

Stellungnahme

zum 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

Berlin, 16. Juni 2022

Zentralverband des Deutschen Handwerks
Abteilung Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht
+49 30 20619-0
ZDH-Tarifpolitik@zdh.de

Stellungnahme zum 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

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung	3
2. Zu den Regelungen im Einzelnen	4
2.1 Nachweisgesetz	4
2.1.1. Schriftformerfordernis ist nicht mehr zeitgemäß	4
2.1.2 Angaben zu Ruhezeiten und Schichtarbeit sind unnötig	4
2.1.3 Aushändigungsfrist ist zu kurz	4
2.1.4 Angaben zur Vergütung von Überstunden und deren Voraussetzungen	5
2.1.5 Angaben über das Kündigungsverfahren überfordern die Betriebe	5
2.1.6 Keine Doppelung der Informationspflichten bei Entsendungen	6
2.1.7 Bußgeldvorschrift ist unverhältnismäßig	7
2.2 Teilzeit- und Befristungsrecht	7
2.2.1 Probezeitregelung ist zu unbestimmt	7
2.2.2 Übergangsansuchen zu anderem Beschäftigungsumfang führt zu Mehraufwand bei den Betrieben	8
2.2.3 Neues Entfristungsersuchen führt zu zusätzlichen Rechtsunsicherheiten	9
2.2.4 Referenzzeit behindert Abrufarbeit	10
2.3 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz	10
Übernahmegesuch des Zeitarbeitnehmers bedeutet für den Entleiher neue bürokratische Lasten	10
2.4 Berufsbildungsgesetz	11
2.4.1 Keine Notwendigkeit für Neuregelungen im BBiG	11
2.4.2 Personenbezogene Daten von Auszubildenden und Angaben zur Ausbildungsstätte werden bereits umfassend erfasst	11
2.4.3 Angaben zur Zusammensetzung der Ausbildungsvergütung sind unnötig	12
2.4.4 Angaben zu Überstunden setzen falsches Signal für Ausbildungsverhältnisse	12
2.5 Gewerbeordnung	12

1. Einführung

Mit dem vorliegenden 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 (sog. Arbeitsbedingungenrichtlinie) soll die Arbeitsbedingungenrichtlinie in nationales Recht umgesetzt werden. Damit ist das Ziel verbunden, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, indem eine transparente und vorhersehbare Beschäftigung gefördert und zugleich die Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes gewährleistet wird.

Der Gesetzentwurf setzt im Wesentlichen die Vorgaben der Arbeitsbedingungenrichtlinie um. Selbst wenn der Gesetzesentwurf in diesem Zuge nur punktuelle Rechtsänderungen vornimmt, geht er dennoch zum Teil über die Vorgaben der Arbeitsbedingungenrichtlinie hinaus und verlässt damit die Maxime einer ausschließlichen 1:1-Umsetzung der europäischen Regelungen in deutsches Recht. Die geplanten Neuregelungen greifen erheblich in die Vertragsfreiheit der Arbeitsvertragspartner ein und steigern die Komplexität der arbeitsvertraglichen Regelungen. Gerade kleine und mittlere Betriebe des Handwerks, die über keine gesonderte Rechts- oder Personalabteilung verfügen, sehen sich überdies angesichts der stetig wachsenden Anforderungen des europäischen und nationalen Arbeitsrechts zunehmend neuen bürokratischen Belastungen ausgesetzt. Die Statuierung neuer rechtlicher Standards für die Vertragsbeziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern bedeutet für die Betriebe nicht nur einen erheblichen Mehraufwand bei der Umsetzung der Neuregelungen, sondern führt oftmals auch zu großen Rechtsunsicherheiten in der betrieblichen Praxis. Bereits die Arbeitsbedingungenrichtlinie hat eine Erweiterung der Informationspflichten für die Arbeitgeber bei Abschluss und Änderung von Arbeitsverträgen mit sich gebracht. Der vorliegende Gesetzentwurf erweitert die sich aus dieser Richtlinie ergebenden Informationspflichten zusätzlich und steht damit im Widerspruch zum Erwägungsgrund Nr. 48 der Richtlinie. Danach sollen die Mitgliedstaaten bei der Umsetzung der Richtlinie administrative, finanzielle oder rechtliche Auflagen vermeiden, die der Gründung und dem Ausbau von Kleinunternehmen, kleinen und mittleren Unternehmen entgegenstehen. Die in diesem Erwägungsgrund statuierte Aufforderung an die Mitgliedstaaten, die Auswirkungen ihres Umsetzungsrechtsakts auf kleine und mittlere Unternehmen zu prüfen, um sicherzustellen, dass sie nicht unverhältnismäßig beeinträchtigt werden – wobei ein besonderes Augenmerk auf Kleinstunternehmen und auf dem Verwaltungsaufwand liegen sollte – wurde hier leider nur unzureichend beachtet. Umgekehrt werden die von der Arbeitsbedingungenrichtlinie eingeräumten Flexibilitätsspielräume nicht konsequent ausgeschöpft.

2. Zu den Regelungen im Einzelnen

Zu dem Gesetzentwurf nimmt der ZDH aus Sicht der Arbeitgeber des Handwerks wie folgt Stellung:

2.1 Nachweisgesetz

2.1.1. Schriftformerfordernis ist nicht mehr zeitgemäß

Nicht nachvollziehbar ist die Regelung des § 2 Abs. 1 S. 1 NachweisG-E. Nach dieser Norm hat der Arbeitgeber die wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses weiterhin schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

Warum der Gesetzgeber hier weiter an dem Schriftformerfordernis festhält, ist nicht einsichtig. Die Arbeitsbedingungenrichtlinie selbst lässt den Mitgliedstaaten hinsichtlich ihres Umsetzungsaktes einen größeren Spielraum. So legt deren Art. 3 S. 1 zunächst fest, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die gemäß der Arbeitsbedingungenrichtlinie erforderlichen Informationen schriftlich zur Verfügung zu stellen hat. Allerdings kann dies gemäß Art. 3 S. 2 der Richtlinie nicht nur in Papierform erfolgen, sondern alternativ auch in elektrischer Form. Die Möglichkeit, den Nachweis in Textform führen zu können, wäre für die Arbeitsvertragsparteien deutlich einfacher und auch zeitgemäßer gewesen. Hier besteht dringender Korrekturbedarf.

2.1.2 Angaben zu Ruhezeiten und Schichtarbeit sind unnötig

Überflüssig ist zudem die geplante Regelung des § 2 Abs. 1 Nr. 8 NachweisG-E. Danach hat der Arbeitgeber in der arbeitsvertraglichen Niederschrift u.a. vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, den Schichtrhythmus und die Voraussetzungen für Schichtänderungen anzugeben.

Die Arbeitsbedingungenrichtlinie enthält keinerlei Vorgaben zur Festschreibung vereinbarter Ruhepausen und Ruhezeiten im Arbeitsvertrag und stellt überdies Angaben über Schichtarbeit unter einen Vorbehalt. Insoweit erweist sich die Regelung des § 2 Abs. 1 Nr. 8 NachweisG-E als überobligatorischer Umsetzungsakt, der zu streichen ist. Überdies dürften die Vorgaben zur Schichtarbeit in der betrieblichen Praxis kaum umsetzbar sein: Da sich Schichtsystem und Schichtrhythmus in der Praxis immer wieder und in kurzer Folge, insbesondere auch bei schwankender Auftragslage und in Krisenzeiten wie der aktuellen, ändern, dürfte die vom §§ 2 Abs. 1 S. 4 und § 3 NachweisG-E verlangte *schriftliche* Niederlegung und Aushändigung spätestens am ersten Tag- der Arbeitsleistung ebenso wie die *schriftliche* Mitteilung über eine Änderung dieser Angaben an dem Tag, an dem diese wirksam werden, für viele kleine und mittelständische Betriebe im Handwerk nicht leistbar sein.

2.1.3 Aushändigungsfrist ist zu kurz

Nach § 2 Abs. 1 S. 3 NachweisG-E hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Niederschrift mit den Angaben nach § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 1, 7 und 8 NachweisG-E spätestens am

ersten Tag der Arbeitsleistung, die Niederschrift mit den Angaben nach § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 bis 6, 9 und 10 NachweisG-E spätestens am siebten Kalendertag nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses und die Niederschrift mit den übrigen Angaben nach § 2 Abs. 1 S. 2 spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses auszuhändigen.

Bislang hatte der Arbeitgeber einem Monat Zeit, um dem Arbeitnehmer die wesentlichen Arbeitsbedingungen zur Verfügung zu stellen.

Die Vorgabe einer schriftlichen Fixierung der für das Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen bereits am ersten Tag der Arbeitsleistung bzw. innerhalb von sieben Kalendertagen zu vollziehen, geht an der betrieblichen Praxis vorbei. Gerade im Handwerk werden Arbeitnehmer oftmals kurzfristig eingestellt. Kleine und mittlere Betriebe, die regelmäßig über keine eigene Personalabteilung verfügen, werden von den geplanten kurzen Fristen zur Niederlegung der jeweiligen Arbeitsbedingungen überfordert sein. Dies gilt erst recht mit Blick auf die neu hinzutretenden verpflichtenden Vertragsbestandteile. Zumindest für kleine und mittlere Betriebseinheiten sollten Erleichterungen bzw. Übergangsbestimmungen geschaffen werden.

2.1.4 Angaben zur Vergütung von Überstunden und deren Voraussetzungen

Gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 7 und 10 NachweisG-E hat der Arbeitgeber in der arbeitsvertraglichen Niederschrift zudem die Vergütung von Überstunden und deren Voraussetzungen niederzulegen. Diese Vorgabe stellt eine Übererfüllung der Arbeitsbedingungenrichtlinie dar. Nach deren Art. 4 Abs. 2 lit. l und lit. m muss eine Information über die Vergütung von Überstunden und deren Modalitäten nur in den Fällen erfolgen, in denen die „Arbeitsmuster“, also „die Organisationsform der Arbeitszeit nach einem bestimmten Schema, das vom Arbeitgeber festgelegt wird“, völlig oder größtenteils vorhersehbar sind. Überstunden fallen allerdings in der Praxis häufig unvorhergesehen und ungeplant an, so dass mit dem pauschalen Erfordernis der Angabe der Überstundenvergütung und der Voraussetzungen für die Anordnung von Überstunden für viele Sachverhalte über die Vorgaben der zugrundeliegenden Richtlinie hinausgegangen wird und den Arbeitsvertragsparteien unnötig Flexibilität genommen wird.

2.1.5 Angaben über das Kündigungsverfahren überfordern die Betriebe

Die Neuregelung des § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 14 NachweisG-E nimmt den Arbeitgeber übermäßig in die Pflicht. Die Norm sieht vor, dass der Arbeitgeber bei der Niederlegung der wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses im Rahmen des § 2 Abs. 1 S. 1 NachweisG-E „(...) mindestens das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, mindestens das Erfordernis der Schriftform der Kündigung und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage (...)“, aufzunehmen hat.

Es ist nicht nachvollziehbar, dass die vorgenannten Regelungen einerseits festlegen, dass die Niederschrift nur Mindestangaben enthalten soll, andererseits inhaltlich aber so weit gefasst sind, dass der Rechtsanwender die geforderten Angaben kaum überschauen, geschweige denn, ihnen nachkommen kann. Dies gilt vor allem mit Blick auf das „(...) bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren (...)“. Die bußgeldbewehrte Verpflichtung zur Darlegung des Kündigungsschutzverfahrens in der Niederschrift der wesentlichen Vertragsbedingungen des

Arbeitsverhältnisses würde den Umfang jeden Arbeitsvertrages regelrecht sprengen. Ausführungen zu dem bei der Kündigung einzuhaltenden Verfahren füllen gerichtliche Entscheidungssammlungen wie Lehrbücher gleichermaßen und lassen den Gesetzesanwender angesichts der von ihm nach § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 14 NachweisG-E geforderten Angaben ratlos zurück. Wie der Arbeitgeber diesen Anforderungen angesichts der vielfältigen Einzelaspekte wie beispielsweise der Betriebsratsanhörung, der Anhörung des Mitarbeiters, Zugangsproblematiken etc., gerecht werden soll, erschließt sich nicht.

Besser und rechtssicherer wäre es, es bei Mindestangaben zum Schriftformerfordernis der Kündigung sowie den Kündigungsfristen zu belassen. Anderenfalls sind erhebliche Rechtsunsicherheiten zulasten der Arbeitgeber vorprogrammiert, vor allem bei klein- und mittelständischen Betrieben, die über keine Rechts- bzw. Personalabteilung verfügen. Überdies wäre es überlegenswert, eine Bezugnahme auf die gesetzlichen oder tariflichen Regelungen ausreichen zu lassen, wenn mit dem Arbeitsvertrag nicht von den gesetzlichen oder tariflichen Vorschriften abgewichen werden soll. Dies gilt insbesondere für die von der Beschäftigungsdauer abhängigen Kündigungsfristen nach § 622 Abs. 2 BGB.

Auch erscheint eine zusätzliche Information über die Klagefristen bei einer Kündigungsschutzklage nicht zwingend. In Erwägungsgrund Nr. 18 der Richtlinie heißt es dazu: „Es sollte möglich sein, dass die Angaben zu dem bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses einzuhaltenden Verfahren die Frist für die Einreichung einer Klage gegen die Kündigung enthalten.“ Die Klagefrist ist in § 4 KSchG bereits klar und transparent geregelt. Der Arbeitgeber sollte nicht mit einer überbordenden Ausdehnung seiner Informationspflichten zu gesetzlich ohnehin bereits geregelten Arbeitsbedingungen belastet werden.

2.1.6 Keine Doppelung der Informationspflichten bei Entsendungen

Nicht mitgetragen werden können ferner die Bestimmungen zu zusätzlichen Unterrichtungspflichten gegenüber ins Ausland entsandter Arbeitnehmer gemäß § 2 Abs. 2 und 3 NachweisG-E. Hervorzuheben ist hier besonders, dass der Arbeitgeber nach diesen Normen die Arbeitnehmer auch über den Link zur „einzigen offiziellen nationalen Webseite“ iSd. Art. 5 Durchsetzungsrichtlinie informieren soll (vgl. § 2 Abs. 3 Nr. 3 NachweisG-E). Aufgabe dieser von den Mitgliedstaaten einzurichtenden Webseite ist es, über die im Rahmen von Art. 3 der Entsenderichtlinie auf dorthin entsandte Arbeitnehmer anzuwendende Arbeitsbedingungen zu informieren. Mit Hilfe der Angabe zur Web-Adresse und den dort aufrufbaren Informationen können die entsandten Arbeitnehmer die gewährten Arbeitsbedingungen auf die Einhaltung der Entsenderichtlinie überprüfen.

Diese mit § 2 Abs. 2 und 3 NachweisG-E geplante Ausweitung des Nachweisgesetzes um zusätzliche Informationspflichten gegenüber ins Ausland entsandter Arbeitnehmer ist abzulehnen. Die aktuellen Regelungen des nationalen Rechts bieten bereits einen ausreichenden Schutzrahmen. Insbesondere die Doppelung von Informationspflichten im Anwendungsbereich der Entsenderichtlinie führt zu erheblicher Rechtsunsicherheit, erhöht das Haftungsrisiko und führt gerade für kleine und mittlere Handwerksbetriebe zu einem erhöhten Bürokratieaufwand. Überdies ist zu bedenken, dass der Verweis auf die einzurichtende „einzige offizielle nationale Webseite“ voraussetzt, dass jeder Mitgliedstaat seine entsprechende Verpflichtung aus der Durchsetzungsrichtlinie vollständig erfüllt hat und die Informationen sowohl inhaltlich und sprachlich verständlich sind.

2.1.7 Bußgeldvorschrift ist unverhältnismäßig

Abzulehnen ist des Weiteren die Regelung des § 4 NachweisG-E. Diese Norm statuiert erstmals einen Ordnungswidrigkeitstatbestand bei Verstößen gegen die in § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 bis 15, § 2 Abs. 2 S. 2 und Abs. 3 sowie § 3 S. 1 NachweisG-E normierten Nachweispflichten. Dabei soll gemäß § 4 Abs. 2 NachweisG-E eine Ordnungswidrigkeit mit einer Geldbuße bis zu 2.000 Euro geahndet werden können. Während die Nichteinhaltung der Vorgaben des Nachweisgesetzes bislang folgenlos blieben, soll es künftig eine bußgeldbewehrte Ordnungswidrigkeit darstellen, wenn entgegen den Vorgaben des Nachweisgesetzes wesentliche Vertragsbedingungen bzw. Mitteilungen nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig niedergelegt und ausgehändigt bzw. getätigt werden.

Dass die Nichteinhaltung der Informationspflichten seitens des Arbeitgebers nicht folgenlos bleiben kann, ist durch Art. 19 Arbeitsbedingungenrichtlinie und deren Erwägungsgründe Nr. 39 sowie Nr. 45 vorgegeben. Allerdings räumt die Richtlinie den Mitgliedstaaten dabei den Spielraum ein, der nicht zwingend durch den nun gewählten Weg der Ahndung als Ordnungswidrigkeit umgesetzt werden müsste. So ermöglicht der Erwägungsgrund Nr. 39 auch ein gestuftes Verfahren, bei dem der Arbeitgeber zunächst zur Erteilung der fehlenden Informationen aufgefordert wird. Erst wenn er dieser Aufforderung nicht nachkommt, sollen Sanktionen denkbar sein. Diese Sanktionen müssen gemäß Erwägungsgrund Nr. 45 zufolge nicht zwingend Geldbußen sein, sondern könnten auch „andere Arten von Sanktionen“ umfassen wie etwa Schadensersatzverpflichtungen oder Entschädigungszahlungen.

Gerade Letzteres wäre gegenüber dem nun gewählten Instrument der Sanktionierung als Ordnungswidrigkeit ein milderes, vorzugswürdiges Mittel. Die geplante Regelung des § 4 NachweisG-E erscheint vor diesem Hintergrund unverhältnismäßig. Sie wird der betrieblichen Praxis in keiner Weise gerecht, denn die Gestaltung von Arbeitsverträgen und neuer Vertragsvereinbarungen erfordern viel Umsicht und Expertise. Die Informationspflichten des Arbeitgebers als Ordnungswidrigkeitstatbestand auszuformulieren, pönalisiert Arbeitgeber zu Unrecht, stellt sie unberechtigt unter Generalverdacht und führt lediglich zu Unruhe in den Betrieben. Überdies sollten lediglich unrichtige Angaben nach dem Nachweisgesetz nicht in gleicher Weise sanktioniert werden, wie komplett fehlende Angaben.

2.2 Teilzeit- und Befristungsrecht

2.2.1 Probezeitregelung ist zu unbestimmt

Kritisch ist die Neuregelung des § 15 Abs. 3 TzBfG-E zu betrachten. Nach dieser Norm muss für den Fall, dass bei einem befristeten Arbeitsverhältnis eine Probezeit vereinbart wurde, diese im Verhältnis zu der erwarteten Dauer der Befristung und auch der Art der Tätigkeit stehen.

Eine derartige Einschränkung der Probezeit ist im nationalen Recht bislang nicht vorgesehen. Auch finden sich im deutschen Arbeitsrecht keine vergleichbaren Verhältnismäßigkeitsregelungen, die für eine Bestimmung einer ordnungsgemäßen Probezeitdauer als „Blaupause“ dienen könnten. Selbst die Gesetzesbegründung liefert keine Anhaltspunkte für eine rechtssichere Umsetzung des geplanten § 15 Abs. 3 TzBfG-E. Angesichts der derzeitigen Unbestimmtheit der Norm kann daher nicht ausgeschlossen werden,

dass Probezeitkündigungen gerade bei kurzzeitig befristeten Arbeitsverhältnissen einer stärkeren Kontrolle unterliegen und somit unnötig Anlass für gerichtliche Auseinandersetzungen bieten. Dies belastet nicht nur den betrieblichen Frieden, sondern auch die Arbeitsgerichtsbarkeit. Dabei ist es gerade das Ziel der Arbeitsbedingungenrichtlinie, transparente und vorhersehbare Beschäftigungsbedingungen zu schaffen, nicht aber, neue intransparente Bestimmungen zu erlassen, die durch ihre Rechtsunklarheit lediglich zu einem höheren Maß an Rechtsunsicherheit und damit zu unnötigen Arbeitsrechtsstreitigkeiten führen.

2.2.2 Übergangersuchen zu anderem Beschäftigungsumfang führt zu Mehraufwand bei den Betrieben

Abzulehnen ist zudem die geplante Regelung des § 7 Abs. 3 TzBfG-E. Danach soll der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden und der ihm in Textform den Wunsch nach § 7 Abs. 2 S. 1 TzBfG auf Veränderung der Lage und/oder Dauer seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, innerhalb eines Monats nach Zugang des Änderungsersuchens eine begründete Antwort in Textform mitteilen.

Mit der Neuregelung des § 7 Abs. 3 TzBfG-E wird für den Arbeitnehmer ein weiterer Informationsanspruch geschaffen, der ausweislich der Gesetzesbegründung neben den Vorgaben des § 7 Abs. 2 TzBfG-E treten soll. Für den Arbeitgeber bedeutet dies nicht nur, dass er genau unterscheiden muss, ob es sich bei dem Arbeitszeitersuchen des Arbeitnehmers um ein solches nach § 7 Abs. 2 TzBfG-E oder um ein solches nach § 7 Abs. 3 TzBfG-E handelt, da die jeweiligen Ersuchen an unterschiedliche Anforderungen und Konsequenzen geknüpft sind. Der neue § 7 Abs. 3 TzBfG-E bedeutet für ihn zudem auch eine zusätzliche bürokratische Belastung, da er nunmehr seine Entscheidung bezüglich des Ersuchens des Arbeitnehmers innerhalb einer Monatsfrist in Textform begründen muss. Dabei ist völlig offen, welche inhaltlichen Anforderungen an die arbeitgeberseitige Begründung gestellt werden. Ausreichend sollte hier die Mitteilung sein, dass keine entsprechenden Stellen vakant sind. Auch sollte jedenfalls in der Gesetzesbegründung klargestellt werden, dass eine unterbliebene oder aus Sicht des Arbeitnehmers als „nicht ausreichend empfundene“ Begründung keine Fiktionswirkung zulasten des Arbeitgebers entfaltet. Anderenfalls drohen vor allem für die kleinen und mittleren Betriebe des Handwerks erhebliche Rechtsunsicherheiten.

Die Neuregelung schafft somit für die betriebliche Praxis lediglich einen unnötigen Bürokratismus, zumal sich die Arbeitsbedingungenrichtlinie nicht auf Teilzeitbeschäftigungen bezieht und insoweit überhaupt keinen Umsetzungsbedarf generiert. Überdies ist anzumerken, dass es sich bei dem Anspruch des Arbeitnehmers gemäß § 7 Abs. 2 TzBfG im Unterschied zu den Anträgen nach § 8 TzBfG oder § 9a TzBfG auf Arbeitszeitverringerung oder gemäß § 9 TzBfG auf Arbeitszeitverlängerung gerade nicht um ein formalisiertes Antragsverfahren handelt, sondern um einen formlosen Erörterungsanspruch. Diese Systematik, die im Übrigen von der Arbeitszeitrichtlinie nicht gefordert wird, wird mit der Regelung des § 7 Abs. 3 TzBfG-E ohne erkennbaren Grund durchbrochen.

Überdies ist bedauerlich, dass der Gesetzentwurf insoweit nicht die Optionen der Arbeitsbedingungenrichtlinie ausschöpft. Diese stellt es den Mitgliedstaaten in ihrem Art. 12 Abs. 1 frei, Sonderregelungen für kleine und mittlere Unternehmen zu statuieren. Denkbar wäre insoweit, für diese Betriebe eine mündliche Antwort innerhalb einer 2-Monats-Frist ausreichen zu lassen. Warum der deutsche Gesetzgeber von dieser

Regelungsmöglichkeit keinen Gebrauch gemacht hat, ist gerade aus Sicht des Handwerks nicht nachvollziehbar. Ein Rückgriff auf Art. 12 der Arbeitsbedingungenrichtlinie hätte zu einer deutlich ausgewogeneren Lösung für die kleinbetrieblichen Strukturen im Handwerk geführt und dazu beigetragen, die bürokratischen Belastungen für die Betriebe möglichst gering zu halten. Ungeachtet dessen ist es ohnehin auch im Interesse des Arbeitgebers, die Arbeitszeitwünsche der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der betrieblichen Möglichkeiten und Bedarfe in Einklang zu bringen – nicht zuletzt aufgrund des bestehenden Fachkräftebedarfs und Aspekten der Mitarbeiterbindung und der Mitarbeitermotivation. Die vorgeschlagene Regelung schafft dagegen Erwartungshaltungen der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber, die dieser – selbst, wenn er es wollte – aus betrieblichen Gründen oder wegen den Arbeitszeitwünschen anderer Arbeitnehmer regelmäßig kaum erfüllen kann.

Sollte der Gesetzgeber es dennoch bei der vorgeschlagenen Regelung des § 7 Abs. 3 S. 1 TzBfG-E belassen wollen, sollte jedenfalls sichergestellt werden, dass ein erneutes Ersuchen des Arbeitnehmers innerhalb von zwölf Monaten nicht zu einer erneuten Antwortpflicht des Arbeitgebers führt. Entsprechende Ausschlussstatbestände sehen bereits die geplanten § 18 Abs. 2 S. 2 TzBfG-E und § 13a Abs. 2 S. 2 AÜG-E vor. Warum von diesen Optionen, die zu einer deutlichen Entlastung der Betriebe führen, im Rahmen des § 7 Abs. 3 TzBfG-E nicht Gebrauch gemacht wurde, erschließt sich nicht. Schon aus Gründen einer einheitlichen und transparenten Rechtssystematik sollte hier eine entsprechende Korrektur erfolgen.

2.2.3 Neues Entfristungersuchen führt zu zusätzlichen Rechtsunsicherheiten

Differenziert zu betrachten ist des Weiteren der geplante § 18 Abs. 2 TzBfG-E. Nach dessen S. 1 soll der Arbeitgeber einem befristet beschäftigten Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden und der ihm in Textform den Wunsch nach einem auf unbestimmte Zeit geschlossenen Arbeitsvertrag angezeigt hat, innerhalb eines Monats nach Zugang der Anzeige eine begründete Antwort in Textform mitteilen.

Folge dieser Neuregelung ist, dass der Arbeitgeber befristet beschäftigte Arbeitnehmer künftig nicht mehr nur gemäß § 18 Abs. 1 TzBfG über entsprechende unbefristete Arbeitsplätze durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter Stelle im Betrieb zu informieren hat. Er muss sich demnächst darüber überhinaus gemäß § 18 Abs. 2 S. 1 TzBfG-E mit jedem einzelnen befristet beschäftigten Arbeitnehmer auseinandersetzen, der mehr als sechs Monate bei ihm beschäftigt ist und sich ein unbefristetes Arbeitsverhältnis wünscht. Zudem muss er diesem innerhalb einer Monatsfrist eine begründete Antwort in Textform zukommen lassen. Diese bedeutet für die Arbeitgeber nicht nur einen erhöhten zeitlichen und bürokratischen Aufwand. Hinzu treten Rechtsunsicherheiten hinsichtlich der Frage, welchen inhaltlichen Anforderungen die Mitteilung genügen muss.

Wie bei der Neuregelung des § 7 Abs. 3 TzBfG-E (vgl. dazu Pkt. 2.2.2) ist auch hier verständlich, dass der Gesetzgeber keinen Gebrauch von dem Spielraum macht, die ihm Art. 12 Abs. 2 Arbeitsbedingungenrichtlinie in Bezug auf kleine und mittlere Unternehmen einräumt und in diesen Betrieben beispielsweise eine mündliche Mitteilung gegenüber den Arbeitnehmern genügen lässt.

Erfreulich ist dagegen, dass der Gesetzgeber jedenfalls in Bezug auf die Neuregelung des § 18 Abs. 2 S. 2 TzBfG-E den durch Art. 12 Abs. 1 Arbeitsbedingungenrichtlinie

eingeräumten Umsetzungsfreiraum genutzt hat. So schreibt der geplante § 18 Abs. 2 S. 2 TzBfG-E vor, dass die Vorgaben des § 18 Abs. 2 S. 1 TzBfG-E dann nicht gelten sollen, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber seinen Wunsch nach einem unbefristeten Arbeitsverhältnis in den letzten zwölf Monaten vor Zugang der Anzeige bereits einmal angezeigt hat. Diese Vorschrift ist zu begrüßen. Sie schützt die Betriebe vor immer wiederkehrenden Anfragen und den damit verbundenen formalistischen Anforderungen.

2.2.4 Referenzzeit behindert Abrufarbeit

Kritisch zu werten ist des Weiteren die geplante Vorschrift des § 12 Abs. 3 TzBfG-E. Die Norm legt fest, dass der Arbeitgeber im Fall der Arbeit auf Abruf künftig gemäß § 12 Abs. 3 S. 1 TzBfG-E verpflichtet sein soll, den Zeitrahmen (Referenzstunden und Referenztage) festzulegen, in dem auf seine Aufforderung hin Arbeit stattfinden kann. Nur wenn die Arbeitsleistung – wie bisher unter Einhaltung einer 4-tägigen Ankündigungsfrist – künftig in diesem Zeitrahmen zu absolvieren ist, soll der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung verpflichtet sein.

Die Festlegung eines Zeitrahmens, innerhalb dessen der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung verpflichtet ist, führt zu weiteren Einschränkungen bei Abrufarbeitsverhältnissen. Bereits im Zuge des Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts mit Wirkung zum 1. Januar 2019 wurden Neuregelungen zugunsten einer besseren Planbarkeit der Abrufarbeit in Bezug auf die Arbeitszeit und den Arbeitseinsatz zugunsten der Arbeitnehmer geschaffen. Die Neuregelungen kommen gerade mit Blick auf die gegenwärtige Pandemie zur Unzeit und erschweren den Einsatz dieses Flexibilisierungsinstrumentes in der betrieblichen Praxis erheblich.

2.3 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

Übernahmegesuch des Zeitarbeitnehmers bedeutet für den Entleiher neue bürokratische Lasten

Auch die Neuregelung des § 13a Abs. 2 S. 1 AÜG-E ist differenziert zu betrachten. Nach dieser Vorschrift hat der Entleiher einem Zeitarbeiter, der ihm seit mindestens sechs Monaten überlassen ist und der ihm in Textform den Wunsch nach Abschluss eines Arbeitsvertrages angezeigt hat, innerhalb eines Monats nach Zugang der Anzeige eine begründete Antwort in Textform mitzuteilen. Dies soll nach § 13a Abs. 2 S. 2 AÜG-E nur dann nicht gelten, wenn der Zeitarbeiter dem Entleiher diesen Wunsch in den letzten zwölf Monaten bereits einmal angezeigt hat. Für die Bestimmung des Überlassungszeitraums nach S. 1 soll § 1 Abs. 1b S. 2 AÜG entsprechend gelten.

Bereits nach dem geltenden § 13a AÜG hat der Entleiher den Zeitarbeiter über Arbeitsplätze des Entleihers, die besetzt werden sollen, zu informieren, wobei die Information durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, dem Zeitarbeiter zugänglicher Stelle im Betrieb und Unternehmen des Entleihers erfolgen kann. Zukünftig ist der Entleiher darüber hinaus gemäß § 13a Abs. 2 AÜG-E verpflichtet, sich mit jedem Zeitarbeiter über eine Übernahme in die Stammebelegschaft schriftlich auseinanderzusetzen, sofern dieser mehr als sechs Monate bei ihm eingesetzt wurde und ihm einen entsprechenden Wunsch angezeigt hat. Das Übernahmegesuch des Zeitarbeitnehmers löst bei dem Entleiher einen zusätzlichen bürokratischen Aufwand sowie unnötige Rechtsunsicherheiten hinsichtlich der inhaltlichen Anforderungen an die nach § 13a Abs. 2 S. 1 AÜG-E binnen Monatsfrist abzugebende Mitteilung aus. Überdies wird dadurch unnötig in die

Vertragsbeziehung zwischen dem Entleihbetrieb und dem Zeitarbeitsunternehmen eingegriffen. Ein Übernahmegesuch in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis macht aufgrund der rechtlichen Systematik der Zeitarbeit in Deutschland nur Sinn im Verhältnis zwischen einem nur befristet beschäftigten Zeitarbeitnehmer und dessen Arbeitgeber, d. h. dem Zeitarbeitsunternehmen.

2.4 Berufsbildungsgesetz

2.4.1 Keine Notwendigkeit für Neuregelungen im BBiG

Nach unserer Auffassung fällt ein Berufsausbildungsvertragsverhältnis nicht zwingend in den Anwendungsbereich der Arbeitsbedingungenrichtlinie, denn in der Berufsausbildung steht nicht die Arbeitsleistung und deren Entlohnung, sondern die Vermittlung bzw. der Erwerb der beruflichen Handlungsfähigkeit im Prozess der Arbeit im Vordergrund. Auszubildende sind deshalb aus Sicht des Handwerks nicht mit „Arbeitnehmern“ i. S. d. Richtlinie gleichzusetzen.

Das Berufsbildungsgesetz regelt die vertragsrechtlichen Mindestanforderungen für den betrieblichen Teil der Berufsausbildung im geltenden § 11 BBiG in ausreichender Weise. Die Vorschrift ist für die Rechtsanwendungspraxis zudem durch die Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 14. April 2020 zum Ausbildungsvertragsmuster (BAnz AT 26.05.2020 S1, im Folgenden als „Musterausbildungsvertrag“ bezeichnet) umfänglich konkretisiert und erläutert worden. Vor diesem Hintergrund wird keine Notwendigkeit für Art. 2 des Umsetzungsgesetzes zur Arbeitsbedingungenrichtlinie gesehen.

2.4.2 Personenbezogene Daten von Auszubildenden und Angaben zur Ausbildungsstätte werden bereits umfassend erfasst

Die in § 11 Abs. 1 Nr. 1 BBiG-E vorgesehenen Angaben zum Auszubildenden und ggf. gesetzlichen Vertretern sind bereits im Musterausbildungsvertrag enthalten. Die Daten werden zudem im Rahmen der Registrierung von Lehrverträgen durch die zuständigen Stellen nach BBiG erfasst..

Die in § 11 Abs. 1 Nr. 4 BBiG vorgesehene Angabe zur Ausbildungsstätte ist bereits in § 3 des Musterausbildungsvertrags vorgesehen.

Die neue gesetzliche Pflicht zur Angabe der Ausbildungsstätte in Kombination mit der Pflicht zur Angabe der „Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte“ birgt zudem die Gefahr der Rechtsunsicherheit: Denn eine Berufsausbildung wird gerade im Bau- und Ausbauhandwerk häufig auf wechselnden Baustellen durchgeführt, die bei Vertragsschluss noch nicht bekannt sein können. Diese temporären Ausbildungsörtlichkeiten sind nach gängiger Rechtsauffassung keine eigenständigen „Ausbildungsstätten“ im Sinne des § 11 BBiG, wie auch durch die Formulierung des § 3 des Musterausbildungsvertrags zum Ausdruck gebracht wird. Dort wird die Ausbildungsstätte mit „den mit dem Betriebssitz für die Ausbildung üblicherweise zusammenhängenden Bau-, Montage- und sonstigen Arbeitsstellen“ zusammengefasst. Es ist nicht auszuschließen, dass diese pragmatische Formulierung im Musterausbildungsvertrag als nicht mehr ausreichend von der neuen BBiG-Vorschrift gedeckt angesehen und deshalb von Arbeitsgerichten künftig verlangt wird, dass alle möglichen Orte, an denen Ausbildungsmaßnahmen stattfinden könnten, im Ausbildungsvertrag aufgeführt werden müssen. Sofern an einer

Ergänzung des § 11 Abs. 1 Nr. 4 BBiG-E festgehalten wird, sollte deshalb folgender klarstellender Zusatz aufgenommen werden:

*„...die Ausbildungsstätte, **welche die damit zusammenhängenden Bau-, Montage und sonstigen Arbeitsstellen umfasst** sowie die Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte.“*

2.4.3 Angaben zur Zusammensetzung der Ausbildungsvergütung sind unnötig

Die in § 11 Abs. 1 Nr. 7 BBiG-E vorgesehenen Angaben zur Zusammensetzung der Vergütung hat für die ganz überwiegende Zahl der Ausbildungsverhältnisse keine Relevanz. Die im Musterausbildungsvertrag gefundene Lösung, nach der mögliche Sachleistungen in einer Anlage zum Ausbildungsvertrag anzugeben sind (vgl. § 6 Nr. 2 Musterausbildungsvertrag) wird für auskömmlich gehalten.

Es wird explizit darauf hingewiesen, dass ausdifferenzierte Pflichtangaben zur Ausbildungsvergütung gerade für KMU mit Unsicherheiten und Aufwand verbunden sind. Vor der Erhöhung von Bürokratieanforderungen für Ausbildungsbetriebe wird ausdrücklich gewarnt.

2.4.4 Angaben zu Überstunden setzen falsches Signal für Ausbildungsverhältnisse

Die in § 11 Abs. 1 Nr. 8 BBiG-E vorgesehene Angabe zur Vergütung von Überstunden setzt ein falsches Signal: 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. Die vorgesehene Regelung erweckt jedoch den Anschein, dass auch während einer Berufsausbildung die Anordnung von Überstunden durch den Arbeitgeber vergleichbar wie bei einer Beschäftigung zur Arbeit möglich ist. Um diesen falschen Anschein auszuschließen, wird von der vorgesehenen Ergänzung abgeraten.

Sofern an der Bestimmung festgehalten wird, sollte in jedem Fall eine textliche Klarstellung erfolgen, die wie folgt aussehen könnte:

*„...Vergütung oder Ausgleich von **nur im Ausnahmefall durch den Ausbildenden anzuordnenden Überstunden**...“.*

2.5 Gewerbeordnung

Die Regelung des § 111 GewO-E muss modifiziert werden. Nach dieser Norm darf der Arbeitgeber, der durch oder aufgrund eines Gesetzes, durch Tarifvertrag oder Betriebs- oder Dienstvereinbarung verpflichtet ist, dem Arbeitnehmer für die Erbringung der Arbeitsleistung erforderliche Fortbildung anzubieten, die dabei entstandenen Fortbildungskosten nicht dem Arbeitnehmer auferlegen.

Hier sollte von der in Art. 14 der Arbeitsbedingungenrichtlinie für die Mitgliedstaaten vorgesehenen Option, von den Mindestanforderungen in Kollektiv- oder Tarifverträgen abweichen zu können, Gebrauch gemacht werden. Erfolgen kann dies durch einen Hinweis auf die Tarifdispositivität sowie auf eine Öffnungsklausel für kollektive betriebliche Regelungen. Wegen der in Art. 13 Arbeitsbedingungenrichtlinie und korrespondierenden Kostentragungspflicht des Arbeitgebers für die jeweiligen Fortbildungen gemäß § 111

GewO-E muss die Neuregelung dispositiv für Tarifverträge bzw. Betriebsvereinbarungen ausgestaltet werden.

Ansprechpartnerin: Birgit Schweer
Abteilung: Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht
+49 30 20619-186
schweer@zdh.de · www.zdh.de

Herausgeber:
Zentralverband des Deutschen Handwerks
Haus des Deutschen Handwerks
Mohrenstraße 20/21 · 10117 Berlin
Postfach 110472 · 10834 Berlin

Der Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V. (ZDH) vertritt die Interessen von rund 1 Million Handwerksbetrieben in Deutschland mit mehr als 5 Millionen Beschäftigten. Als Spitzenorganisation der Wirtschaft mit Sitz in Berlin bündelt der ZDH die Arbeit von Handwerkskammern, Fachverbänden des Handwerks auf Bundesebene sowie bedeutenden wirtschaftlichen und sonstigen Einrichtungen des Handwerks in Deutschland. Mehr unter www.zdh.de