



## Die Änderungen durch die Umsetzung der EU-Arbeitsbedingungenrichtlinie in deutsches Recht

Am 23.06.2022 hat der Bundestag den eingebrachten Gesetzesentwurf zur Umsetzung der EU Arbeitsbedingungen Richtlinie von 2019 in deutsches Recht beschlossen. Ziel der Richtlinie ist die einheitliche Unterrichtung der Arbeitnehmerinnen\* über die wesentlichen Aspekte des Arbeitsverhältnisses, wodurch Transparenz und Vorhersehbarkeit geschaffen werden sollen. Insbesondere wird durch die Richtlinie der Katalog der Unterrichtungspflichten erweitert, sowie Mindestanforderung an die Höchstdauer einer Probezeit und das Ersuchen der Arbeitnehmerin über den Übergang zu einer anderen Arbeitsform, als auch Durchsetzungsbestim-

mungen, der vorstehenden Informationen und Anforderungen bestimmt. Für die Umsetzung dieser Richtlinie in das deutsche Recht bedeutet dies vorwiegend Änderungen im Nachweisgesetz, Teilzeit- und Befristungsgesetz, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz und der GewO.

Laut den neuen Regelungen des Nachweisgesetzes hat die Arbeitgeberin stets in Schriftform (unterzeichnete Niederschrift) über die wesentlichen Punkte des Arbeitsverhältnisses zu informieren. Eine Unterrichtungspflicht über die wesentlichen Vertragspunkte bestand zwar schon vor dieser Änderung durch das Nach-

Liebe Leserin,  
lieber Leser,

derzeit enden viele Auszubildende in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. In Hinblick auf die Übernahme von Auszubildenden unmittelbar nach Abschluss ihrer Ausbildung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gilt es zu bedenken, dass nach der Rechtsprechung des BAG ehemalige Auszubildende nicht der üblichen sechsmonatigen Wartezeit zur Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes unterliegen. Folglich genießt der übernommene Auszubildende ab dem ersten Tag des unbefristeten Arbeitsverhältnisses allgemeinen Kündigungsschutz, soweit im Betrieb regelmäßig mehr als zehn Mitarbeiter beschäftigt werden. Damit ist auch eine ggf. vereinbarte Probezeit wirkungslos. Das Arbeitsverhältnis sollte daher zunächst (sachgrundlos) befristet werden. Ferner ist zu beachten, dass der/die Auszubildende nach Ende des Auszubildendenverhältnisses nicht ohne vorherigen Abschluss eines - schriftlichen - Arbeitsvertrages weiterarbeitet. Anderenfalls gilt das faktisch begonnene Arbeitsverhältnis als unbefristet.



**Dr. Martin Sievers**  
Fachanwalt  
für Arbeitsrecht

Ein weiteres aktuelles Thema von großer Bedeutung sind die im letzten Monat beschlossenen Gesetzesänderungen zur Umsetzung der EU-Arbeitsbedingungenrichtlinie von 2019. Die wichtigsten Änderungen stellen wir Ihnen heute vor. Bei allen Fragen hinsichtlich der vorgestellten Themen helfen wir Ihnen jederzeit gerne.

Der nächste Newsletter erscheint im September. Wir wünschen Ihnen eine aufschlussreiche Lektüre und einen hoffentlich angenehmen Sommer!

Ihr Dr. Martin Sievers

weisgesetz, welches bis dato allerdings keine Sanktionen bei Nichteinhaltung vorsah. Das hat sich jetzt geändert!

Neu hinzugekommen ist die Verpflichtung zur Unterrichtung über die folgenden Angaben:

Dauer der Probezeit, Enddatum der Befristung, freie Wählbarkeit des Arbeitsortes (wenn kein fester Arbeitsort vereinbart), Ruhepausen und -zeiten, Schichtarbeit inkl. Angabe über System, Rhythmus und Voraussetzung für eine Änderung, Arbeitsentgelt (getrennt nach den einzelnen Bestandteilen) mit Angabe über Fälligkeit und Art der Auszahlung, Vergütung von Überstunden inkl. deren Möglichkeit und Voraussetzungen, Information über von der Arbeitgeberin bereitgestellte Fortbildungen, sowie bei betrieblicher Altersvorsorge Angabe zu Name und Anschrift des Versorgungsträgers. Bei Arbeit auf Abruf hat die Arbeitgeberin anzugeben, dass die Arbeitsleitung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen ist, ferner die festgelegten Referenzstunden- und tagen für die Arbeitnehmerin, an welchen die Leistung der Arbeitnehmerin abgerufen werden kann, die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden, sowie die Frist innerhalb derer, die Arbeitgeberin die Lage der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen hat.

Bei einer Auslandstätigkeit, die länger als vier Wochen andauert, oder einer Entsendung sind zukünftig Angaben über das Zielland, die Währung, in der die Entlohnung erfolgt, etwaige weitere Vergütungsleistungen und Rückkehrbedingungen zu machen, sowie der Link zu der einzigen offiziellen Informationsseite des Einsatzlandes anzugeben.

Eine der wichtigsten Änderungen ist die Information der Arbeitgeberin über das Verfahren bei einer Kündigung neben der Angabe der Kündigungsfristen. Hierbei ist die Arbeitnehmerin mindestens über das Schriftformerfordernis des Kündigungsschreibens und die Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage zu unterrichten. Die Aufnahme einer solchen Regelung in Arbeitsverträgen ist bislang weder von den Parteien, der Rechtsprechung noch dem Gesetzgeber als erforderlich angesehen worden und kommt einer Art Rechtsbehelfsbelehrung gleich, die der Arbeitgeberin aufgebürdet wird und die sehr fehleranfällig sein dürfte.

Entgegen den Vorgaben der Richtlinie reicht eine elektronische Unterrichtung nach dem Willen des deutschen Gesetzgebers nicht aus (Stichwort: Digitalwüste Deutschland!). Vielmehr bedarf es der Unterrichtung durch einen schriftlichen unterzeichneten Arbeitsvertrag oder zumindest durch ein arbeitgeberseits unterzeichnetes Unterrichtungsschreiben.

Die Vorgaben gelten uneingeschränkt ab dem 01.08.2022 (!) für Neueinstellungen. Bei bereits bestehenden Arbeitsverhältnissen hat die Arbeitgeberin nur auf ausdrücklich Verlangen der Arbeitnehmerin die im Arbeitsvertrag fehlenden Angaben nachzuholen, dann aber innerhalb von sieben Tagen. Allzu oft dürfte das wohl nicht geschehen. Allerdings ist durchaus zu erwarten, dass im Konfliktfall Arbeitnehmervertreter und Betriebsräte diese „Karte“ ziehen, um Druck aufzubauen.

Verstöße gegen die Unterrichtungspflichten durch Falschinformation, Fehlinformation, Nichtinformation, als auch Form- und Fristverstöße stellen eine Ordnungswidrigkeit dar und können ein Bußgeld von bis zu 2000 Euro nach sich ziehen. Weitere Konsequenzen, insbesondere hinsichtlich der Wirksamkeit von Kündigungen bei falscher oder unzureichender Unterrichtung, sind nach heutigem Stand noch nicht absehbar. Der Gesetzgeber hat sich zwar entschlossen, dass eine nicht ordnungsgemäße Unterrichtung über die Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage keinen Einfluss auf § 7 KSchG hat. Damit gilt in dem Fall, dass die Frist für die Kündigungsschutzklage versäumt wurde, die Kündigung trotz einer nicht ordnungsgemäßen Information weiterhin als wirksam. Ob dies jedoch für andere Unterrichtungsfehler gilt, ist nicht eindeutig geregelt und wird zukünftig gerichtlich zu entscheiden sein.

Teilzeitarbeitnehmerinnen, deren Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht, haben zukünftig den Anspruch darauf, über ihrer Tätigkeit entsprechende, zu besetzende Arbeitsplätze informiert zu werden, sowie bei Anzeige des Wunsches auf Veränderung von Dauer und Lage ihrer vereinbarten Arbeitszeit innerhalb eines Monats nach Zugang der Anzeige eine begründete Antwort der Arbeitgeberin in Textform zu erhalten.

Bei befristeten Arbeitsverhältnissen muss zukünftig die vereinbarte Probezeit im Verhältnis zu der erwarteten Arbeit und der Art der Tätigkeit stehen. Befristete Arbeitnehmerinnen, deren Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht, haben wie die Teilzeitarbeitnehmerinnen zukünftig den Anspruch auf deren schriftliche Anzeige des Wunsches nach einem unbefristeten Arbeitsverhältnis innerhalb von einem Monat nach Zugang der Anzeige eine Antwort der Arbeitgeberin in Textform zu erhalten. Gleiches gilt für Leiharbeiterinnen, deren Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht und die in Textform den Wunsch nach dem Abschluss eines Arbeitsvertrages angezeigt haben.

Betroffen sind von der Gesetzesänderung, die am 01.08.2022 in Kraft tritt, alle neuen und bestehenden Arbeitsverhältnisse. Eine Anpassung neuer, aber auch bestehender Arbeitsverträge wird durch diese Änderung für die Arbeitgeberinnen zwingend notwendig.

RAin Katharina Dehne

\*Um die einfache Lesbarkeit des Beitrags zu gewährleisten, haben wir uns im Folgenden für die Verwendung der jeweils weiblichen Geschlechtsform entschieden ohne damit jeweils andere Geschlechter diskriminieren zu wollen.

Ihre Ansprechpartner:

RA Dr. Martin Sievers  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

RAin Katharina Dehne  
Rechtsanwältin

RA Frank Lehre  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

RA Dr. Eckhard B. Zabel  
Rechtsanwalt

**Brinkmann.Weinkauf**  
Rechtsanwälte Partnerschaft mbB  
Adenauerallee 8 | 30175 Hannover  
Tel +49 511 283 54-0  
Fax +49 511 283 54-444  
[www.brinkmannweinkauf.de](http://www.brinkmannweinkauf.de)