



LKC Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Possartstraße 21
81679 München

A member of HLB International. A world wide network of independent accounting firms and business advisers.

Umsetzung der Arbeitsbedingungenrichtlinie: Welche Angaben Arbeitsverträge künftig enthalten müssen!

Am 23.06.2022 hat der Bundestag ein Gesetz zur Umsetzung der EU-Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union beschlossen, das zum 01.08.2022 in Kraft treten wird.

Da die Richtlinie das Ziel hat, Arbeitnehmer innerhalb der EU einheitlich über die wesentlichen Aspekte des Arbeitsverhältnisses zu unterrichten, sieht das Gesetz u.a. umfassende Änderungen des im Alltagsgeschäft bislang eher stiefmütterlich behandelten Nachweisgesetzes (NachwG) vor, nach dem Arbeitgeber schon bisher ihren Arbeitnehmern die wesentlichen Bedingungen des Arbeitsverhältnisses schriftlich (im Arbeitsvertrag selbst oder per separatem Unterrichtungsschreiben) innerhalb von einem Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses bzw. im laufenden Arbeitsverhältnis einen Monat nach der Änderung mitteilen mussten:

Angaben zum Kündigungsverfahren

In Zukunft gibt es eine arbeitgeberseitige Pflicht zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über das Kündigungsverfahren. Neben der schon bisher erforderlichen Angabe der Kündigungsfristen müssen künftig mindestens Informationen über das Schriftformerfordernis sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage mitgeteilt werden. Es empfiehlt sich, diese Informationen nicht in den Arbeitsvertrag aufzunehmen, sondern außerhalb des Arbeitsvertrags zu unterrichten (z.B. durch ein separates Unterrichtungsschreiben).

Ob darüberhinausgehende Hinweise erfolgen müssen, wie etwa eine ggf. erforderliche Anhörung von Betriebsrat oder Schwerbehindertenvertretung, ist weder aus dem

Gesetz selbst noch aus der dazu verfassten Begründung ersichtlich, könnte sich aber aus der Begründung der EU-Richtlinie selbst ergeben.

Allerdings gilt eine Kündigung (wie bisher) auch im Fall einer nicht ordnungsgemäßen Unterrichtung als von Anfang an rechtswirksam, wenn ihre Rechtsunwirksamkeit nicht rechtzeitig geltend gemacht wird.

Detaillierte Angaben zur Arbeitszeit

Neben der schon jetzt bestehenden Pflicht zur Unterrichtung über die vereinbarte Arbeitszeit sind künftig auch Angaben über Ruhepausen, tägliche oder wöchentliche Ruhezeiten sowie bei Schichtarbeit über das Schichtsystem, den Schichtrhythmus und ggf. über die Voraussetzungen von Schichtänderungen erforderlich; ferner – falls vereinbart – über die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden.

Bei einer Vereinbarung zur Arbeit auf Abruf (§ 12 TzBfG) musste bislang lediglich die wöchentliche und tägliche Arbeitszeit im Arbeitsvertrag festgelegt sein; eine Arbeitspflicht des Arbeitnehmers besteht nur, wenn ihm die Lage seiner Arbeitszeit mindestens vier Tage im Voraus mitgeteilt wird. Daneben muss künftig u.a. ein Zeitfenster – bestimmt durch Referenztage und Referenzstunden – festgelegt werden, außerhalb dessen der Arbeitgeber keine Arbeitsleistung verlangen darf. Es sind also konkrete Angaben zu machen, an welchen Tagen und zu welcher Uhrzeit die Arbeit abgerufen werden darf.

Angaben zu Arbeitsentgelt und betrieblicher Altersvorsorge

Nach noch geltender Gesetzeslage muss über die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich

Zuschlägen, Zulagen, Prämien, Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile und deren Fälligkeit unterrichtet werden.

Neu ist, dass künftig sämtliche Gehaltsbestandteile getrennt sowie die Art der Auszahlung (z.B. bar oder per Überweisung) anzugeben sind.

Hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersvorsorge über einen externen Versorgungsträger zugesagt, ist über Namen und Anschrift des Versorgungsträgers zu unterrichten, es sei denn, der Versorgungsträger ist ohnehin zu dieser Information verpflichtet.

Länge der Probezeit bei befristeten Arbeitsverhältnissen

Schon jetzt sind Arbeitnehmer über eine vereinbarte Probezeit zu unterrichten. In Zukunft umfasst dies auch die Unterrichtung über die Rechtsfolge dieser Vereinbarung, d.h., dass nach § 622 Abs. 3 die Kündigungsfrist verkürzt ist.

Bei befristeten Arbeitsverhältnissen muss die Probezeit darüber hinaus künftig auch im Verhältnis zu der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen. 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 Abs. 3 BGB nicht greift. Dies hat aber nicht mit der sog. Kündigungsschutzrechtlichen Wartezeit für das Entstehen des allgemeinen Kündigungsschutzes nach dem Kündigungsschutzgesetz zu tun.

Verkürzte Unterrichtungsfristen, erweiterter Anwendungsbereich und drohende Bußgelder

Die Unterrichtung über die wesentlichen Vertragsbedingungen musste bisher spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses bzw. der Änderung erfolgen. Nach Inkrafttreten des Gesetzes gelten – je nach Unterrichtsgegenstand – unterschiedliche Fristen. So muss etwa die Unterrichtung über Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts sowie die vereinbarte Arbeitszeit bereits am ersten Tag der Arbeitsleistung erfolgen. Da hinsichtlich der schriftlichen Niederlegung der Arbeitsbedingungen eine „Aufspaltung“ wohl in den wenigsten Fällen in Betracht kommt, dürfte in der Praxis allein die kürzeste Frist relevant sein. Bei vor dem 01.08.2022 schon bestehenden Arbeitsverhältnissen muss die Unterrichtung auf Verlangen des Arbeitnehmers spätestens am siebten Tag nach Zugang der Aufforderung vorgelegt werden; es besteht dann eine „Nachunterrichtungspflicht“.

Es bietet sich für Arbeitgeber an, diese Aufforderungen durch Arbeitnehmer gar nicht erst abzuwarten, sondern proaktiv der Unterrichtungspflicht gegenüber allen Bestandsarbeitnehmern nachzukommen.

Im Übrigen gilt das Nachweisgesetz in Zukunft für alle Arbeitsverhältnisse. Die ohnehin enge Ausnahme des § 1 Satz 1 NachwG, wonach Anstellungen zur vorübergehenden Aushilfe (max. 1 Monat) von der Unterrichtungspflicht ausgenommen sind, wird gestrichen.

Der Verstoß gegen die Unterrichtungspflichten (dazu gehört nicht nur die Nicht-Unterrichtung, sondern auch eine falsche, unvollständige oder verspätete Unterrichtung oder in nicht gehöriger Form) wird künftig als Ordnungswidrigkeit geahndet – es drohen Bußgelder von bis zu 2.000 Euro. Darüber hinaus können Beschäftigte bei nicht ordnungsgemäßer Unterrichtung ihre Arbeitsleistung verweigern, ohne ihren Vergütungsanspruch zu verlieren.

Über die genannten Fälle hinaus sieht das Gesetz in weiteren Fällen Unterrichtungspflichten vor, etwa bei der Arbeitnehmerüberlassung und -entsendung.

Fazit

Leider enthält das Gesetz viele Unklarheiten, z.B. schweigt sich der Gesetzgeber dazu aus, welche Probezeit bei einem befristeten Arbeitsverhältnis als verhältnismäßig anzusehen ist und welche nicht. Die entsprechende Auslegung wird wohl (mal wieder) den Fachgerichten überlassen.

Auch wurde von diversen – in der europäischen Richtlinie eigentlich vorgesehenen – Flexibilisierungsmöglichkeiten kein Gebrauch gemacht. So muss die Unterrichtung auch weiterhin ausschließlich schriftlich erfolgen, obwohl nach EU-Recht auch die elektronische Form möglich gewesen wäre – angesichts des Umstandes, dass im Koalitionsvertrag eben jener Bundesregierung 62-mal das Wort „Digitalisierung“ auftaucht, unverständlich!

Handlungsbedarf für Arbeitgeber!

Da das Gesetz bereits am 01.08.2022 in Kraft tritt, besteht akuter Handlungsbedarf auf Arbeitgeberseite. Vorhandene Musterarbeitsverträge müssen an die neue Gesetzeslage angepasst werden, ggf. sind daneben begleitende Unterrichtungsschreiben zu verfassen, soweit die Unterrichtung – weil nicht notwendiger Vertragsinhalt oder bei o.g. „Nachunterrichtung“ – nicht direkt im Arbeitsvertrag vorgenommen werden soll. Besonders kleine und mittlere Betriebe, bei denen keine (anwendbare) tarifvertragliche Regelung oder Betriebsvereinbarung (auf die bei vielen der o.g. Unterrichtungspflichten verwiesen werden kann) besteht, dürften vor einem erheblichen Verwaltungsaufwand stehen.

Bei der Überprüfung Ihrer Musterarbeitsverträge und bei allen sonstigen Fragen im Zusammenhang mit der Umsetzung der Arbeitsbedingungenrichtlinie sind wir Ihnen gerne behilflich – sprechen Sie uns einfach an!

Tobias Schwartz

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht u.
Handels- u. Gesellschaftsrecht

E-Mail: tobias.schwartz@lkc.de
Telefon: 089 2324169-0



Matthias Wißmach

Rechtsanwalt

E-Mail: matthias.wissmach@lkc.de
Telefon: 089 2324169-0



Herausgeber: LKC Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Possartstraße 21, 81679 München

Der Inhalt dieser Mandanteninformation dient nur der allgemeinen Information. Er stellt keine anwaltliche Beratung juristischer, steuerlicher oder anderer Art dar und soll auch nicht als solche verwendet werden. Alle Informationen und Angaben in diesem Newsletter haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Wir übernehmen insbesondere keine Haftung für Handlungen, die auf Grundlage dieser Angaben unternommen werden.

Wir bitten Sie, sich für eine verbindliche Beratung bei Bedarf direkt mit uns in Verbindung zu setzen.