinaus dürften die neuen Regelungen auch Fremd-Geschäftsführer, Richter und Beamte betreffen.

Die Fristen, innerhalb derer Arbeitgeber der Informationspflicht nachkommen müssen, wurden teils deutlich verkürzt. Erschwerend kommt hinzu, dass Arbeitgeber eine bußgeldbewehrte Ordnungswidrigkeit (bis zu 2.000 €) begehen, wenn sie „nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig“ gemäß dem neuen Nachweisgesetz informieren.

Einige Detailfragen hinsichtlich der konkreten Umsetzung sind derzeit noch ungeklärt. Es lohnt sich jedoch bereits jetzt, den Stand der derzeit verwendeten Vertragsmuster kritisch zu prüfen und mit fachkundiger Hilfe zu überarbeiten.

Die folgende Übersicht stellt eine Auswahl der besonders relevanten Änderungen und damit neuen Anforderungen für Arbeitgeber dar.



Erhöhte Informations- und Nachweispflichten über wesentliche Vertragsbedingungen



Zusammensetzung & Höhe des Arbeitsentgelts; Fälligkeit und die Art der Auszahlung; wobei die Bestandteile des Arbeitsentgelts (Zuschläge, Prämien etc.) jeweils getrennt anzugeben sind

Frist: 1. Tag der Arbeitsleistung

- Vereinbarte Arbeitszeit, Ruhepausen und -zeiten;
- Bei vereinbarter Schichtarbeit: Das Schichtsystem, der Schichtrythmus und die Voraussetzungen für Schichtänderungen.

Frist: 1. Tag der Arbeitsleistung

- Wer der Niederschrift und Aushändigung der wesentlichen Vertragsbedingungen nicht, nicht vollständig, unrichtig oder nicht rechtzeitig nachkommt, handelt ordnungswidrig.
- Es droht eine Geldbuße bis zu 2.000 €.

- Wer der Niederschrift und Aushändigung der wesentlichen Vertragsbedingungen nicht, nicht vollständig, unrichtig oder nicht rechtzeitig nachkommt, handelt ordnungswidrig.
- Es droht eine Geldbuße bis zu 2.000 €.

Sofern vereinbart: Die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen.

Frist: 7. Kalendertrag nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses

Durch einen Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder den Verweis auf die gesetzliche Regelung können Angaben über bestimmte Vertragsbedingungen ersetzt werden.

Das bei einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses einzuhaltende Verfahren; mindestens das Schriftformerfordernis, die Kündigungsfristen & die Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage

Frist: 1 Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses

Auch bei einem Verstoß gilt die Kündigung als wirksam, wenn nicht innerhalb von 3 Wochen Kündigungsschutzklage erhoben wird.

✕ Begründungspflichten

Arbeitnehmerüberlassung

Im Falle eines Übernahmegesuchs des Leih-AN in Textform hat der Entleiher innerhalb eines Monats begründet in Textform zu antworten, wenn der Leih-AN dem Entleiher seit mind. 6 Monaten überlassen ist.

Das Ausbleiben der Begründung führt nicht zu einer Unwirksamkeit des zwischen Verleiher und Leih-AN geschlossenen Vertrags, sodass auch keine Fiktion eines zwischen Entleiher und Leih-AN geschlossenen Arbeitsvertrags eintritt.

Teilzeit- und Befristungsgesetz

- Hat ein AN, dessen Arbeitsverhältnis seit mindestens 6 Monaten bestanden hat, den Wunsch nach Veränderung von Dauer und/oder Lage der Arbeitszeit in Textform angezeigt, hat der AG innerhalb eines Monats nach Zugang der Anzeige begründet in Textform zu antworten.
- Eine mündliche Erörterung ist ausreichend, wenn in den letzten 12 Monaten bereits einmal auf einen entsprechenden Wunsch hin in Textform geantwortet wurde.
- Eine begründete Antwort in Textform hat der AG innerhalb eines Monats auch dann zu geben, wenn ein AN, dessen Arbeitsverhältnis seit mindestens 6 Monaten bestanden hat, den Wunsch nach einem unbefristeten Arbeitsvertrag angezeigt hat.
- Die Begründungspflicht entfällt, wenn der AN einen entsprechenden Wunsch in den letzten 12 Monaten bereits einmal geäußert hat
- Wird für ein befristetes Arbeitsverhältnis eine Probezeit vereinbart, muss diese im Verhältnis zu der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen.

ARBEITSRECHT

INHOUSE-TR

- X
- X
- X
- X
- X
- X

PROZESSF

STEUERRECHT

- X
- X
- X
- X
- X
- X

✕ Ihre Spezialisten
im Arbeitsrecht

Dr. Christian Bitsch
Rechtsanwalt
Christian.Bitsch@BLUEDEX.de

Dr. Michael R. Fausel
Rechtsanwalt
Michael.Fausel@BLUEDEX.de

Patrick Loeke
Rechtsanwalt
Patrick.Loeke@BLUEDEX.de





BLUEDEX | PartG mbB | Rechtsanwälte Steuerberater
Tower 185 | Friedrich-Ebert-Anlage 35 – 37 | 60327 Frankfurt am Main
T +49 (0) 69 - 78 90 48 50 | F +49 (0) 69 - 78 98 85 89
INFO@BLUEDEX.DE | WWW.BLUEDEX.DE