

UMSETZUNG DER RICHTLINIE (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union

EINE ÜBERSICHT ÜBER BEVORSTEHENDE ÄNDERUNGEN

Im April 2022 hat die Bundesregierung einen Gesetzentwurf (20/1636) zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen vorgelegt.

Für den Arbeitgeber hat das zur Folge, dass Vertragsbedingungen zukünftig noch umfangreicher als bisher niedergeschrieben werden müssen. Bei einem Verstoß gegen die Nachweispflichten droht eine Geldbuße von bis zu 2.000 Euro.

Die Richtlinie ist bis zum 31. Juli 2022 umzusetzen. Aufgrund der knappen Zeit sind wesentliche Änderungen des vorgelegten Gesetzesentwurfs nicht zu erwarten.

I. Wesentliche Änderungen im Nachweisgesetz

Unter anderem soll der Katalog in § 2 NachwG um folgende Punkte erweitert werden:

- die Dauer der vereinbarten Probezeit;
- die vereinbarten Ruhepausen und -zeiten; bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und die Voraussetzungen für Schichtänderungen;
- bei Arbeit auf Abruf die Vereinbarung, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat, die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden, ferner der Zeitrahmen (Referenztage und -stunden), der für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist, und die Frist, innerhalb derer der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen hat;
- die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen;
- einzuhaltende Verfahren bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer – einschließlich der formellen – Anforderungen, sowie die Länge der Kündigungsfristen oder die Modalitäten der Festsetzung der Kündigungsfristen.

Des Weiteren sollen Arbeitgeber dazu verpflichtet werden, Arbeitnehmern, mit denen bereits vor dem 1. August 2022 ein Arbeitsverhältnis bestanden hat, die Niederschrift über wesentliche Angaben spätestens am siebten Tag nach Zugang der entsprechenden Aufforderung des Arbeitnehmers auszuhändigen.

II. Weitere wesentliche Änderungen außerhalb des Nachweisgesetzes

1. Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

- Verpflichtung des Arbeitgebers, Arbeitnehmern, die den Wunsch nach Veränderung oder nach einem unbefristeten Arbeitsverhältnis angezeigt haben, innerhalb eines Monats eine begründete Antwort in Textform zu übermitteln.
- Verpflichtung des Arbeitgebers den Arbeitnehmer über entsprechende Arbeitsplätze zu informieren, die im Betrieb oder Unternehmen besetzt werden sollen, wenn der Wunsch nach Veränderung der Arbeitszeit angezeigt wurde.
- Probezeit bei befristeten Arbeitsverhältnissen dürfen nur noch im Verhältnis zur Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen.
- Verpflichtung des Arbeitgebers bei Arbeit auf Abruf, den Zeitrahmen (Referenzstunden und -tage) festzulegen, in dem auf seine Aufforderung hin Arbeit stattfinden kann.

2. Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)

- Informationspflicht des Entleihers über freie Arbeitsplätze und Übernahmege such des Leiharbeitnehmers.

3. Änderungen Gewerbeordnung (GewO)

- Regelung über Pflichtfortbildungen

Arbeitgebern ist dringend zu empfehlen, sich rechtzeitig mit den anstehenden Änderungen auseinanderzusetzen und ggf. bestehende Arbeitsvertragsmuster anzupassen, da bereits ab dem 1. August 2022 die weitergehenden Vertragsbedingungen im Arbeitsvertrag niedergeschrieben werden müssen.

Gerne unterstützen wir Sie dabei!

Team Arbeitsrecht:

**Stefan Klaus
Fachanwalt für
Arbeitsrecht**

**Anja Jörg
Fachanwältin für
Arbeitsrecht**

**Augin Dozla
Fachanwalt für
Arbeitsrecht**

Email: klaus@jus-kanzlei.de

joerg@jus-kanzlei.de

dozla@jus-kanzlei.de

Durchwahl zum Team Arbeitsrecht: 0821/34660-44