

# Nachweis der Arbeitsbedingungen

**GESETZGEBUNG** *Damit die Arbeitsbedingungen transparent und vorhersehbar sind, hat der Gesetzgeber neue Regeln erlassen. Diese gilt es zu kennen und umzusetzen.*

VON MICHAEL KRÖLL

**M**al wieder hat eine EU-Richtlinie den Gesetzgeber angetrieben, arbeitsrechtliche Vorschriften zugunsten der Arbeitnehmer:innen zu verbessern. Die Arbeitsbedingungenrichtlinie (siehe Hintergrund), die unter anderem darauf abzielt, die Pflichten des Arbeitgebers zur Unterrichtung über die wesentlichen Aspekte des Arbeitsverhältnisses zu erweitern und Mindestanforderung an die Arbeitsbedingungen festzulegen, etwa über die Höchstdauer der Probezeit, das Ersuchen um einen Übergang zu einer anderen Arbeitsform und Pflichtfortbildungen, wurde fristgerecht zum 31.7.2022 umgesetzt. Seit 1.8.2022 gelten neue Regeln, beispielsweise im Nachweisgesetz (NachwG), in der Gewerbeordnung (GewO) und im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG).

## Änderungen im Nachweisgesetz

### ▷ Schriftform

Das NachwG verpflichtete Arbeitgeber schon bisher, die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und ihren Arbeitnehmer:innen auszuhändigen (§ 2 Abs. 1 NachwG). Die Möglichkeit aus der EU-Richtlinie, alternativ auch textlich zu unterrichten, hat der deutsche Gesetzgeber nicht in das NachwG übernommen. Deshalb ist weiterhin die Niederschrift auszuhändigen. Eine E-Mail reicht hierfür nicht aus.

## HINTERGRUND

### EU-Richtlinie

Die Richtlinie (EU) 2019/1152 des europäischen Parlaments und des Rates vom 20.6.2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union ist im Amtsblatt der EU vom 11.7.2019 (L 186/105) zu finden.

### ▷ Ausweitung Informationspflicht

Die Mindestinhalte, über die der Arbeitgeber zu informieren hat, wurden ergänzt (§ 2 NachwG). Beispielsweise ist jetzt zusätzlich zu informieren über das Enddatum bei befristeten Arbeitsverhältnissen, die Dauer der Probezeit, die Vergütung von Überstunden, die vereinbarten Ruhepausen und Ruhezeiten, Name und Anschrift des Versorgungsträgers der betrieblichen Altersversorgung, das bei Kündigung einzuhaltende Verfahren, u.a. die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage.

### ▷ Frist zur Unterrichtung

Die bisherige Monatsfrist für das Unterrichten ist jetzt in eine dreistufige Frist ausdifferenziert. Der Arbeitgeber hat zu unterrichten

- spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung u.a. über die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts und die vereinbarte Arbeitszeit,
- spätestens am siebten Kalendertag nach dem Beginn des Arbeitsverhältnisses u.a.

## DARUM GEHT ES

1. Der Arbeitgeber muss jetzt über weitere Aspekte des Arbeitsverhältnisses informieren.
2. Pflichtfortbildungen haben während der Arbeitszeit stattzufinden und sind kostenfrei.
3. Auf Wünsche von Teilzeitbeschäftigten und befristet Beschäftigten hat der Arbeitgeber zeitnah zu antworten.



**NEU: »DER PERSONALRAT«-PODCAST**

Kennen Sie schon unseren Podcast? In Folge 3 beantworten wir die wichtigsten Fragen zur Arbeitsbedingungsrichtlinie. Abonnieren Sie den Podcast und verpassen Sie keine Folge mehr – zum Beispiel auf Spotify, Apple Podcasts und Deezer. Alle Episoden finden Sie unter [www.bund-verlag.de/personalrat-podcast](http://www.bund-verlag.de/personalrat-podcast)

über den Arbeitsort, die Dauer der Probezeit und das Anordnen von Überstunden, spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses über die übrigen Angaben zum Arbeitsverhältnis.

▷ Öffentliche Arbeitgeber

Die Nachweispflichten nach dem NachwG treffen auch die öffentlichen Arbeitgeber. Allerdings sind hier die Arbeitsverträge nach § 2 Abs. 1 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) und Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) schriftlich abzuschließen. Enthält der Arbeitsvertrag bereits die wesentlichen Vertragsbedingungen, über die der Arbeitgeber zu unterrichten hat, muss nicht zusätzlich unterrichtet werden.

▷ Geltung

Die neuen Unterrichtungspflichten gelten für Arbeitsverhältnisse, die ab dem 1.8.2022 abgeschlossen werden. Arbeitnehmer:innen, deren Arbeitsverhältnis vorher begründet wurde, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass ihnen die wesentlichen Arbeitsbedingungen mitgeteilt werden (§ 5 NachwG).

**Änderung der Gewerbeordnung**

Eine wichtige Änderung zu Pflichtfortbildungen enthält jetzt § 111 GewO. Danach dürfen den Beschäftigten keine Kosten für Fortbildungen auferlegt werden, wenn der Arbeitgeber durch Gesetz oder aufgrund eines Gesetzes durch Tarifvertrag oder Dienstvereinbarung verpflichtet ist, eine für das Erbringen der Arbeitsleistung erforderliche Fortbildung anzubieten. Solche Pflichtfortbildungen sind möglichst

während der individuellen Arbeitszeit des Beschäftigten durchzuführen. Falls das im Einzelfall nicht möglich ist, beispielsweise weil die Fortbildung nicht im Rahmen der Arbeitszeit des Beschäftigten angeboten wird, gelten die Fortbildungszeiten als Arbeitszeit (§ 111 Abs. 2 GewO). Diese Zeiten sind dann zu vergüten oder durch Freizeit auszugleichen.

**Änderungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz**

▷ Antwort mit Begründung

Neu im TzBfG ist der Anspruch auf eine begründete Antwort, wenn Teilzeitbeschäftigte oder befristet Beschäftigte ihren Wunsch auf Veränderung dem Arbeitgeber mitgeteilt haben.

Nach § 7 Abs. 3 TzBfG hat der Arbeitgeber einer Teilzeitarbeiterin oder einem Teilzeitarbeiter, die ihm in Textform den Wunsch nach Veränderung von Dauer oder Lage oder von Dauer und Lage der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt haben, innerhalb eines Monats nach Zugang der Anzeige eine begründete Antwort in Textform mitzuteilen. Im Unterschied zur Schriftform bedarf es dabei keiner eigenhändigen Unterschrift. Es genügt etwa eine E-Mail. Ein bloß mündlich geäußelter Änderungswunsch löst die Pflicht auf eine begründete Antwort nicht aus. Dieser Anspruch gilt außerdem erst, wenn das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat. Hat der Arbeitgeber in den letzten zwölf Monaten bereits einmal auf einen früheren Veränderungswunsch begründet geantwortet, ist zudem statt einer textlichen Antwort eine mündliche Erörterung ausreichend.

Nach § 18 Abs. 2 TzBfG hat der Arbeitgeber befristet beschäftigten Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern, die ihm in Textform

GUT ZU WISSEN

**Neu: Bußgeld**

Unterrichten Arbeitgeber beispielsweise nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig über die wesentlichen Vertragsbedingungen nach dem NachwG, kann das jetzt mit einer Geldbuße bis zu 2.000 € geahndet werden.

PRAXISTIPP

Der Wunsch auf Veränderung der Arbeitsbedingungen ist in Textform, also zumindest per E-Mail, beim Arbeitgeber vorzubringen. Nur dann muss dieser innerhalb eines Monats eine begründete Antwort in Textform mitteilen. Bloß mündlich geäußerte Änderungswünsche lösen diese Pflicht nicht aus.

den Wunsch nach einem auf unbestimmte Zeit geschlossenen Arbeitsvertrag angezeigt haben, innerhalb eines Monats nach Zugang der Anzeige eine begründete Antwort in Textform mitzuteilen. Dieser Anspruch gilt ebenfalls erst, wenn das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat. Die Pflicht zur Antwort besteht nicht, wenn der Wunsch auf Entfristung in den letzten zwölf Monaten bereits einmal angezeigt wurde.

#### ▷ Dauer der Probezeit

Außerdem muss nach § 15 Abs. 3 TzBfG in einem befristeten Arbeitsverhältnis jetzt die vereinbarte Probezeit im Verhältnis zur erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen. Was das für die Praxis bedeutet, ist noch offen. Als verhältnismäßig dürfte bei Arbeitsverhältnissen von weniger als zwölf Monaten eine Probezeit von bis zur Hälfte der geplanten Dauer des Arbeitsverhältnisses anzusehen sein.

#### ▷ Keine Auswirkung auf Kündigungsschutz

Auch wenn die Probezeit im Einzelfall künftig unter sechs Monaten liegen sollte, hat das in der Praxis nur geringe Auswirkungen. Probezeit heißt nämlich nur, dass die Kündigungsfristen verkürzt sind. Das ergibt sich aus § 622 Abs. 3 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), aber auch aus § 34 Abs. 1 TVöD oder TV-L. Der allgemeine Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) hängt nicht von der Dauer der Probezeit ab, sondern von der Dauer des Arbeitsverhältnisses. Erst wenn dieses länger als sechs Monate gedauert hat, ist für die Kündigung eine soziale Rechtfertigung, also ein verhaltensbedingter,

ein personenbedingter oder betriebsbedingter Kündigungsgrund erforderlich (§ 1 Abs. 1 KSchG). Daran ändert auch die neue Vorgabe zur Verhältnismäßigkeit der Probezeit bei befristeten Arbeitsverhältnissen nichts (siehe Praxisbeispiel).

Ist die Dauer der vereinbarten Probezeit unverhältnismäßig, so ist diese unwirksam. Eine Probezeit ist dann nicht vereinbart und die verkürzte Kündigungsfrist, etwa nach § 622 Abs. 3 BGB, greift nicht.

Der TVöD und der TV-L knüpfen die Dauer der Probezeit nicht an die Dauer des befristeten Arbeitsverhältnisses. Bei befristeten Arbeitsverträgen ohne Sachgrund gelten die ersten sechs Wochen und bei befristeten Arbeitsverträgen mit Sachgrund die ersten sechs Monate als Probezeit (§ 30 Abs. 4 TVöD/TV-L).

### Handlungsmöglichkeiten des Personalrats

Personalräte haben die Aufgabe, darüber zu wachen, dass die zugunsten von Beschäftigten geltenden Rechtsvorschriften eingehalten werden (§ 62 Nr. 2 BPersVG und entsprechende Vorschriften in den Landespersonalvertretungsgesetzen). Das gilt auch für die Vielzahl der jetzigen Neuregelungen. Sie haben darauf zu achten, dass beispielsweise der Arbeitgeber

- seine Nachweispflichten einhält,
- die Pflichtfortbildungen kostenlos und in der Arbeitszeit anbietet oder
- rechtzeitig auf Veränderungswünsche von Teilzeitbeschäftigten und befristet Beschäftigten antwortet.

Personalräte sollten die Beschäftigten, insbesondere Teilzeitbeschäftigte und befristet Beschäftigte, über deren neue Möglichkeiten informieren. Dafür bietet sich eine Personalversammlung, eine Info-Schrift oder das Intranet an. Schließlich sollten Personalräte prüfen, ob abgeschlossene Dienstvereinbarungen wegen der Neuregelungen anzupassen sind. Im Hinblick auf die Vorgabe, dass Pflichtfortbildungen als Arbeitszeit gelten, sind insbesondere Dienstvereinbarungen über die Arbeitszeit zu kontrollieren. ◀



**Michael Kröll**, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Frankfurt am Main.

#### PRAXISBEISPIEL

##### Kündigung in der Probezeit

Beträgt die (verhältnismäßige) Probezeit in einem befristeten Arbeitsverhältnis nunmehr vier Monate, kann der Arbeitgeber im fünften und sechsten Monat »ohne Grund« kündigen. Das KSchG ist wegen noch nicht erfüllter Wartezeit von sechs Monaten in dieser Zeit noch nicht anwendbar.



## NEUE HERAUS- FORDERUNGEN



**Jetzt  
bestellen!**

[kontakt@bund-verlag.de](mailto:kontakt@bund-verlag.de)  
Bestellhotline 069 / 79 50 10 20

[www.mein-kittner.de](http://www.mein-kittner.de)