

Deutschland: Die Umsetzung der EU-Arbeitsbedingungen-Richtlinie: Wie sollten sich Arbeitgeber jetzt vorbereiten?

Neue Anforderungen an Arbeitsverträge und Nachweispflichten – was Arbeitgeber jetzt wissen müssen

Am vergangenen Donnerstag hat der Bundestag einen Gesetzentwurf zur Umsetzung der **Arbeitsbedingungenrichtlinie (EU) 2019/1152** verabschiedet. Damit soll mehr **Transparenz und Vorhersehbarkeit von Arbeitsbedingungen** geschaffen und diese insgesamt verbessert werden. Zuvor war der Entwurf von Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden sowie der juristischen Wissenschaft teilweise heftig kritisiert worden – jedoch ohne Erfolg. Nun ist der Bundesrat gefragt. Hat dieser keine Einwände, tritt das neue Gesetz in Kraft und das bereits **zum 1. August 2022**. Unternehmen bleibt dann nicht viel Zeit, die Änderungen umzusetzen. Um dies vorzubereiten, haben wir die wichtigsten Änderungen zusammengefasst, die nach dem aktuellen Entwurf zu erwarten sind:

Was ändert sich?

• Anpassung der Vertragsvorlagen

Der Gesetzentwurf erweitert die Mindestinhalte, die künftig im Arbeitsvertrag zu regeln sind. Vor allem das **bei Kündigung zu beachtende Verfahren** muss beschrieben werden. In welchem Detailgrad ist jedoch noch unklar. Klar ist lediglich, dass auf die Schriftform für Kündigungen, die Kündigungsfrist sowie die Dreiwochenfrist für Kündigungsschutzklagen hinzuweisen ist. Auch ein Hinweis auf vereinbarte **Ruhepausen, Ruhezeiten** und **Schichtarbeit** muss künftig erfolgen. Werden diese und andere Mindestinhalte nicht im Arbeitsvertrag geregelt, müssen sie in einem **separaten Schreiben** zusammengefasst werden, das den Arbeitnehmern ausgehändigt wird.

• Anpassung der Prozesse

Bei Neueinstellungen gilt ein **Schriftformerfordernis** für den Nachweis der Arbeitsbedingungen, wenn diese nicht in einem schriftlichen Arbeitsvertrag umfänglich dokumentiert sind. Für einen solchen Nachweis reicht die elektronische Form nicht aus. Er muss vom Arbeitgeber eigenhändig unterschrieben sein.

Soll der Nachweis – wie in der Praxis üblich – durch schriftlichen Arbeitsvertrag ersetzt werden, kommt es darauf an, ob das strenge Schriftformerfordernis auch hierfür gilt oder die elektronische

Kontakt



Katja Häferer
Partner
Frankfurt /
München
katja.haeferer
@bakermckenzie.
com



Dr. Lena Kern
Counsel
Frankfurt
lena.kern
@bakermckenzie.
com



Kerstin Schmiedel
Associate
Berlin
kerstin.schmiedel
@bakermckenzie.
com

Form ausreicht. Diese Frage werden wohl die Gerichte beantworten müssen. In der Diskussion über den Gesetzentwurf ist man überwiegend davon ausgegangen, dass ein vom Arbeitgeber eigenhändig unterzeichnetes Dokument gefordert ist, also entweder der Arbeitsvertrag oder das separate Schreiben vom Arbeitgeber eigenhändig unterschrieben sein muss. Zwingend ist die Interpretation allerdings nicht. Jedoch ist aufgrund der Diskussionen im Gesetzgebungsverfahren zu erwarten, dass einige Stimmen die strenge Schriftform auch für den Nachweis durch Arbeitsverträge verlangen werden. Zumindest sollten Arbeitgeber sich darauf einstellen.

Außerdem gelten künftig **kürzere Fristen** für die Übermittlung des Vertrags bzw. Schreibens an den Arbeitnehmer. Jedenfalls Gehalt und Arbeitszeit müssen am Tag der Arbeitsaufnahme festgehalten sein.

- **Anpassung der Arbeitsbedingungen**

Vereinzelt sieht der Gesetzentwurf Vorgaben für Mindestarbeitsbedingungen vor. So muss die **Probezeit** bei befristeten Verträgen künftig im Verhältnis zur Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen. Richtwerte für die Angemessenheit bietet der Gesetzentwurf nicht.

- **(Keine) Anpassung von Bestandsverträgen, aber Nachweispflicht für Vertragsänderungen**

Verträge, die vor dem 1. August 2022 geschlossen wurden, müssen vorerst nicht angepasst werden. Arbeitnehmer haben jedoch das Recht, eine Anpassung auf den neuen Standard zu verlangen. Weiterhin müssen Änderungen der wesentlichen Arbeitsbedingungen schriftlich dokumentiert werden.

- **Erweiterte bzw. neue Reaktions- und Auskunftspflichten**

Arbeitnehmern in Teilzeit, befristet Beschäftigten und Leiharbeitnehmern soll der Weg in die Festanstellung in Vollzeit erleichtert werden. Zu diesem Zweck sind Arbeitgeber bzw. Entleiher künftig verpflichtet, auf ein entsprechendes Gesuch der (Leih-)Arbeitnehmer zu antworten. Wird das Gesuch abgelehnt, müssen Unternehmen begründen, warum bei Teilzeitbeschäftigten die Änderung der Arbeitszeit bzw. bei befristet Beschäftigten oder Leiharbeitnehmern die Übernahme in eine Festanstellung nicht möglich ist. Hierfür reicht jedoch die Textform. Die Elektronische Form (z.B. E-Mail) ist daher ausreichend.

Welche Sanktionen drohen?

Kommen Unternehmen diesen Pflichten nicht oder nicht rechtzeitig nach, stellt sich die Frage, welche Rechtsfolgen dann drohen. Bislang wurden die Pflichten aus dem Nachweisgesetz wenig beachtet, da keine unmittelbaren Rechtsfolgen vorgesehen waren. Dies hat sich nun geändert. Für Verstöße gegen die Vorgaben zum Mindestinhalt bei Neueinstellungen und Vertragsänderungen droht ein **Bußgeld in Höhe von bis zu 2.000 EUR**. Entsprechendes gilt, wenn der Nachweis der Arbeitsbedingungen nicht der geforderten Form entspricht. Ob die Behörden das strenge Schriftformerfordernis auch für Arbeitsverträge tatsächlich verlangen werden, bleibt abzuwarten. Nach der öffentlichen Diskussion im Gesetzgebungsverfahren wäre dies zumindest zu befürchten. Immerhin: Ein nur mündlich oder elektronisch geschlossener Vertrag bleibt weiterhin wirksam.

Versäumen Unternehmen auf die **Frist für Kündigungsschutzklagen** hinzuweisen, führt dies nicht zur Unwirksamkeit einer etwaigen Kündigung. Eine **zu lang bemessene Probezeit** bei befristet Beschäftigten führt auch nicht dazu, dass das Kündigungsschutzgesetz sofort zur Anwendung kommt. Hier bleibt es bei einer Wartezeit von sechs Monaten. Jedoch gilt in diesem Fall die verkürzte Kündigungsfrist von nur zwei Wochen nicht.

Bei anderen Punkten wie **Verstöße gegen die Reaktions- und Auskunftspflichten und Informationen an Bestandsmitarbeiter** sind keine ausdrücklichen Rechtsfolgen geregelt. Gleichwohl ist Unternehmen dringend zu empfehlen, diese Punkte in Angriff zu nehmen.

Wie geht es jetzt weiter?

Über den Gesetzentwurf wird nun der Bundesrat entscheiden – voraussichtlich am 8. Juli 2022. Hat dieser keine Einwände, tritt das Gesetz zum 1. August 2022 in Kraft. Andernfalls ruft er den Vermittlungsausschuss an. Dann wären auch Änderungen wieder denkbar. Allerdings ist dies nicht zu erwarten. Allenfalls zur Frage der Schriftform und zur Information über das bei Kündigung einzuhaltende Verfahren besteht noch eine (sehr!) leise Hoffnung. Darauf bauen, dass es hierzu noch Änderungen gibt, sollten Unternehmen jedoch nicht.

Was ist zu tun und wann?

Die Zeit bis 1. August 2022 ist knapp bemessen und die Sommerferien stehen vor der Tür. Vor diesem Hintergrund ist eine Priorisierung angezeigt, auch wenn das Gesetz noch nicht final verabschiedet ist. Wir empfehlen, die anstehenden To-Dos wie folgt zu priorisieren:

- **To-Dos bis 1. August 2022**

Änderungen der **Vertragsvorlagen** bei **Neueinstellungen** sollten bis zum 1. August 2022 umgesetzt sein. Für die allermeisten, wenn nicht alle Unternehmen erfordert dies eine **Überarbeitung der Musterarbeitsverträge**. Auch die geänderten Anforderungen an **Probezeitvereinbarungen** bei Befristungen sollten bis 1. August 2022 umgesetzt werden.

Aufgrund der geführten Diskussion zum Schriftformerfordernis werden umsichtige Arbeitgeber zudem erwägen, elektronisch geschlossene Verträge entweder **zusätzlich zu unterzeichnen** oder **unterzeichnete Schreiben** zum Nachweis der Arbeitsbedingungen zu übermitteln.

- **To-Dos ab 1. August 2022**

Für etwaige **Vertragsänderungen** sollten **Vertragsvorlagen und Prozesse** spätestens ab dem 1. August 2022 angepasst werden. Dies gilt auch für den Umgang mit Anfragen von Arbeitnehmern mit **Altverträgen** zum Nachweis ihrer Arbeitsbedingungen sowie Anfragen von **Teilzeit- und befristet Beschäftigten** bzw. von **Leiharbeitnehmer**, die eine Festanstellung in Vollzeit anstreben.

Dabei unterstützen wir gerne.