

2022 | Ausgabe 70
20.06.2022

Update Arbeitsrecht: Arbeitsbedingungen- richtlinie I



KANZLEI KAMMER
Hamburger Str. 43
76829 Landau

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

Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union (Arbeitsbedingungenrichtlinie)

Die Arbeitsbedingungenrichtlinie von 20.06.2019 ist am 31.07.2019 in Kraft getreten und ersetzt die Richtlinie 91/533/EWG des Rates vom 14.10.1991 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen („Nachweisrichtlinie“).

Ziel der neuen Arbeitsbedingungenrichtlinie ist es, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, indem eine transparente und vorhersehbare Beschäftigung gefördert und zugleich die Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes gewährleistet wird. Hierzu sind folgende Maßnahmen zur Erweiterung der Rechte aller Arbeitnehmer:innen in der EU vorgesehen:

- Erweiterung der bereits in der Nachweisrichtlinie vorgesehenen Pflicht von Arbeitgeber:innen zur ausführlichen **Unterrichtung über die wesentlichen Aspekte des Arbeitsverhältnisses** (sog. Nachweispflichten), frühzeitig und in schriftlicher Form;
- Festlegung von Mindestanforderungen an die Arbeitsbedingungen in Bezug auf
 - **Höchstdauer einer Probezeit** zu Beginn des Arbeitsverhältnisses,
 - **Möglichkeit der Mehrfachbeschäftigung**, Verbot von Ausschließlichkeitsklauseln und Einschränkungen für Unvereinbarkeitsklauseln,
 - **Mindestvorhersehbarkeit der Arbeit mit angemessenem Vorlauf** für Arbeitnehmer:innen, deren Arbeitszeitplan unvorhersehbar ist (z.B. Arbeit auf Abruf),
 - **Verhinderung von Missbrauch** für Null-Stunden-Verträge,
 - Ersuchen um einen Übergang zu einer anderen Arbeitsform sowie Pflichtfortbildungen,
- sog. horizontale **Bestimmungen zur Durchsetzung** der vorgenannten Bestimmungen.

Die Richtlinie hat einen breiten persönlichen Anwendungsbereich, um sicherzustellen, dass auch Arbeitnehmer:innen in den flexibelsten atypischen und neuen Formen wie Null-Stunden-Verträgen, Gelegenheitsarbeit, Hausarbeit, Arbeit auf Grundlage von Gutscheinen oder Arbeit über Plattformen erfasst werden.

Gesetzesentwurf zur Umsetzung der Richtlinie im Bereich des Zivilrechts

Zur Umsetzung der Richtlinie, die spätestens bis zum Ablauf des 31.07.2022 erfolgt sein muss, wurde am 06.04.2022 ein Gesetzesentwurf verabschiedet und dem Bundesrat zur Stellungnahme

zugeleitet. Geplant sind darin insbesondere Änderungen des Nachweisgesetzes, des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG), des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG), des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) und der Gewerbeordnung (GewO), die nachfolgend und in dem kommenden Newsletter Ausgabe 71 vom 01.07.2022 (Update Arbeitsrecht: Arbeitsbedingungenrichtlinie II) vorgestellt werden. Das Gesetz soll am 01.08.2022 in Kraft treten.

Nach aktuellem Stand werden danach allerdings nicht sämtliche Vorgaben der Richtlinie eingehalten. So ist in der Richtlinie beispielsweise vorgesehen, dass Arbeitnehmer:innen im Fall der Verletzung der Nachweispflicht entweder in den Genuss günstiger Vermutungen kommen oder bei einer zuständigen Stelle Beschwerde einreichen können, um zeitnah und wirksam angemessene Abhilfe zu erlangen (Art. 15), außerdem sollen Arbeitnehmer:innen, die der Ansicht sind, dass ihnen aufgrund der Inanspruchnahme von Rechten aus dieser Richtlinie gekündigt wurde oder sie Maßnahmen mit gleicher Wirkung ausgesetzt sind, von Arbeitgeber:innen eine genaue Begründung für die Kündigung oder Maßnahme in schriftlicher Form verlangen können (Art. 18). Hier dann die Rechtsprechungsentwicklung abwarten sein, falls nicht doch noch eine gesetzliche Regelung erfolgen sollte.

Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

Arbeitgeber:innen sollen künftig verpflichtet sein, Arbeitnehmer:innen, deren Arbeitsverhältnis schon länger als sechs Monate besteht und die in Textform ihren Wunsch nach Veränderung oder nach einem unbefristeten Arbeitsverhältnis angezeigt haben, hierauf innerhalb eines (1) Monats eine begründete Antwort zu übermitteln. Der Begründungsanspruch besteht nicht, wenn dieser Wunsch bereits innerhalb der letzten zwölf Monate angezeigt worden ist.

Bei Erörterungen über die Veränderung der Dauer oder der Lage der Arbeitszeit sollen Arbeitgeber:innen Arbeitnehmer:innen außerdem über entsprechende Arbeitsplätze informieren müssen, die im Unternehmen besetzt werden sollen.

Zudem soll zukünftig die Probezeit bei befristeten Arbeitsverhältnissen nur noch im Verhältnis zur Dauer der Befristung und Art der Tätigkeit stehen dürfen. Eine pauschale Festlegung der Probezeit auf die grundsätzlich zulässige Höchstdauer von sechs (6) Monaten ist dann nicht mehr möglich.

Abschließend sollen Arbeitgeber:innen bei Arbeit auf Abruf zur Festlegung eines Zeitrahmens, bestimmt durch Referenzstunden und Referenztage verpflichtet sein, in dem auf ihre Aufforderung hin Arbeit stattfinden kann. Arbeitnehmer:innen sind dann nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn Arbeitgeber:innen ihnen die Lage ihrer Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitgeteilt und die Arbeitsleistung in dem festgelegten Zeitrahmen zu erfolgen hat.

Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)

Auch Leiharbeiternehmer:innen, die mindestens sechs Monate überlassen sind, sollen einen Anspruch auf eine begründete Antwort innerhalb eines (1) Monats haben, wenn sie Entleiher:innen in Textform den Wunsch auf Abschluss eines Arbeitsvertrages angezeigt haben. Der Begründungsanspruch besteht nicht, wenn dieser Wunsch bereits innerhalb der letzten zwölf Monate angezeigt worden ist.

Zudem ist geplant, die Nachweispflichten bei einer Arbeitnehmerüberlassung um die Pflicht zum Nachweis über die Identität der entleihenden Unternehmen zu erweitern. Verleiher:innen müssen Leiharbeiternehmer:innen dann vor jeder Überlassung Firma und Anschrift des Entleihers in Textform mitteilen.

Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG)

Bei einer Arbeitsaufnahme in Deutschland soll anknüpfend an das bestehende Beratungs- und Informationsangebot „Faire Mobilität“ eine Hinweispflicht für Arbeitgeber:innen eingeführt werden.

Gewerbeordnung (GewO)

Es ist eine Klarstellung vorgesehen, dass Arbeitnehmer:innen die Kosten für sog. Pflichtfortbildungen, die für die Erbringung der Arbeitsleistung erforderlich sind und zu denen Arbeitgeber:innen aufgrund eines Gesetzes, Tarifvertrages oder einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung verpflichtet sind, nicht auferlegt werden dürfen. Solche Fortbildungen sollen dann außerdem grundsätzlich während der regelmäßigen Arbeitszeit stattfinden, jedenfalls aber als Arbeitszeit gelten, falls dies nicht möglich sein sollte.

Joana Kammer

Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht