

## Stellungnahme des Verbandes [dbb beamtenbund und tarifunion](#) zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur [Umsetzung der Richtlinie \(EU\) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen im Zivilrecht](#)

### A) Allgemeines

Mit vorliegendem Referentenentwurf soll das deutsche Recht an die Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union im Bereich des Zivilrechts (Arbeitsbedingungenrichtlinie) angepasst werden.

Die Richtlinie verpflichtet die Mitgliedstaaten, bis zum 31. Juli 2022 die Rechts- und Verwaltungsvorschriften zu erlassen, die erforderlich sind, um den Vorgaben der Arbeitsbedingungenrichtlinie nachzukommen.

Dazu soll insbesondere das Nachweisgesetz (NachwG) an die Vorgaben der Arbeitsbedingungenrichtlinie angepasst werden.

Die Nachweispflichten, etwa in Bezug auf das Enddatum einer vereinbarten Befristung, den Arbeitsort, Kündigung und Vergütungszusammensetzung, sollen hierzu ergänzt werden. Ferner sollen neue Informationspflichten in Bezug auf Probezeit, Umfang des Fortbildungsanspruchs, Überstunden oder Abrufarbeit eingeführt werden.

Den Beschäftigten sollen künftig spätestens am siebten Kalendertag nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Informationen vorliegen, weitere Informationen spätestens nach einem Monat.

Der Verstoß gegen die Nachweispflichten soll laut Referentenentwurf als Ordnungswidrigkeit mit einer Geldbuße geahndet werden.

Änderungen soll es ferner im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geben. Der Arbeitgeber soll verpflichtet werden, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, und die ihrem Arbeitgeber in Textform ihren Wunsch nach Veränderung von Dauer und/oder Lage der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt haben,

eine begründete Antwort in Textform innerhalb eines Monats nach Zugang der Anzeige zu übermitteln. Gleiches soll gelten, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer den Wunsch nach einem unbefristeten Arbeitsverhältnis anzeigt. Ferner soll der Arbeitgeber bei Arbeit auf Abruf verpflichtet werden, Referenzstunden und Referenztage für das Arbeitsverhältnis festzulegen, in denen auf seine Aufforderung hin Arbeit stattfinden kann. Eine vereinbarte Probezeit soll künftig zwingend im Verhältnis zu der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen.

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) soll dahingehend geändert werden, dass die Pflicht zum Nachweis über die Identität der entleihenden Unternehmen, als auch die Pflicht einer begründeten Antwort des Arbeitgebers auf den Wunsch des Beschäftigten nach Abschluss eines Arbeitsvertrages, eingefügt wird.

Zur Umsetzung der in der Richtlinie vorgesehenen Mindestarbeitsbedingungen soll in der Gewerbeordnung (GewO) und im SeeArbG eine Rahmenregelung zu Pflichtfortbildungen getroffen werden.

Der dbb kritisiert die späte Umsetzung der EU-Richtlinie. Die für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer positiven Vorgaben haben über Jahre auf sich warten lassen und werden nunmehr, kurz vor Ablauf der den Mitgliedstaaten auferlegten Frist, umgesetzt.

Der dbb hat eine Erweiterung des Nachweisgesetzes bereits seit längerem gefordert, da hierdurch unklare Vertragsverhältnisse beendet und die Beschäftigten von ihren Rechten in Kenntnis gesetzt werden. Auch die weiteren geplanten Änderungen, insbesondere im Teilzeit- und Befristungsgesetz und im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz stellen zum Teil Forderungen des dbb dar, deren gesetzliche Regelung überfällig ist.

## B) Zu den einzelnen Vorschriften

### Zu Artikel 1 – Änderung des Nachweisgesetzes

#### Zu Nummer 1 (Änderung § 1)

Durch die Streichung der Anwendbarkeit des Gesetzes nur für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die länger als einen Monat eingestellt werden, gilt das Nachweisgesetz künftig unabhängig von der Beschäftigungszeit.

Der dbb begrüßt diese Änderung im Nachweisgesetz. Auch Beschäftigten, die kurzzeitig eine Tätigkeit aufnehmen, sind die Informationen über das Beschäftigungsverhältnis schriftlich auszuhändigen. Eine Benachteiligung für kurzzeitig Beschäftigte wird folglich zu Recht unterbunden.

Zu Nummer 2 (Änderung § 2)

Zu a) bb)

Zu aaa)

Bei befristeten Arbeitsverhältnissen soll künftig entweder die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses oder, neu, das Enddatum mitgeteilt werden.

Diese gesetzliche Regelung ergibt sich aus der Umsetzung des Artikel 4 Absatz 2 e) der EU-Richtlinie und wird, da sie zu einer Vereinfachung der Bestimmung des vereinbarten Endes des befristeten Arbeitsverhältnisses führt, vom dbb begrüßt.

Zu ccc)

Durch die Pflicht zur Niederschrift der Dauer der Probezeit, können Unklarheiten für beide Vertragsparteien verhindert werden. Diese Regelung dient der Transparenz und wird vom dbb begrüßt.

Zu ddd)

Die Nachweispflicht bezieht künftig auch die Darlegung der Vergütung der Überstunden mit ein.

Diese Änderung ist längst überfällig und wird vom dbb begrüßt. Beschäftigte werden künftig bei der Höhe ihres Anspruches auf Vergütung ihrer Überstunden diese, da schriftlich dargelegt, einfacher durchsetzen können.

Zu eee) – iii)

Neben der bisherigen Pflicht der Arbeitgeber, die vereinbarte Arbeitszeit in der Niederschrift darzulegen, ist der Arbeitgeber künftig verpflichtet, die vereinbarten Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, den Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen anzugeben.

Ferner hat der Arbeitgeber bei Arbeit auf Abruf nach § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz niederzuschreiben, dass der Beschäftigte seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat, die Zahl der mindestens zu vergüteten Stunden, den Zeitrahmen, der für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist und die Frist, innerhalb derer der Arbeitgeber die Lage

der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen hat, ggf. auch, sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden.

Der Niederschrift ist ebenfalls künftig zu entnehmen, sofern vereinbart, der Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung, sowie den Namen und die Anschrift des Versorgungsträgers der betrieblichen Altersversorgung.

Diese Erweiterung der Niederschriftspflicht wird ausdrücklich vom dbb begrüßt und hätte längst im Nachweisgesetz so ausführlich aufgenommen werden können. Insbesondere bei der Arbeit auf Abruf gründen sich viele Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten auf unklare Vereinbarungen. Auch hier dient die Niederschrift der Rechtsklarheit.

Zu cc)

Die wesentlichen Angaben sind der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer künftig spätestens am siebten Kalendertag nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses zur Verfügung zu stellen.

Weshalb es nicht der Regelfall sein sollte, dass den Beschäftigten am ersten vereinbarten Arbeitstag sämtliche Informationen vorliegen sollen, erschließt sich nicht. Im Regelfall ist dem Arbeitgeber frühzeitig bekannt, dass eine neu eingestellte Arbeitnehmerin bzw. ein neu eingestellter Arbeitnehmer ihre bzw. seine Arbeit aufnehmen wird, was ihn in die Lage versetzen dürfte, am ersten vereinbarten Arbeitstag die wesentlichen Angaben zum Arbeitsverhältnis in Schriftform zu übergeben. Hier sollte die Frist verkürzt werden und nur im Ausnahmefall eine zur Verfügung Stellung bis zum siebten vereinbarten Arbeitstag möglich sein.

Zu Nummer 4 (Änderung § 4)

Künftig stellt ein Verstoß gegen die Nachweispflichten unter Umständen eine Ordnungswidrigkeit dar und kann mit einer Geldbuße geahndet werden.

Diese Regelung wird ausdrücklich vom dbb als erster Schritt in die richtige Richtung begrüßt und ist längst überfällig. Das Nachweisgesetz kennt bislang keine Sanktionen bei einer Pflichtverletzung. Die hierdurch vorgesehene Umsetzung des Artikel 19 der Richtlinie geht möglicherweise aber nicht weit genug. Der Richtlinie ist zu entnehmen, dass die vorgesehenen Sanktionen wirksam, angemessen und abschreckend sein müssen. Ob dies bei einem Ordnungsgeld in Höhe von maximal 1.000 Euro nach dem Ordnungswidrigkeitengesetz der Fall ist, bleibt abzuwarten. Hier hat der Gesetzgeber die tatsächliche Umsetzung zu beobachten und ggfs. nachzubessern.

## Zu Artikel 4 – Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

### Zu Nummer 2 (Änderung § 13a)

#### Zu c)

Der Entleiher hat künftig einem Leiharbeiter, der seit mindestens sechs Monaten überlassen ist und ihm in Textform den Wunsch nach dem Abschluss eines Arbeitsvertrages angezeigt hat, innerhalb eines Monats eine begründete Antwort in Textform mitzuteilen.

Mit dieser Regelung sollen die Vorgaben des Artikels 12 Absatz 1 und 2 der EU-Richtlinie umgesetzt werden. Die Richtlinie spricht nicht davon, dass der Arbeitnehmer sein Anliegen in Textform vorzutragen hat. Lediglich der Arbeitgeber ist gehalten, eine begründete Antwort in Textform zu erteilen. Der dbb sieht die Verpflichtung des Arbeitnehmers, seinen Wunsch nach Abschluss eines Arbeitsvertrages in Textform verfassen zu müssen, kritisch. Dieses Erfordernis führt zwar dazu, dass der Arbeitnehmer nachweisen kann, dass er den Wunsch geäußert hat, möglicherweise wird er aber durch das Erfordernis der Textform von seinem Recht keinen Gebrauch machen. Der dbb schlägt vor, das Texterfordernis beim Arbeitnehmer ersatzlos zu streichen. Dies gilt auch für die vergleichbare Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes unter Artikel 7, Nummer 1 b) des Referentenentwurfes.

## Zu Artikel 6 – Änderung der Gewerbeordnung

### Zu Nummer 2 (Änderung § 111)

Durch die Neuregelung soll künftig sichergestellt werden, dass der Arbeitgeber, der aufgrund eines Gesetzes oder eines Tarifvertrages, einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung verpflichtet ist, dem Arbeitnehmer eine für die Erbringung der Arbeitsleistung erforderliche Fortbildung anzubieten, dem Arbeitnehmer die Kosten hierfür nicht auferlegt werden darf und die Fortbildungen während der Arbeitszeit durchgeführt werden soll.

Mit dieser Regelung wird Artikel 13 der EU-Richtlinie umgesetzt. Eine längst fällige Forderung und Klarstellung geht mit dieser Regelung einher.

## Zu Artikel 7 – Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes

### Zu Nummer 3 a) (Änderung § 7)

§ 15 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes bestimmt künftig in Absatz 3, dass für ein befristetes Arbeitsverhältnis eine vereinbarte Probezeit im Verhältnis zu der erwarteten Dauer und der Art der Tätigkeit der Befristung stehen muss.

Die Umsetzung dieser europäischen Vorgabe aus Artikel 8 der EU-Richtlinie führt dazu, dass dann, wenn die Dauer der vereinbarten Probezeit unverhältnismäßig ist, diese Probezeit mit der Folge unwirksam ist, dass die verkürzte Kündigungsfrist nicht greift. Die Vorschrift und die Konsequenz eines Verstoßes führt zu mehr Beschäftigtenschutz und wird vom dbb begrüßt.