

An die
Geschäftsführungen und Personalleitungen
unserer Mitgliedsunternehmen

11.07.2022
Fe/Sü

RS 72-2022

Gesetz zur Umsetzung der Arbeitsbedingungenrichtlinie

Sehr geehrte Damen und Herren,

zuletzt hatten wir Sie mit unserem Rundschreiben RS 67-2022 vom 29.06.2022 über den Gesetzentwurf zur Umsetzung der Arbeitsbedingungenrichtlinie informiert. Heute teilen wir Ihnen mit, dass der Bundesrat in seiner Sitzung am 08.07.2022 das vom Bundestag am 23.06.2022 beschlossene Gesetz zur Umsetzung der Arbeitsbedingungenrichtlinie gebilligt hat. Das Gesetz soll am 01.08.2022 in Kraft treten.

Dieses Gesetz wird sich auf zahlreiche andere Gesetze auswirken (Nachweisgesetz, Teilzeit- und Befristungsgesetz, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, Gewerbeordnung, Berufsbildungsgesetz etc.).

Insbesondere die **Änderungen im Nachweisgesetz** verursachen eine nicht unerhebliche Unruhe. Richtig ist, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer ab dem **01.08.2022** über (15) wesentliche Arbeitsbedingungen im Arbeitsvertrag oder in einer gesonderten Niederschrift zu unterrichten hat. Für sog. Altverträge vor dem 01.08.2022 gilt dies aber nur bei einem entsprechenden **Verlangen** des Arbeitnehmers. Nur in diesem Falle trifft den Arbeitgeber die entsprechende Initiativlast. Für „Neuverträge“ trägt der Arbeitgeber hingegen ohne entsprechendes Verlangen des Arbeitnehmers unmittelbar die Initiativlast. Hierzu verweisen wir auf die Ausarbeitung der Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen e.V. (unternehmer nrw) – siehe Anlage zu unserem Rundschreiben RS 67-2022 vom 29.06.2022.

Durch einen **Arbeitsvertrag**, der die **wesentlichen Vertragsbedingungen** i. S. d. Nachweisgesetzes enthält, kann der Arbeitgeber seinen Hinweisobliegenheiten genügen. Er kann diesen Obliegenheiten aber auch durch eine dem Schriftformgebot unterfallende **Niederschrift** erfüllen.

Soweit die Arbeitsbedingungen im Arbeitsvertrag „nachgewiesen“ werden, bedarf es (s. unten) der Schriftform. Ein ausdrückliches Schriftformerfordernis gilt gem. § 14 Abs. 4 TzBfG nur für befristete Arbeitsverträge. Zum Zwecke der Erfüllung der Nachweisobliegenheiten gem. Nachweisgesetz muss nunmehr aber auch der unbefristete Arbeitsvertrag diesem Schriftformerfordernis genügen. Schriftliche Arbeitsverträge (von beiden Parteien eigenhändig unterzeichnet) sind allerdings bereits heute die Regel. Soweit in dem Arbeitsvertrag eine Altersgrenzenregelung vereinbart ist (Befristung des Arbeitsvertrages) war das Schriftformerfordernis auch bislang unumgänglich.

Die wesentlichen Arbeitsbedingungen können aber (s. oben) auch in einer schriftlichen **Niederschrift** „nachgewiesen“ werden.

Ob der Nachweis im Arbeitsvertrag oder in einer gesonderten Niederschrift (sideletter) erfolgen sollte, ist im Einzelfall abzuwägen.

Mehrere Dokumente (Arbeitsvertrag/Niederschrift oder Niederschriften) können zu einer „Unübersichtlichkeit“ führen. Dies könnte für einen Nachweis aller Arbeitsbedingungen im Arbeitsvertrag sprechen (wobei allerdings nicht zu Unrecht bezweifelt wird, ob dies überhaupt möglich ist). Zu bedenken ist allerdings, dass sich der Arbeitgeber in diesem Falle vertraglich bindet. Eine entsprechende vertragliche Vereinbarung ist nur durch einen Änderungsvertrag oder - i. d. R. kaum möglich - durch Änderungskündigung wieder „aufzuheben“.

Dies könnte dafür sprechen, die wesentlichen Arbeitsbedingungen gesondert in einer schriftlichen Niederschrift (sideletter) den Arbeitnehmern auszuhändigen (gegen Empfangsquittung). Der Arbeitgeber kann dann die entsprechenden Bedingungen einseitig ändern und sichert sich hierdurch Flexibilität. Entsprechende Änderungen muss er in diesem Falle wiederum „nachweisen“.

Für weitere Informationen oder bei Fragen erreichen Sie uns jederzeit gern.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr  - Team