

2022 | Ausgabe 71
01.07.2022

Update Arbeitsrecht: Arbeitsbedingungen- richtlinie II



KANZLEI KAMMER
Hamburger Str. 43
76829 Landau

Tel.: 06341 7006043
Fax: 06341 9380923
info@kanzlei-kammer.de

Gesetzesentwurf zur Umsetzung der Arbeitsbedingungenrichtlinie im Zivilrecht

Wir bereits im vorhergehenden Newsletter Ausgabe 70 vom 20.06.2022 (Update Arbeitsrecht: Arbeitsbedingungenrichtlinie I) angekündigt, steht spätestens zum 31.07.2022 die Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 vom 20.06.2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union (Arbeitsbedingungenrichtlinie) an, für die ein aktueller Gesetzesentwurf insbesondere Änderungen des Nachweisgesetzes, des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG), des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG), des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) und der Gewerbeordnung (GewO), vorsieht, die dann ab 01.08.2022 gelten sollen.

Die geplanten Änderungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG), des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG), des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) und der Gewerbeordnung (GewO) wurden kursorisch schon im vorhergehenden Newsletter Ausgabe 70 vom 20.06.2022 (Update Arbeitsrecht: Arbeitsbedingungenrichtlinie I) vorgestellt.

Nachfolgend geht es nun noch um die nicht unerheblichen Anpassungen des Nachweisgesetzes (NachwG), die vorgesehen sind.

Nachweisgesetz (NachwG)

Nach dem bisher zumeist unbekanntem Nachweisgesetz sind Arbeitgeber:innen verpflichtet, wesentliche Bedingungen des Arbeitsvertrages sowie deren Änderung aufzuzeichnen, die Niederschrift eigenhändig zu unterzeichnen und den Arbeitnehmer:innen spätestens einen (1) Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses bzw. der erfolgten Änderung auszuhändigen.

Aktuell gilt die Nachweispflicht „nur“ für

- Name und Anschrift der Vertragsparteien,
- Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
- bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
- den Arbeitsort oder, falls die Arbeitnehmer:innen an keinem bestimmten Arbeitsort tätig sein sollen, einen Hinweis darauf, dass die Arbeitnehmer:innen an verschiedenen Orten beschäftigt werden können,
- eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der von den Arbeitnehmer:innen zu leistenden Tätigkeit,
- die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie andere Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,
- die vereinbarte Arbeitszeit,

- die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
- die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,
- einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

Ein Verstoß gegen das Nachweisgesetz blieb bislang sanktionslos. Im Streitfall ging die Rechtsprechung lediglich von Beweiserleichterungen bis zu einer Beweislastumkehr zu Gunsten von Arbeitnehmer:innen bezüglich der Arbeitsbedingungen aus, für die kein ordnungsgemäßer Nachweis von Arbeitgeber:innenseite erfolgt ist.

Die bisher bereits geltenden Nachweispflichten sollen nun ergänzt und auch neue Informationspflichten eingeführt werden. Insbesondere folgende zusätzliche Angaben sind geplant:

- bei befristeten Arbeitsverhältnissen: das Enddatum
- Vergütung von Überstunden, die getrennte Angabe der Vergütungsbestandteile und die Art der Auszahlung des Arbeitsentgelts,
- Dauer einer etwaigen Probezeit,
- vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen,
- bei Arbeit auf Abruf:
 - dass die Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen ist,
 - die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden,
 - der Zeitrahmen, bestimmt durch Referenztage und -stunden, der für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist,
 - die Frist, innerhalb derer die Lage der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen ist,
- sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen,
- ein etwaiger Anspruch auf von Arbeitgeber:innen bereitgestellte Fortbildungen,
- Name und Anschrift des Versorgungsträgers, wenn Arbeitgeber:innen Arbeitnehmer:innen eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagt haben – es sei denn, der Versorgungsträger ist hierzu bereits verpflichtet,
- das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, sowie die Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage,
- gegebenenfalls Hinweis auf Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber:innen festlegen.

Bei einer länger als vier aufeinanderfolgenden Wochen dauernden Entsendung von Arbeitnehmer:innen ins Ausland sind weitergehende umfangreiche Pflichten zur Niederschrift geplant, so dass Arbeitgeber:innen zukünftig vor der Abreise nicht nur zu unterrichten haben über:

- die Dauer der im Ausland auszuübenden Tätigkeit,
- die Währung, in der das Arbeitsentgelt ausgezahlt wird,
- ein zusätzliches mit dem Auslandsaufenthalt verbundenes Arbeitsentgelt und damit verbundene zusätzliche Sachleistungen,
- die vereinbarten Bedingungen für die Rückkehr des Arbeitnehmers,

sondern auch über:

- das Einsatzland,
- die Entlohnung, auf die der Arbeitnehmer im Einsatzland Anspruch hat,
- den Link zur offiziellen Informationsseite des Einsatzlandes.

Vorgesehen sind außerdem Bußgeldvorschriften, wenn wesentliche Vertragsbedingungen nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig

ausgehändigt, eine genannte Vorschrift nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig ausgehändigt oder eine Mitteilung nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig erfolgt. Ein etwaiges Bußgeld kann bis zu 2.000,00 EUR betragen. Darüberhinausgehende Sanktionen wie insbesondere die Unwirksamkeit von Kündigungen sind allerdings ausdrücklich nicht vorgesehen („§ 7 des Kündigungsschutzgesetzes ist auch bei einem nicht ordnungsgemäßen Nachweis der Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage anzuwenden“).

Die Niederschrift zu einigen Angaben (I)

- Name und Anschrift der Vertragsparteien,
- Zusammensetzung und 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,
- vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen

soll schon am ersten Arbeitstag auszuhändigen sein. Die schriftliche Unterrichtung über (II)

- Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
- bei befristeten Arbeitsverhältnissen: das Enddatum oder die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
- der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden oder seinen Arbeitsort frei wählen kann,
- eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
- sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit,
- gegebenenfalls Regelungen für Arbeit auf Abruf,
- etwaige Möglichkeit der Anordnung von Überstunden

hat dann spätestens am siebten Kalendertag nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses zu erfolgen. Alle weiteren Angaben sind innerhalb eines Monats schriftlich niederzulegen und an Arbeitnehmer:innen auszuhändigen.

Spätere Änderungen sind dann schon an dem Tag, an die Änderung wirksam wird, schriftlich mitzuteilen.

Die elektronische Form soll hierbei weiterhin ausgeschlossen sein. Hierauf ist insbesondere zu achten, wenn von der Möglichkeit Gebrauch gemacht werden soll, den Nachweis durch Arbeitsvertrag zu ersetzen, der an sich zulässigerweise (soweit keine wirksame Befristung erfolgen soll) – auch von Arbeitgeber:innenseite - lediglich elektronisch signiert wird.

Neue Arbeitsverträge ab dem 01.08.2022 werden dann entweder angepasst werden müssen oder um ein schriftliches Informationsblatt ergänzt werden müssen.

Eine „automatische“ Anpassung bzw. Ergänzung von Altverträgen wird nicht erforderlich sein, geplant ist aber, dass Arbeitnehmer:innen, deren Arbeitsverhältnis bereits vor dem 01.08.2022 bestanden hat, ebenfalls über alle neu hinzugekommenen Informationen unterrichtet werden müssen, wenn sie dies verlangen und zwar binnen eines Monats bzw. über die oben aufgeführten wesentlichen Arbeitsbedingungen I und II sogar schon spätestens am siebten Tag nach einer entsprechenden Aufforderung.

Joana Kammer

Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht