

HSW

RECHTSANWÄLTE

HARDER SEDLMEIER WEITZEL

Umsetzung der Arbeitsbedingungen- Richtlinie

Weitreichende Rechtsänderungen ab 01.08.2022

Arbeits- bedingungen- richtlinie

- Richtlinie (EU) 2019/1152 vom 20.06.2019
- Ziel:
transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen
- Bis 31.07.2022 umzusetzen
- Umsetzungsgesetz am 23.06.2022 verabschiedet

Umsetzungsgesetz

Gesetz zur Umsetzung der 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 und zur Übertragung von Aufgaben an die Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau

Vorgang Gesetzgebung - 20. Wahlperiode

08.04.2022 [BR-Drucksache 154/22](#) (Gesetzentwurf Bundesregierung)

[BT-Drucksache 20/1636](#) (Gesetzentwurf Bundesregierung)

Schlagwörter: Arbeitsbedingungen; Arbeitsrecht; Gesetz zur Umsetzung der 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 und zur Übertragung von Aufgaben an die Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau; Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau

Letzte Aktualisierung: 08.07.2022

Beratungsstand: Bundesrat hat Vermittlungsausschuss nicht angerufen

Quelle:
www.dip.bundestag.de

- Gesetz soll nach Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt am 01.08.2022 in Kraft treten
- Änderungen betreffen insbesondere das Nachweisgesetz, ferner das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz sowie das Teilzeit- und Befristungsgesetz

Änderungen Nachweisgesetz

iii) Die bisherige Nummer 9 wird Nummer 14 und wird wie folgt gefasst:
„14. das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage; § 7 des Kündigungsschutzgesetzes ist auch bei einem nicht ordnungsgemäßen Nachweis der Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage anzuwenden.“

Quelle:
<https://dserver.bundestag.de/btd/20/016/2001636.pdf>

- Erweiterter Nachweiskatalog
- Überwiegend handhabbare Ergänzungen
- *Kritisch:*
Unterrichtung über „das bei der Kündigung (...) einzuhaltende Verfahren“

Was folgt daraus?

Aktuelle Meinungen

- „(...) hat das Zeug zum arbeitsrechtlichen Hitzeschock“
(RA Möller, Luther, ArbRAktuell 2022, 299)
- „Zugespitzt liefere eine umfassende Unterrichtungspflicht darauf hinaus, jedem Arbeitnehmer zu Beginn des Arbeitsverhältnisses einen Großkommentar zum Kündigungsrecht an die Hand zu geben.“
(Rolfs/Schmid, NZA 2022, 945)

Überschießende Umsetzung

- Unterrichtung durch Arbeitgeber bedarf nach dem deutschen Gesetz der Schriftform
- Textform / elektronische Form reicht nicht aus
- Deshalb erheblicher Verwaltungsaufwand zu befürchten

Konsequenzen bei Verstößen

- Verstöße können als Ordnungswidrigkeit geahndet werden
- Bußgelder bis € 2.000,- je Verstoß drohen
- „Nicht richtige“ oder „nicht vollständige“ Information kann zur Verwirkung von Bußgeld ausreichen

Änderungen weiterer Gesetze

- Arbeitnehmerüberlassungs-
gesetz
 - Nach 6 Monaten kann beim Entleiher Übernahmege such gestellt werden
 - Vom Entleiher innerhalb 1 Monat begründet zu beantworten
- Teilzeit- und
Befristungsgesetz
 - Nach 6 Monaten Vollzeitgesuch möglich
 - Vom Arbeitgeber innerhalb 1 Monat begründet zu beantworten
 - Ähnlich strukturiert: Entfristungsverlangen möglich

Unser Fazit?

Erhebliche Folgen für Rechtspraxis

- Kaum bemerkt weitreichende Rechtsänderungen umgesetzt
- Erheblicher Handlungsbedarf bei Neuverträgen und Vertragsänderungen
- Bei Bestandsverträgen muss auf Aufforderung rasch reagiert werden können
- Reichweite der Unterrichtungspflichten von der Rechtsprechung zu klären
- Auswirkungen auf nachträgliche Klagezulassung (§ 5 KSchG) oder Schadensersatz durch Wiedereinstellung sind nicht auszuschließen



Bernd H. Harder

Rechtsanwalt



Dr. Johannes Sedlmeier, LL.M.

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht



Dr. Christian Weitzel

Rechtsanwalt
Fachanwalt für
Informationstechnologierecht