



Schriftliche Stellungnahme

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 20. Juni 2022 zum

Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes 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

20/1636

Siehe Anlage

Richtlinie maßvoll umsetzen – Digitalisierungsverbote abschaffen

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union im Bereich des Zivilrechts („Arbeitsbedingungenrichtlinie“)

Juni 2022

Zusammenfassung

Die deutsche Wirtschaft steht durch Digitalisierung, Dekarbonisierung, Arbeitskräftemangel, die Corona-Pandemie, dem Krieg in der Ukraine und die aktuellen Lieferengpässe vor fundamentalen Herausforderungen. Die Arbeitsbedingungenrichtlinie muss deshalb entsprechend den von der Union ausgehenden Vorgaben so umgesetzt werden, dass die Unternehmen nicht durch neue, von der Richtlinie nicht gebotene, Vorgaben überfordert werden. Dies setzt u.a. voraus, dass die Flexibilisierungsspielräume konsequent genutzt werden, die in der Richtlinie vorgesehen sind. Der Gesetzgeber muss bei der Umsetzung der Arbeitsbedingungenrichtlinie darauf achten, dass die Unternehmen nicht mit zusätzlicher Bürokratie belastet werden.

Zwar behauptet die Einleitung des Gesetzentwurfs, dass es sich um eine 1:1 Umsetzung handelt. Dies wird aber nicht durchgängig gewährleistet, wie sich z.B. bei den Änderungen im Berufsbildungsgesetz und im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz deutlich zeigt. Vor allem werden Spielräume nicht oder nicht ausreichend genutzt, digitale Prozesse in Unternehmen zu beschleunigen. Um die Digitalisierung nicht zu behindern und den Worten im Koalitionsvertrag auch Taten folgen zu lassen, sollten § 2 Abs. 1 S. 3 NachwG gestrichen und § 2 Abs. 1 S. 1 und S. 2 NachwG dahingehend modifiziert werden, dass die Textform als ausreichend angesehen wird. Auch in § 3 NachwG sollte die strenge Schriftform durch die Textform ersetzt werden.

Jedenfalls nach dem erstmaligen schriftlichen Nachweis der Arbeitsbedingungen muss eine Anpassung der Vertragsbedingungen auch in Textform möglich sein. Das gilt z.B. für Vereinbarungen im Bereich der betrieblichen Altersversorgung. So führt bei Änderungen im Bereich der Entgeltumwandlung die Schriftform zu einem hohen bürokratischen Aufwand, da Entgeltumwandlungsbeträge und damit auch das verbleibende Entgelt nach der Umwandlung häufig geändert werden. Es ist nicht nachvollziehbar, warum der Gesetzentwurf von der ausdrücklich europaweit eingeräumten Möglichkeit der digitalen Übermittlung in Deutschland keinen Gebrauch macht.

Auf Seite 21 des Gesetzentwurfs wird zudem zum Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft bzgl. der Änderungen im Nachweisgesetz ausgeführt, dass dies lediglich 21 Minuten pro Arbeitsvertrag betragen soll, wenn ein Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag ergänzen oder einen konkreten Nachweis erbringen muss. Vor dem Hintergrund, dass der Arbeitsvertrag das zentrale Dokument im Arbeitsverhältnis ist und zudem einer strengen gerichtlichen AGB-Kontrolle durch die Arbeitsgerichte unterliegt, wirken die genannten 21 Minuten pro Arbeitsvertrag für bereits bestehende Arbeitsverhältnisse sehr knapp bemessen. Tatsächlich wird in den HR-Abteilungen der Unternehmen der Zeitaufwand in Summe mindestens 30 Minuten pro Arbeitnehmer betragen.



Vor dem Hintergrund, dass jeder einzelne Arbeitsvertrag zuerst überprüft und dann konkret modifiziert werden muss, sind selbst diese 30 Minuten noch knapp bemessen. Zudem sind bei der Einschätzung des Zeitaufwandes zusätzlich die Nachweispflicht bei Änderungen, insbesondere die ggf. zahlreichen ständig wiederkehrenden Anpassungen der Eigenbeiträge zur betrieblichen Altersversorgung sowie ggf. unterjährige Fortbildungszusagen zu berücksichtigen, die erheblich ins Gewicht fallen können. Des Weiteren sind die meisten Arbeitsverträge heutzutage schon mehrere Seiten lang und das Ziel der Arbeitsbedingungenrichtlinie soll u.a. sein, dass die Arbeitsbedingungen transparent sind. Ein aufgeblähter Arbeitsvertrag, den niemand mehr tatsächlich liest, ist aber gerade das Gegenteil von Transparenz und verunsichert ggf. sogar die Arbeitnehmer.

Im Einzelnen

In weiten Teilen macht der Gesetzentwurf nicht ausreichend Gebrauch von den Möglichkeiten, Ausnahmen der Richtlinie sinnvoll für deren unbürokratische Anwendung zwischen den Arbeitsvertragsparteien zu nutzen.

I. Art. 1 – Nachweisgesetz

1. § 1 NachwG-E / Anwendungsbereich

Der Gesetzentwurf verzichtet auf die Umsetzung der Ausnahme, die in Art. 1 Abs. 3 der Richtlinie vorgesehen ist. Das bedeutet einen unnötigen Aufwand. Für Arbeitsverträge mit einem Referenzzeitraum von vier aufeinanderfolgenden Wochen und im Durchschnitt nicht mehr als drei Stunden wöchentlicher Arbeitszeit sollen nach der Richtlinie die Nachweispflichten nicht gelten. Der administrative Aufwand steht bei solchen Arbeitsverhältnissen mit einem so geringen zeitlichen Umfang in keiner sinnvollen Relation zu dem dadurch erzielbaren Ertrag.

2. § 2 NachwG-E / Nachweispflichten

In § 2 Abs. 1 S. 2 NachwG-E sollten nur Vertragsbedingungen aufgenommen werden, die zwingend in der Richtlinie vorgesehen sind. Es bedarf keiner Überinterpretation des Wortlauts der Richtlinie. Aus diesem Grund müssen insbesondere nachfolgende Ziffern in § 2 Abs. 1 S. 2 NachwG-E modifiziert bzw. gestrichen werden.

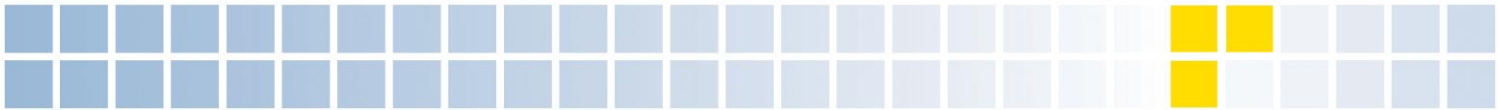
a) § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 8 NachwG-E / Ruhepausen, Ruhezeiten und Schichtarbeit

Die Arbeitsbedingungenrichtlinie regelt im normativen Teil die Angabe der Länge des Standardarbeitstages und der Standardarbeitswoche. Ruhepausen und Ruhezeiten sind nur in den Erwägungsgründen genannt. Die Angabe von Ruhepausen und Ruhezeiten in § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 8 NachwG-E ist daher überflüssig. Es gelten die gesetzlichen Mindeststandards. Ruhepausen und Ruhezeiten sollten also im Wortlaut gestrichen werden.

In § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 8 NachwG-E wird Art. 4 Abs. 2 Buchstabe I) der Richtlinie dahingehend überschießend umgesetzt, dass dort lediglich etwaige Modalitäten von Schichtänderungen genannt werden sollen. In § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 8 NachwG-E kann also bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem und der Schichtrhythmus gestrichen werden. Es ist zudem annähernd unmöglich, die Informationen sinnvoll in einem Arbeitsvertrag darzustellen.

b) § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 12 NachwG-E / Fortbildung

Die Arbeitsbedingungenrichtlinie sieht in Art. 4 Abs. 2 h) vor, dass gegebenenfalls über den „Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung“ informiert werden muss. Nach unserer Auslegung gilt dies ausschließlich für grundsätzliche vertragliche Ansprüche auf die Gewährung strukturierter Fortbildung durch den Arbeitgeber. Kommt es im Laufe des Vertrags zu einzelnen Bildungsmaßnahmen, sind diese nicht erfasst. Fortbildungen bzw. Schulungen, die z.B. vom Arbeitnehmer selbst in einem Online-Tool ausgewählt werden, fallen nicht in den Anwendungsbereich dieser Ziffer. Andernfalls würde das Ziel der Förderung von Fortbildungen verfehlt.



c) § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 13 NachwG-E / betriebliche Altersversorgung

In § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 13 NachwG-E wird geregelt, dass Arbeitgeber, sofern sie dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagen, den Namen und die Anschrift dieses Versorgungsträgers nennen müssen. Gegenüber dem Referentenentwurf kam es hier zwar zu einer Klarstellung, diese gilt aber nicht für die Unterstützungskassen von Arbeitgebern. Diese Information sieht die Arbeitsbedingungenrichtlinie nicht vor. Der § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 13 NachwG-E sollte daher gestrichen werden.

d) § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 14 NachwG-E / Klagefrist

Insgesamt ist der Gesetzentwurf hier zu unbestimmt und sollte präziser und konkreter gefasst werden. Erfolgt dies nicht, sind Auslegungs- und Rechtsstreitigkeiten absehbar, die vom Gesetzgeber noch durch eine Klarstellung vermieden werden könnten und sollten. Die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage ist nur in den Erwägungsgründen der Richtlinie aufgeführt und nicht im normativen Teil der Arbeitsbedingungenrichtlinie. Der normative Teil der Arbeitsbedingungenrichtlinie benennt lediglich das „bei der Kündigung einzuhaltende Verfahren“. Die Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage betrifft aber schon nach dem Wortlaut nicht das Verfahren bei der Kündigung. Zumindest sollte ein Verweis auf § 4 S. 1 KSchG ausreichend sein.

e) § 2 Abs. 1 S. 3 NachwG / Ausschluss der elektronischen Form

Die Arbeitsbedingungenrichtlinie erlaubt in Art. 3 ausdrücklich die Bereitstellung der erforderlichen Informationen in „Papierform oder – sofern die Informationen für den Arbeitnehmer zugänglich sind, gespeichert und ausgedruckt werden können und der Arbeitgeber einen Übermittlungs- oder Empfangsnachweis erhält – in elektronischer Form“. Somit setzt die Richtlinie noch nicht einmal die elektronische Form des § 126a BGB voraus, sondern lässt sogar die Textform (§ 126b BGB) unter Voraussetzung eines Übermittlungs-/Empfangsnachweises genügen. Es ist nicht nachvollziehbar, warum der Entwurf hier von der ausdrücklich eingeräumten Möglichkeit der digitalen Übermittlung keinen Gebrauch macht. § 2 Abs. 1 S. 3 NachwG sollte daher gestrichen und § 2 Abs. 1 S. 1 und S. 2 NachwG-E modifiziert werden. In Zeiten fortgeschrittener Digitalisierung und vor dem Hintergrund, dass das Nachweisgesetz mit hoher Wahrscheinlichkeit für mehrere Jahre gelten soll, bietet es sich ausdrücklich an, die ausschließliche Vorgabe der Schriftform entfallen zu lassen.

Für Arbeitgeber werden die geplanten Änderungen einen erheblichen Anpassungsbedarf im Nachweisgesetz bei der Erstellung und Änderung von Arbeitsverträgen bedeuten. Sie werden daher zukünftig deutlich mehr Vertragsinhalte schriftlich niederlegen müssen. Das widerspricht grundlegend den Interessen einer Vielzahl von Unternehmen und deren Arbeitnehmern, ihre Arbeitsbeziehungen zu digitalisieren Arbeitgebern, die diese nutzen wollen, würde zukünftig sogar ein Bußgeld nach § 4 NachwG-E von bis zu zweitausend Euro (pro Verstoß) drohen, wenn diese nicht die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich zur Verfügung stellen. Dieses Digitalisierungsverbot muss daher abgeschafft werden, zumal es das Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag konterkariert „Digitalisierungshemmnisse (Schriftform u.a.)“ abzubauen. (vgl. Koalitionsvertrag, S. 13).

Das Nachweisgesetz legt dem Arbeitgeber lediglich eine Informationspflicht auf, mit der kein Rechtsbindungswille verbunden ist. Daher ist es umso schwerer verständlich, wo der Nutzen für die Transparenz sein soll, dass an diese Information die Schriftform geknüpft wird. Der Arbeitsvertrag – mit beiderseitigem Rechtsbindungswillen – kann zurecht formfrei abgeschlossen werden und bietet so eine niederschwellige Möglichkeit in die Beschäftigung. Für die im Nachgang erfolgende Niederschrift der Arbeitsbedingungen ist es dann maximal ausreichend, wenn dies in Textform erfolgt.

3. § 3 NachwG-E / Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen

Auch in § 3 NachwG sollte die strenge Schriftform durch die Textform ersetzt werden. Jedenfalls nach dem erstmaligen schriftlichen Nachweis der Arbeitsbedingungen muss eine Anpassung der Vertragsbedingungen auch in Textform möglich sein. Das gilt z.B. für Vereinbarungen im Bereich der betrieblichen Altersversorgung. Gerade bei Änderungen im Bereich der Entgeltumwandlung führt die Schriftform zu einem hohen bürokratischen Aufwand, da Entgeltumwandlungsbeträge häufig -teilweise monatlich- geändert werden. Viele Unternehmen haben in den letzten Jahren zudem elektronische Mitarbeiterportale eingerichtet, um Beschäftigten den Überblick über ihre betriebliche Altersversorgung und die Anpassung von Sparbeiträgen zu erleichtern. Dieser richtige Weg sollte nicht durch das Festhalten an der Schriftform konterkariert werden.

Sollte der Gesetzgeber jetzt die Chance zur Digitalisierung des Arbeitsrechts verpassen, so sollte zumindest zwingend eine Ausnahme für die betriebliche Altersversorgung geschaffen werden, dass Änderungen nach Erteilung einer Versorgungszusage und der Abschluss von Entgeltumwandlungsvereinbarungen in Textform ausreichend sind bzw. eine Klarstellung, dass die Entgeltumwandlung gar nicht nachweispflichtig ist.

§ 3 S. 1 NachwG-E verlangt zudem, dass Änderungen der wesentlichen Vertragsbedingungen spätestens mit deren Wirksamwerden dem Mitarbeiter schriftlich mitzuteilen sind. Bislang hatte der Arbeitgeber dafür noch einen Monat beginnend mit dem Wirksamwerden der Änderungen Zeit. Diese angedachte Gesetzesänderung verhindert nun die rückwirkende Vereinbarung von Änderungen von Vertragsbedingungen (z.B. rückwirkende Änderung des Arbeitszeitfaktors) bzw. belegt diese Sachverhalte nun mit einem Bußgeld. Die Änderungen im Nachweisgesetz entsprechen daher auch in dieser Hinsicht nicht der Realität und verhindern die pragmatische innerbetriebliche Lösungsfindung.

4. § 4 NachwG-E / Bußgeldvorschrift

Die Ausnahme in Art. 15 Abs. 2 der Arbeitsbedingungenrichtlinie sollte genutzt werden, wonach Sanktionen den Arbeitgeber erst treffen, wenn er die Informationen trotz einer Aufforderung nicht rechtzeitig zur Verfügung stellt, da die Fülle der vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellenden Informationen nach § 2 NachwG-E zu einer erheblichen Fehleranfälligkeit führen kann, die nicht zur Folge haben sollte, dass der Arbeitgeber bei einem erstmaligen Verstoß mit einer Geldbuße von bis zu 2000 Euro sanktioniert werden kann.

5. § 5 NachwG-E / Übergangsvorschrift für Arbeitsverhältnisse vor 1. August 2022

In § 5 NachwG-E ist vorgesehen, dass der Arbeitgeber auf Verlangen des Arbeitnehmers eine Niederschrift der in § 2 NachwG genannten Vertragsbedingungen dem Arbeitnehmer spätestens am siebten Tag nach Zugang des Verlangens erteilen muss. Art. 22 der Arbeitsbedingungenrichtlinie enthält Übergangsbestimmungen, wonach ein Arbeitgeber die Arbeitnehmer, die am 1. August 2022 bereits bei ihm beschäftigt werden, nur auf Aufforderung darüber entsprechend zu informieren hat. Eine Frist für diese Information sieht die Arbeitsbedingungenrichtlinie gerade nicht vor. § 5 NachwG-E geht daher ebenfalls über die Richtlinie hinaus. Die Frist zur Information der Bestandsarbeitnehmer ist nicht geboten und muss daher gestrichen werden, denn dies würde einen erheblichen und unnötigen administrativen Mehraufwand für die Unternehmen bedeuten.

II. Art. 2 / Berufsbildungsgesetz

Die Änderungen in § 11 BBiG-E sind von der Arbeitsbedingungenrichtlinie nicht vorgesehen und sollten daher komplett gestrichen werden.

Die Arbeitsbedingungenrichtlinie bezieht sich u.a. in Art. 1 Abs. 2 explizit nur auf Arbeitnehmer bzw. Arbeitsverträge und nicht auf Ausbildungsverträge. Bei einer Berufsausbildung steht nicht

die Arbeitsleistung und deren Entlohnung, sondern die Vermittlung bzw. der Erwerb der beruflichen Handlungsfähigkeit im Prozess der Arbeit im Vordergrund.

Zudem gibt es ein vom Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung beschlossenes und 2020 aktualisiertes Ausbildungsvertragsmuster, das die genannten Punkte weitgehend bereits heute berücksichtigt. Einzelne Bestandteile der Ausbildungsvergütung werden demnach nur aufgeführt, wenn es zusätzlich zur Vergütung Sachleistungen (z.B. Verpflegung, Unterkunft) gibt. Die Vergütung oder der Ausgleich von Überstunden werden im Rahmen einer Pauschalregelung ("Eine über die vereinbarte regelmäßige tägliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung wird besonders vergütet oder durch entsprechende Freizeit ausgeglichen") aufgegriffen. Überstunden sollten wegen der spezifischen Zwecksetzung des Berufsausbildungsverhältnisses im Regelfall nicht anfallen. Sie sind auch wegen der für viele Auszubildende geltenden Vorschriften des JArbSchG nur sehr eingeschränkt zulässig. Eine explizite Regelung zu Überstunden im Ausbildungsvertrag wie in § 11 Abs. 1 Nr. 8 BBiG-E vorgesehen, würde diese zum Standard machen. Dies wäre ein falsches Signal, auch gegenüber den Auszubildenden.

Die in § 11 Abs. 1 Nr. 4 BBiG-E vorgesehene gesetzliche Pflicht zur Angabe der Ausbildungsstätte in Kombination mit einer Pflicht zur Angabe der „Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte“ birgt die Gefahr der Rechtsunsicherheit. Eine Berufsausbildung wird gerade im Bau- und Ausbauhandwerk häufig auf wechselnden Baustellen durchgeführt, die bei Vertragsschluss noch nicht bekannt sein können. Es ist nicht auszuschließen, dass von Arbeitgebern zukünftig verlangt wird, dass alle möglichen Orte, an denen Ausbildungsmaßnahmen stattfinden könnten, im Ausbildungsvertrag aufgeführt werden müssen.

III. Art. 4 / Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

Die Änderungen im AÜG sind in dieser Form in weiten Teilen überschießend. Unbefristete Zeitarbeitsverhältnisse sind nicht ungesichert. Der Sinn und Zweck der Arbeitsbedingungenrichtlinie „vorhersehbarer und sicherere Arbeitsformen“ zu bieten, ist durch das Arbeitgeberprinzip für die Zeitarbeit in Deutschland und die Regelungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes gewährleistet, zumal durch die Rechtsprechung des BAG der Bestandsschutz für Zeitarbeitskräfte nach Ablauf der Wartefrist gemäß § 1 Abs. 1 KSchG höher ist als für andere Arbeitnehmer. Deshalb ist es sogar möglich, dass der Sinn und Zweck der Arbeitsbedingungenrichtlinie durch ein „Übernahmegesuch“ von Zeitarbeitskräften gegenüber dem Einsatzbetrieb zu einem Zeitpunkt, an dem der höhere Bestandsschutz greift, sogar konterkariert wird. Es bietet sich an, von der Änderung des AÜG vollständig abzusehen. Ein Regelungsbedarf besteht allenfalls für befristet beschäftigte Zeitarbeitskräfte gegenüber deren Dienstgeber; insoweit ist die Änderung des TzBfG eine hinreichende Grundlage des Gewollten.

1. § 11 Abs. 2 AÜG-E / Mitteilung in Textform

Das gilt für die in § 11 Abs. 2 AÜG-E vorgesehene Mitteilung des Arbeitgebers in Textform gegenüber seinem Arbeitnehmer, an welchen Kunden er überlassen wird. Der Arbeitgeber muss seinem Arbeitnehmer ohnehin die Information geben, wo er diesen einsetzen wird, denn ansonsten könnte er die Arbeit gar nicht aufnehmen. Die Art der Mitteilungspflicht ist von der Arbeitsbedingungenrichtlinie nicht gedeckt und sollte daher gestrichen werden.

2. § 13a Abs. 2 AÜG-E / Übernahmegesuch

§ 13a Abs. 2 AÜG-E sieht vor, dass ein Zeitarbeitnehmer, der mindestens sechs Monate an den Kunden überlassen wird, beim Entleiher (Kunden) einen Wunsch nach Abschluss eines Arbeitsvertrages anzeigen kann. Ein Übernahmegesuch ist zumindest bei einer unbefristeten Beschäftigung beim Zeitarbeitsunternehmen von der Richtlinie nicht vorgegeben. Ein Übernahmegesuch kann allenfalls nach Art. 12 der Richtlinie für befristet beschäftigte Zeitarbeitskräfte bei deren Arbeitgeber gelten. Zeitarbeit ist gerade keine atypische Beschäftigung. Der Zeitarbeitnehmer hat vielmehr einen Arbeitsvertrag zu seinem Vertragspartner, dem Zeitarbeitsunternehmen. Dies unterscheidet die Zeitarbeit in Deutschland von vergleichbaren Rechtsverhältnissen in anderen

Mitgliedsstaaten. Durch die Regelung in § 13a Abs. 2 AÜG-E würde unnötig die Beziehung zwischen Einsatzunternehmen und Zeitarbeitsunternehmen belastet, da der Entleiher sich gegenüber dem bei ihm eingesetzten Zeitarbeitnehmer mit einer begründeten Antwort rechtfertigen müsste. § 13a Abs. 2 AÜG-E muss daher gestrichen werden.

IV. Art. 6 / Gewerbeordnung

In § 111 GewO-E muss die Möglichkeit, die die Arbeitsbedingungenrichtlinie in Art. 14 vorsieht, nämlich von den Mindestanforderungen in Kollektiv- oder Tarifverträgen abzuweichen, genutzt werden. Ein Hinweis auf die Tarifdispositivität sowie auf die Öffnungsklausel für kollektive betriebliche Regelungen ist beispielsweise bei den Pflichtfortbildungen in § 111 GewO-E geboten. Aufgrund der in Art. 13 der Arbeitsbedingungenrichtlinie und entsprechend in § 111 GewO-E festgelegten Kostentragungspflicht des Arbeitgebers muss die Regelung bzgl. der Abweichung für Tarifverträge bzw. Betriebsvereinbarungen geöffnet werden.

V. Art. 7 / Teilzeit- und Befristungsgesetz

1. § 7 Abs. 2 und Abs. 3 TzBfG-E / Veränderung der Arbeitszeit, Information über freie Arbeitsplätze

§ 7 Abs. 3 TzBfG-E sieht vor, dass Arbeitnehmer nach einer Wartezeit von sechs Monaten ihren Wunsch nach Veränderung der Arbeitszeit anzeigen können und der Arbeitgeber auf dieses Verlangen binnen eines Monats eine begründete Antwort in Textform mitzuteilen hat. Hiermit soll Art. 12 der Richtlinie umgesetzt werden, welcher „vorhersehbare und sichere Arbeitsbedingungen“ für Arbeitnehmer schaffen soll. Damit zielt die Richtlinie nicht auf Teilzeitbeschäftigung ab. Es besteht schon kein Umsetzungsbedarf bezogen auf Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse.

Bei dem in § 7 Abs. 2 TzBfG geregelten Verfahren handelt es sich gerade nicht um einen formalen Antrag der Arbeitnehmer auf Verringerung der Arbeitszeit gem. § 8 TzBfG oder § 9a TzBfG oder Verlängerung gem. § 9 TzBfG, sondern um einen reinen Erörterungsanspruch, der den Zwang zu einer formalen und begründeten Ablehnung nicht rechtfertigt. Mit einer solchen – durch die Richtlinie nicht geforderten – Ergänzung wird die Systematik des Teilzeitrechts gestört. Der Erörterungsanspruch soll die formlose Kommunikation zwischen den Vertragsparteien fördern. Der Arbeitgeber ist daher richtigerweise gehalten, die Arbeitnehmer über zu besetzende Arbeitsplätze zu informieren, die deren Wünschen entsprechen.

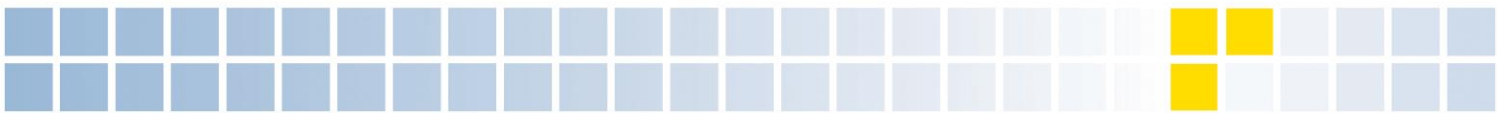
2. § 12 Abs. 3 und Abs. 6 TzBfG-E / Arbeit auf Abruf

Die Arbeit auf Abruf entspricht nach deutschem Recht bereits der Richtlinie. Eine weitere Begrenzung widerspricht deren schonender Umsetzung. In § 12 Abs. 3 TzBfG-E ist vorgesehen, dass der Arbeitgeber einen Zeitrahmen für die Abrufarbeit mit Referenzstunden und Referenztagen festzulegen hat. Diese Vorgabe ist bereits dadurch erfüllt, dass die gesetzliche Mindestzahl von Abrufstunden im Gesetz genannt ist und die Arbeitsleistung mindestens vier Tage vorher angekündigt werden muss (§ 12 Abs. 1 und Abs. 2 TzBfG).

Im Übrigen ermöglicht Art. 10 Abs. 4 der Richtlinie den Mitgliedstaaten, Modalitäten im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften, Kollektiv- bzw. Tarifverträgen oder Gepflogenheiten zur Anwendung dieses Artikels zu erlassen. Hierbei sollten die umfangreichen Regelungen in Tarifverträgen zur Abrufarbeit Berücksichtigung finden, die ein ausgewogenes Ergebnis der Verhandlungen der Sozialpartner widerspiegeln und eine gesetzliche Änderung in diesem Bereich obsolet werden lassen.

3. § 15 Abs. 3 TzBfG-E / Probezeit bei befristeten Arbeitsverhältnissen

Der neue § 15 Abs. 3 TzBfG-E ist zu unbestimmt. Es sollte vielmehr klargestellt werden, dass dies nur für Arbeitsverhältnisse von weniger als 12 Monaten geplanter Dauer gilt und dass in diesen Fällen zumindest eine Probezeit von bis zur Hälfte der geplanten Dauer des Arbeitsverhältnisses verhältnismäßig ist.



Die Arbeitsbedingungenrichtlinie sieht zudem in Art. 8 Abs. 3 vor, dass die Mitgliedsstaaten den Sozialpartnern die Möglichkeit einräumen, von diesen Einschränkungen in Kollektiv- und Tarifverträgen abzuweichen, sofern die Art der Tätigkeit dies rechtfertigt und der Schutz der Beschäftigten insgesamt gewahrt bleibt. Diese Möglichkeit muss in § 15 Abs. 3 TzBfG-E ergänzt werden. Außerdem können die Mitgliedstaaten festlegen, dass die Probezeit in Fällen, in denen Arbeitnehmer während der Probezeit der Arbeit ferngeblieben sind, entsprechend verlängert werden kann. Diese Möglichkeiten sollten in die Umsetzung aufgenommen und bei der Regelung des § 15 Abs. 3 TzBfG mitberücksichtigt werden.

4. § 18 Abs. 2 TzBfG-E / Information über unbefristete Arbeitsverhältnisse

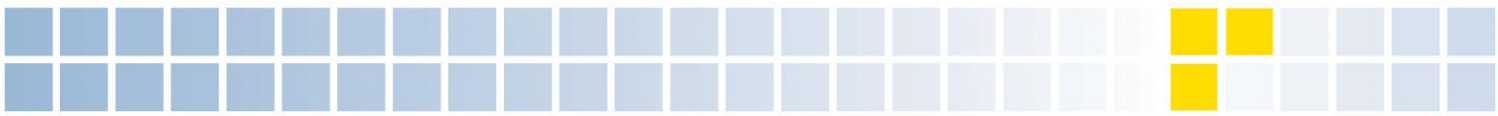
Gemäß § 18 TzBfG ist der Arbeitgeber bereits verpflichtet, befristet beschäftigte Arbeitnehmer über unbefristete Arbeitsplätze zu informieren, und zwar unabhängig von einer formellen Anfrage eines Arbeitnehmers. Hat der befristet beschäftigte Arbeitnehmer Interesse an einem unbefristeten Arbeitsplatz, kann er sich darauf bewerben. Die deutsche Regelung ist damit schon jetzt weitergehend als das in der Richtlinie vorgesehene Fragerecht.

Keinesfalls darf durch die geplante Änderung, die von der Richtlinie über befristete Arbeitsverhältnisse vorgesehene und im deutschen Recht verankerte Unterscheidung zwischen kalendermäßiger und sachgrundbefristeter Beschäftigung auf kaltem Wege beseitigt werden. Der kalendermäßigen Befristung ist der Grund vorübergehenden Bedarfs an der Beschäftigung der konkreten Person inhärent. Die Begründung auf den Verzicht der Übernahme darf daher nicht weitere Elemente umfassen. Andernfalls würde die kalendermäßig motivierte Befristung der Befristung mit einem vertypten Sachgrund gleichgestellt. Das ist mit Unionsrecht nicht kompatibel und der Struktur des Deutschen Rechts systemfremd.

Unabhängig davon erkennt die Richtlinie selbst die Belastung, die die Unternehmen durch eine Pflicht zur begründeten Antwort in Textform innerhalb eines Monats treffen würde. Aus diesem Grund lässt sie in Art. 12 Abs. 2 S. 2 der Richtlinie für kleine und mittlere Unternehmen in bestimmten Fällen eine Frist von drei Monaten und eine mündliche Antwortmöglichkeit ausreichen. Es wird die Chance vertan, die Richtlinie ausgewogen umzusetzen, wenn solche Erleichterungen unberücksichtigt bleiben. Sie bedürfte jedenfalls dringend der Umsetzung, wenn es zu einer Regelung im Befristungsrecht käme – die nicht veranlasst ist. Darüber hinaus lässt sich auch nicht erkennen, welche Begründung für eine Antwort des Arbeitgebers anerkannt wird bzw. wie eine rechtssichere Begründung auszusehen hat.

VI. Art. 11 / Arbeitnehmer-Entsendegesetz

§ 23c AEntG-E ist von der Arbeitsbedingungenrichtlinie nicht vorgesehen und sollte daher gestrichen werden. Mit der Umsetzung der Entsenderichtlinie in das nationale Recht wurde der neue § 23a AEntG geschaffen, der ein jährliches Budget aus Mitteln des Bundeshaushalts für das Projekt „faire Mobilität“ zur Verfügung stellt. Seit 2021 beträgt das Budget im Jahr bis zu 3,996 Millionen Euro. Es kann von den Arbeitgebern auch aus Gründen der Waffengleichheit nicht verlangt werden, dass diese aktiv Werbung für eine gewerkschaftsnahe Organisation machen müssen.



Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Abteilung Arbeitsrecht und Tarifpolitik

T +49 30 2033-1200

arbeitsrecht@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.