

# EU-Arbeitsbedingungenrichtlinie – weitreichende Handlungspflichten zum 01.08.2022



Bis zum 31.07.2022 muss die sog. „Arbeitsbedingungenrichtlinie“ der Europäischen Union in deutsches Recht umgesetzt werden. Die EU-Richtlinie und das hierzu mittlerweile am 23.06.2022 beschlossene nationale Umsetzungsgesetz haben den Zweck, die Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer vorhersehbarer und transparenter zu machen. Die maßgeblichen Änderungen betreffen vor allem das sogenannte Nachweisgesetz, das die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung über die wesentlichen Aspekte des Arbeitsverhältnisses (sog. Nachweispflichten) festlegt. Für viele Arbeitgeber löst dies kurzfristige Handlungspflichten bei der Gestaltung ihrer Arbeitsverträge oder die Pflicht zur Information der Arbeitnehmer aus. Bei Nichtbeachtung droht ab dem 01.08.2022 sogar ein Bußgeld.

## Was ist neu?

Das Gesetz führt zu Änderungen in einer Mehrzahl von Gesetzen. Betroffen sind unter anderem das Berufsbildungsgesetz, die Handwerksordnung, das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG), das Arbeitnehmer-Entsendegesetz sowie das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Der Schwerpunkt der Neuerungen liegt jedoch auf der Begründung zusätzlicher Nachweispflichten nach den Vorschriften des Nachweisgesetzes (NachwG).

Zusätzliche Informationspflichten des Arbeitgebers nach § 2 NachwG:

Zusätzlich zu den bereits derzeit bestehenden Pflichten gemäß § 2 NachwG wird der Katalog, über den Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer informieren müssen, um folgende Aspekte erweitert:

- das Enddatum bei befristeten Arbeitsverhältnissen (als Alternative zur Angabe der Dauer der Befristung);
- die Möglichkeit, dass die Arbeitnehmer ihren jeweiligen Arbeitsort frei wählen können, sofern vereinbart;
- die Dauer der Probezeit, sofern vereinbart;
- die Vergütung von Überstunden;
- die Fälligkeit des Arbeitsentgelts und die Form, in der das Arbeitsentgelt ausgezahlt wird;

- die vereinbarten Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und die Voraussetzungen für die Schichtänderungen;
- Einzelheiten zur Arbeit auf Abruf, falls diese vereinbart ist;
- sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen;
- ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung;
- Name und Anschrift des Versorgungsträgers der betrieblichen Altersversorgung, falls eine solche gewährt wird;
- das bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage;
- ein Hinweis auf die anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen;
- detaillierte Unterrichtungspflichten bei Auslandsaufenthalten, bei denen der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung länger als vier aufeinanderfolgende Wochen im Ausland erbringt, sowie in Entsendungsfällen.

An manchen Stellen ist das Gesetz leider unklar bzw. nicht abschließend. So bleibt bei der geforderten Information zu den bei Kündigung einzuhaltenden Verfahren selbst in der Gesetzesbegründung die Frage unbeantwortet, ob etwa die Arbeitnehmer auch über das Erfordernis der Betriebsratsanhörung sowie die Verfahren bei Sonderkündigungsschutz etc. zu unterrichten sind. Um zunächst die gesetzlich ausdrücklich genannten Mindestanforderungen zu erfüllen, sollte künftig jedenfalls zwingend ein Hinweis auf die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage erfolgen. Es wird Aufgabe der Gerichte sein, die neuen Vorgaben näher ausdifferenzieren.



## Ab wann drohen Bußgelder?

Das verabschiedete Gesetz sieht für **Verstöße gegen das Nachweisgesetz** in seiner künftigen Form Bußgelder in Höhe von bis zu 2.000,- € vor. Übergangsfristen für die Anwendung der Bußgeldvorschriften sind nicht vorgesehen, sodass mit der Umsetzung der Bußgeldpflichten ab dem 01.08.2022 gerechnet werden muss. Arbeitgeber sollten daher möglichst frühzeitig über ihre neuen Pflichten Bescheid wissen und für die notwendige Information ihrer Arbeitnehmer vorbereitet sein.

## In welcher Form müssen die Nachweispflichten erfüllt werden?

Die Antwort ist eindeutig, wenn auch im Zeitalter der Digitalisierung umstritten. Die Nachweispflichten können nur in der gesetzlichen Schriftform erfüllt werden. Das Nachweisgesetz in seiner künftigen Fassung legt hierzu fest, dass der Arbeitgeber die wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen hat. Die elektronische Form bleibt ausdrücklich ausgeschlossen. Unverständnis löst das Schriftformerfordernis insbesondere deshalb aus, weil die EU-Richtlinie ausdrücklich die elektronische Form zur Erfüllung der Nachweispflichten zulässt. Der deutsche Gesetzgeber setzt jedoch weiterhin, auch gegen den Widerstand der Arbeitgeberverbände, auf das bereits bislang geltende Schriftformerfordernis und verschärft damit die Richtlinienvorgaben im Umsetzungsgesetz.

## Gelten die Neuerungen auch für bestehende Arbeitsverhältnisse?

Die Neuerungen gelten ohne Einschränkungen für Arbeitsverhältnisse, die ab dem 01.08.2022 begründet werden. Insofern sieht das Gesetz einen abgestuften Fristenkatalog vor, innerhalb dessen den Arbeitnehmern bestimmte Informationen am ersten Tag der Arbeitsleistung, andere am siebten Kalendertag nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses und weitere spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses ausgehändigt werden müssen. In der Praxis dürfte es empfehlenswert sein, die notwendigen Angaben am ersten Tag des Arbeitsverhältnisses auszuhändigen, sei es als Inhalt des schriftlichen Arbeitsvertrags oder alternativ eines schriftlichen Informationsdokuments oder einer Kombination aus beidem.

Auf Bestandsarbeitsverhältnisse sind die Neuerungen ebenfalls anzuwenden, jedoch mit der Maßgabe, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Informationen **auf Verlangen** innerhalb einer Frist von sieben Tagen auszuhändigen hat. Für bestimmte Angaben (§ 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 11-15 NachwG), die etwa vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildungen betreffen oder auch die bei Kündigung einzuhaltenden Verfahren, genügt die Übergabe spätestens einen Monat nach Zugang der Aufforderung.

## Wichtige Neuerungen außerhalb des Nachweisgesetzes

Auch außerhalb des Nachweisgesetzes wird es Neuerungen geben, die für Arbeitgeber von Relevanz sind:

Bei **befristeten Arbeitsverhältnissen** sorgt der neu eingefügte § 15 Abs. 3 TzBfG für Aufregung, denn diese Neuerung hat unmittelbar Auswirkung auf die Gestaltung von Arbeitsverträgen. Künftig kann nicht mehr unesehen eine sechsmonatige Probezeit vereinbart werden. Ab August muss eine vereinbarte Probezeit im „Verhältnis zur Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit“ stehen. Die in den meisten Standardarbeitsverträgen enthaltene Vereinbarung der höchstzulässigen sechsmonatigen Probezeit dürfte daher für befristete Arbeitsverhältnisse nicht mehr unesehen übernommen werden. Konkretere Vorgaben hierzu fehlen indes im Gesetz. Eine Konturierung, welche Probezeitdauer im Einzelfall als noch verhältnismäßig angesehen werden kann, wird daher auch hier erst durch die Rechtsprechung erfolgen müssen. Ungeachtet dessen dürfte sich bei befristeten Arbeitsverhältnissen künftig jedenfalls eine Ergänzung der Probezeitregelung dahingehend empfehlen, dass die Probezeit „unter Berücksichtigung der Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit“ vereinbart wird. Bei der Dauer sollte überlegt werden, ob auch bei kürzeren Befristungen eine sechsmonatige Probezeit unbedingt notwendig ist.

Darüber hinaus wird der Arbeitgeber in § 18 TzBfG verpflichtet, befristet beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, und die ihrem Arbeitgeber den Wunsch nach einem unbefristeten Arbeitsverhältnis oder nach Veränderung von Dauer und/oder Lage der vereinbarten Arbeitszeit (§ 7 TzBfG) anzeigen, eine begründete Antwort in Textform innerhalb eines Monats nach Zugang der Anzeige zu übermitteln.



Im **Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)** werden die in § 11 geregelten zusätzlichen Nachweispflichten um die Pflicht zum Nachweis über die Identität der entleihenden Unternehmen erweitert. Ferner wird 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 übermitteln.

Angesichts der Vielzahl an neuen Handlungs- und Informationspflichten empfehlen wir Arbeitgebern, möglichst zeitnah die internen Prozesse anzupassen, aber auch Vertragsmuster auf einen aktuellen Stand zu bringen, um sich für die neuen gesetzlichen Anforderungen ab dem 01.08.2022 zu wappnen.

Stand 24.06.2022

## IHRE ANSPRECHPARTNER

### FRANK KARL HEUCHEMER

Rechtsanwalt • Fachanwalt für Arbeitsrecht  
frank.heuchemer@hlb-hussmann.de

### HEIKE HINNENTHAL

Rechtsanwältin • Fachanwältin für Arbeitsrecht  
heike.hinnenthal@hlb-hussmann.de

### AXEL LOOF

Rechtsanwalt • Vereidigter Buchprüfer • Fachanwalt für Arbeitsrecht/Handels- und Gesellschaftsrecht  
axel.loof@hlb-hussmann.de

### EVE ROWOLDT-SPRING, LL.M. (UNIV. OF SALFORD)

Rechtsanwältin

eve.rowoldt-spring@hlb-hussmann.de

---

## IMPRESSUM

Herausgeber:

HLB Dr. Hußmann PartG mbB  
Rechtsanwälte, Steuerberater  
Thomas-Mann-Straße 50  
90471 Nürnberg

Tel.: +49 911 94977-0

info-ra@hlb-hussmann.de

Die HLB HUSSMANN-Merkblätter basieren auf Informationen, die wir als zuverlässig ansehen. Eine Haftung kann jedoch aufgrund der sich ständig ändernden Gesetzeslage nicht übernommen werden.

HLB HUSSMANN is an independent member of HLB, the global audit, tax and advisory network.