

# Die Richtlinie 2019/1152/EU über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen und ihre Umsetzung in das bundesdeutsche Arbeitsrecht

Dr. Mathias Maul-Sartori, LAG Berlin-Brandenburg

# Arbeitsbedingungenrichtlinie

- verabschiedet durch EP und Rat Juni 2019
- **wesentliche Inhalte:**
  - Fortentwicklung der Unterrichtungspflichten des Arbeitgebers über wesentliche Umstände des Arbeitsverhältnisses aus Nachweis-RL
  - Neu: Mindestanforderungen an Arbeitsbedingungen
  - Änderungen bei Anwendungsbereich und Rechtsdurchsetzung
- Umsetzungsfrist endet mit dem 1. August 2022

# Künftige Umsetzungsgesetzgebung

- Keine Aussagen zur Umsetzung im Koalitionsvertrag,  
1:1 Umsetzung?
- **Referentenentwurf** mit Stand vom 14.01.2022 in die  
Verbändeanhörung gegeben:  
*„Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152  
... im Bereich des Zivilrechts“*
- weiteres Verfahren:
  - Gesetzentwurf der Bundesregierung
  - Behandlung im Parlament

# Worüber will ich sprechen:

- **Arbeitszeit** - Informationspflichten und Mindestanforderungen an Vorhersehbarkeit der Arbeitszeiten
- **Kündigung** - Informationspflichten über Kündigungsverfahren, Höchstdauer der Probezeit, Maßregelungsschutz und Kündigungsgrundpflicht
- (kurz) zu Umsetzungsfragen zum **Anwendungsbereich** und zur **Rechtsdurchsetzung**

# Arbeitszeit - Informationspflichten und Mindestanforderungen an Vorhersehbarkeit der Arbeit

# Informationspflichten zur Arbeitszeit

## Rechtslage nach Nachweis-RL

- „normale Tages- oder Wochenarbeitszeit“ (Nachw-RL) bzw. „vereinbarte Arbeitszeit“ (NachwG)
- Bedingungen der Heranziehung zu Überstunden als sonst **informationspflichtiger Punkt** (vgl.: EuGH, 08.02.2001 - C-350/99, *Lange*)

## nach der Arbeitsbedingungen-RL

- Informationspflichten zu Umfang und Lage der Arbeitszeit, unterschieden danach, ob Arbeitsmuster größtenteils vorhersehbar oder nicht (Art. 4 Abs. 2 Buchst. l+m)
- Informationspflicht über „Modalitäten und die Vergütung von Überstunden“ oder: die „die Vergütung für zusätzlich zu diesen garantierten Stunden erbrachte Arbeiten“ (Art. 4 Abs. 2 Buchst. l+m)

# Umsetzung Informationspflicht zu Überstunden

- § 2 I 2 Nr. 10 NachwG-RE:  
„sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen“
- zutreffend auf den Vereinbarungsfall beschränkt. Befugnis zur Anordnung bedarf der (kollektiv-) vertraglichen Vereinbarung (vgl. BAG, 03.06.2003 - 1 AZR 349/02, Rn 57f).
- § 2 III NachwG-RE: Angabe kann durch Hinweis auf Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, kirchliche AVR ersetzt werden, dann aber **qualifizierter Hinweis** wegen Überstunden.  
(zur Gestaltung eines qualifizierten Hinweises: BAG, 30.10.2019 - 6 AZR 465/18, Rn 59).

# Umsetzung Informationspflicht Arbeitszeit

- § 212 Nr. 8 NachwG-RE:  
„die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen“
- vereinbarte Arbeitszeit = Länge von Standardarbeitstag oder Standardarbeitswoche?; Lage der Arbeitszeit?
- Ruhepausen und Ruhezeiten nimmt Bezug auf EG 20 Arbeitsbedingungen-RL; dort aber nicht nur die **vereinbarten** Ruhezeiten
- Informationspflicht bei Schichtarbeit

# Zusätzliche Information bei Abrufarbeit

## § 212 Nr. 9 NachwG-RE:

„bei Arbeit auf Abruf nach § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes:

- dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat,
- die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden, der Zeitrahmen (Referenztage und Referenzstunden), der für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist, und
- die Frist, innerhalb derer der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen hat.“

# Umsetzung Informationspflicht bei (größtenteils) unvorhersehbaren Arbeitsmustern - Bewertung

- **Vollständige Umsetzung?**
- Gibt es größtenteils unvorhersehbare Arbeitsmuster im Sinne der Richtlinie außerhalb von Abrufarbeit?
- Unterfällt Abrufarbeit als Vollzeitarbeit § 12 TzBfG? (vgl. Preis/Morgenbrodt; ZESAR 2020, 409, 412)

# Materielle Mindestanforderungen an Abrufarbeit - Inhalt

- Anforderungen in Art. 10 Arbeitsbedingungen-RL;  
dort: Verpflichtung zur Befolgung des Arbeitsabrufs nur bei fristgemäßem Abruf für Arbeitszeiten innerhalb der Referenztage und Referenzstunden
- § 12 Abs. 3 TzBfG-RE (*Neuerungen in Fettschrift*):  
**„Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Zeitrahmen (Referenzstunden und Referenztage) festzulegen, in dem auf seine Aufforderung hin Arbeit stattfinden kann.** Der Arbeitnehmer ist nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt **und die Arbeitsleistung im Zeitrahmen nach Satz 1 zu erfolgen hat.“**

# Materielle Mindestanforderungen an Abrufarbeit – Wichtige Neuerungen und offene Fragen

- Festlegung von Referenzstunden und -tagen wird obligatorisch
- Abruf für Zeiten außerhalb des festgelegten Zeitrahmen begründet keine Arbeitspflicht
- muss berechtigte Ablehnung zu einer Entgeltzahlungspflicht führen?  
(idS: EuArbRK/Kolbe, 4. Aufl. 2022, RL (EU) 2019/1152 Art. 10 Rn 1; abl. Preis/Morgenbrodt ZESAR 2020, 409, 412f)

**Kündigung:** Informationspflichten über Kündigungsverfahren, Höchstdauer der Probezeit, Maßregelungsschutz und Kündigungsgrundpflicht

# Informationspflicht wegen Kündigungsverfahren - 1

- § 2 I Nr. 10 NachwG-RE:  
„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,“
- Konkretisierungen der Informationspflicht wegen Kündigungsverfahren:
  - Kündigungsfristen
  - **Neu:** Erfordernis der Schriftform
  - **Neu:** dreiwöchige Klagefrist für Kündigungsschutzklage aus § 4 KSchG

# Informationspflicht wegen Kündigungsverfahren - 2

- Arbeitsbedingungen-RL verlangt Information über dreiwöchige Klagefrist für Kündigungsschutzklage aus § 4 KSchG  
(streitig, dafür: Maul-Sartori, NZA 2019, 1161, 1165f; Preis/Morgenbrodt, ZESAR 2020, 351, 356f; dagegen: EuArbRK/Kolbe, 4. Aufl. 2022, RL (EU) 2019/1152 Art. 4 Rn 36; Picker, ZEup 2020, 305, 322f; Riesenhuber, Fs Hopt, 1009, 1019.
- Was gehört noch zu dem bei der Kündigung zu beachtenden Verfahren? Konkretisierung durch Rechtsprechung
- Information durch qualifizierten Hinweis insbesondere auf Gesetz

# Probezeit - Informationspflicht

- RL: ggf. die Dauer und die Bedingungen der Probezeit
- § 212 Nr. 6 NachwG-RE:  
„sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit“
- Kündigungsfristverkürzung mitteilungspflichtig nach  
Informationspflicht zu Kündigungsfristen

# Probezeit Höchstdauer

- RL: Höchstdauer für Probezeit grundsätzlich 6 Monate bei befristeten Arbeitsverhältnissen Probezeitdauer im Verhältnis zur erwarteten Dauer des Vertrags und der Art der Tätigkeit
- § 15 III TzBfG-RE:  
„Wird für ein befristetes Arbeitsverhältnis eine Probezeit vereinbart, so muss diese im Verhältnis zu der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen.“
- Im Entwurf keine entsprechende Regelung zur Wartezeit nach § 1 KSchG; ob RL eine Anpassung verlangt, ist nicht abschließend geklärt (dafür: Maul-Sartori, AuR 2020, 203ff; Picker, ZEuP 2020, 305, 327f; Preis/Morgenbrodt; ZESAR 2020, 409, 411; Stiegler, DB 2020, 2577, 2580)

# Mitteilungspflicht wegen Kündigungsgründen

- Art. 18 II Arbeitsbedingungen-RL:  
„Arbeitnehmer, die der Ansicht sind, dass ihnen aufgrund der Inanspruchnahme der in dieser Richtlinie vorgesehenen Rechte gekündigt worden ist oder dass sie deshalb Maßnahmen mit gleicher Wirkung ausgesetzt sind, können vom Arbeitgeber verlangen, dass er hinreichend genau bezeichnete Gründe für die Kündigung oder die Maßnahme mit gleicher Wirkung anführt. Der Arbeitgeber legt diese Gründe schriftlich dar.“
- Umsetzung durch allgemeine Instrumente:
  - § 626 II 3 BGB Mitteilung Kündigungsgrund für außerordentliche Kdg
  - möglicherweise auch § 1 II 4 KSchG, Beweislast Arbeitgeber für soziale Rechtfertigung
- außerhalb Anwendungsbereich § 1 I KSchG unionsrechtskonforme Auslegung des Maßregelungsverbots hinsichtlich der Darlegungs- und Beweislast?  
vgl. APS/Linck, 6. Aufl. 2021, BGB § 612a Rn 27 und KR-Treber, 12. Aufl. 2019, BGB § 612a Rn 27 zu entgegen § 1 AGG diskriminierenden Benachteiligungen

# Umsetzungsfragen zum Anwendungsbereich und zur Rechtsdurchsetzung

# Anwendung auf Arbeitnehmer

- Arbeitnehmerbegriff der Arbeitsbedingungen-RL - **neue Formulierung**: Verweis auf mitgliedstaatliche Begriffe zu Arbeitsvertrag und Arbeitsverhältnis sowie auf Rechtsprechung des EuGH
- Bundesregierung versteht - ausweislich Protokollerklärung im Rat bei deren Verabschiedung - den Arbeitnehmerbegriff der Richtlinie als Verweis auf mitgliedstaatliche Begriffe unter Verbot willkürlicher Ausnahmen (iSv.: EuGH, 01.03.2012 – C-393/10, *O'Brien*; EuGH, 16.07.2020 – C-658/18, *UX*)
- Wie bei der Umsetzung der Nachweis-RL sollen Auszubildende und mindestlohnberechtigte Praktikanten in die Umsetzung der Arbeitsbedingungen-RL einbezogen werden
- Einbeziehung weiterer Rechtsverhältnisse?

# Durchsetzung

- § 4 NachwG-RE:  
schuldhafte Informationsversäumung wird bußgeldpflichtig;  
Umsetzung zu Art. 19 Arbeitsbedingungen-RL: Sanktionen
- Art. 15 Arbeitsbedingungen-RL verlangt zur Verbesserung der Durchsetzung Rechtsvermutungen oder frühe Streitbeilegung
- Umsetzung im Referentenentwurf nicht angesprochen, Lücke?

Arbeitsbedingungen-RL: Umsetzung  
von theoretischem und praktischem  
Interesse!

Vielen Dank für Ihr Interesse

# Dokumente und Literatur

- *COM/2017/0797 final/2 (Vorschlag der Kommission).*
- *European Commission: Report Expert Group Transposition of Directive (EU) 2019/1152, 2021*  
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1313&furtherNews=yes&newsId=10060>.
- *Kolbe, Kommentierung der RL 2019/1152 in: Franzen/Gallner/Oetker, Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht, 4. Auflage 2022;*
- *ders., Vom Nachweis zur Transparenz der Arbeitsbedingungen, EuZA 2020, 35ff.*
- *Kreßel, Inhalte und Umsetzung der Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union, ZfA 2021, 312ff.*
- *Maul-Sartori, Die neue Arbeitsbedingungenrichtlinie - EU-Arbeitsrecht weiter auf dem Vormarsch, NZA 2019, 1161ff;*
- *ders., Die Probezeitvorschrift der Arbeitsbedingungenrichtlinie: Unionsrechtliche Eingrenzung von Erprobungsbefristung und kündigungsschutzrechtlichen Wartezeiten, Arbeit und Recht 2020, 203ff;*
- *ders., Ausschlussfristen aus Tarifverträgen: Verlangt das Nachweisgesetz einen allgemeinen Hinweis, einen qualifizierten Hinweis oder doch deren Wiedergabe?, RdA 2021, 171ff.*
- *Picker, Die neue Arbeitsbedingungenrichtlinie: Mehr als (nur) Transparenz wagen, ZEuP 2020, 305ff.*
- *Preis/Morgenbrodt, Die Arbeitsbedingungenrichtlinie 2019/1152/EU - Inhalt, Kontext und Folgen für das nationale Recht, Teil I ZESAR 2020, 351ff, Teil II ZESAR 2020, 409ff.*
- *Riesenhuber, Die Transparenzrichtlinie 2019/1152, in: Festschrift für Klaus J. Hopt zum 80. Geburtstag, 2020.*
- *Rolfs, Transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der EU, ZfA 2021, 283-311.*
- *Stiegler, Probezeit - Neujustierung durch die „Arbeitsbedingungen-Richtlinie“, DB 2020, 2577ff.*