

ZDH Praxis Arbeitsrecht

Neue Begründungspflichten des Arbeitgebers ab 1. August 2022

Zum 1. August 2022 treten neue gesetzliche Regelungen in Kraft, die dem Arbeitgeber neue Begründungspflichten auferlegen. Diese resultieren aus der Umsetzung der seit dem 31. Juli 2019 geltenden europäischen „Arbeitsbedingungenrichtlinie“. Die neuen Pflichten betreffen die Fälle, in denen

- der Arbeitnehmer den Wunsch nach einer veränderten Lage und/oder Dauer seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit anzeigt (Ziff. 1.1),
- der Arbeitnehmer eine Entfristung seines befristeten Arbeitsverhältnisses wünscht (Ziff. 1.2) und
- ein Zeitarbeitnehmer einen Übernahmewunsch in ein Arbeitsverhältnis zum entleihen- den Einsatzbetrieb äußert (Ziff. 1.3).

Zudem sind u.a. Neuregelungen zur Abrufarbeit (Ziff. 2.) festgelegt worden. Die neuen Bestimmungen gelten für alle Handwerksbetriebe, unabhängig von der Anzahl ihrer Beschäftigten.

Berlin: Juli 2022

1. Informations- und Begründungspflichten des Arbeitgebers bei Änderungsersuchen des Arbeitnehmers

1.1 Ersuchen um Änderung der Arbeitszeit

1.1.1 Was muss der Arbeitgeber bisher schon beachten?

Richtet sich ein Arbeitnehmer¹ mit dem Wunsch an den Arbeitgeber, Dauer und/oder Lage seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit verändern zu wollen, ist der Arbeitgeber schon nach geltender Rechtslage verpflichtet, dessen Änderungsvorstellungen mit ihm zu erörtern (sog. Erörterungsanspruch, vgl. § 7 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz, kurz: TzBfG). Zudem hat er diesen

¹ Die in diesem Merkblatt enthaltenen Personenbezeichnungen werden unabhängig vom weiblichen, männlichen und anderen Geschlechtsidentitäten verwendet.

Arbeitnehmer über entsprechende Arbeitsplätze zu informieren, die im Betrieb oder Unternehmen frei werden.

1.1.2 Was ist nun zusätzlich zu beachten?

Neu ist, dass der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, dem Arbeitgeber in Textform den Wunsch nach einer veränderten Lage und/oder Dauer seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit anzeigen kann (§ 7 Abs. 3 TzBfG). Den Arbeitgeber trifft in diesem Fall eine besondere Verpflichtung: Er hat dem Arbeitnehmer auf die Anzeige eine begründete Antwort zu erteilen. Dies hat innerhalb eines Monats zu erfolgen, nachdem dem Arbeitgeber die Anzeige zugegangen ist. Die Antwort hat in Textform zu geschehen.

Textform bedeutet, es ist eine auf einem dauerhaften Datenträger abgegebene lesbare Erklärung nötig, in der die Person des Erklärenden genannt ist. Anders als bei der Schriftform bedarf es bei der Textform keiner eigenhändigen Unterschrift (§ 126b Bürgerliches Gesetzbuch, kurz: BGB). Es genügt somit beispielsweise eine E-Mail.

➔ **Hinweis:** Die textliche Begründungspflicht entfällt nur, wenn der Arbeitgeber in den letzten zwölf Monaten vor dem Zugang der aktuellen Anzeige des Arbeitnehmers schon einmal auf dessen textlich geäußerten Arbeitszeitveränderungswunsch mit einem begründeten Antwortschreiben in Textform reagiert hat. In diesem Fall genügt eine mündliche Erörterung des Arbeitszeitänderungsbegehrens.

Beispiel:

Der Beschäftigte A war befristet in der Zeit vom 1. März 2020 bis 30. April 2022 bei Arbeitgeber G als Kfz-Mechatroniker tätig. Zum 5. Mai 2022 hat er einen neuen unbefristeten Arbeitsvertrag mit G geschlossen. Seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit beträgt wöchentlich 20 Stunden bei einer 5-Tage-Woche. Die tägliche Arbeitszeit beginnt für A um 7:00 Uhr. Am 5. September 2022 teilt A dem G per E-Mail mit, dass er sich eine andere Arbeitszeitregelung wünscht, und zwar möchte er seine Arbeit künftig um 8:30 Uhr beginnen und sein Arbeitszeitvolumen auf 30 Stunden pro Woche ausdehnen.

Hier hat A dem G seinen Wunsch nach einer Veränderung seiner vertraglichen Arbeitszeit ordnungsgemäß in Textform angezeigt und dem G zugestellt. Auch ist der A bereits mehr als sechs Monate bei G beschäftigt, da die Beschäftigungszeiten beider Arbeitsverhältnisse zusammenzurechnen sind. Hier kann auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu § 1 Abs. 1 KSchG zurückgegriffen werden. Danach kann in Fällen, in denen es an einer nahtlosen Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses fehlt, eine rechtliche Unterbrechung unbeachtlich sein. Voraussetzung dafür ist, dass die Unterbrechung verhältnismäßig kurz ist und zwischen beiden Arbeitsverhältnissen ein enger sachlicher Zusammenhang besteht. Der G hat dem A daher nun innerhalb eines Monats, d.h. spätestens bis zum 5. Oktober 2022, in Textform eine Antwort auf dessen veränderte Arbeitszeitwünsche zu erteilen. Der G hat sicherzustellen, dass die Antwort dem A auch bis zu diesem Datum erreicht.

Abwandlung:

Lehnt der Arbeitgeber G den Wunsch des B textlich begründet ab und zeigt der B wiederholt, etwa am 5. März des Folgejahres einen Arbeitszeitänderungswunsch in Textform an, reicht es aus, wenn der G diesen Wunsch mit dem A mündlich erörtert. Der G muss seine Entscheidung dem A gegenüber nicht erneut textlich begründen, da seit dessen textlichen Änderungswunsch vom 20. Oktober des Vorjahres noch keine zwölf Monate vergangen sind.

1.2 Ersuchen um Entfristung des befristeten Arbeitsverhältnisses

1.2.1 Was muss der Arbeitgeber bisher schon beachten?

Der Arbeitgeber hat befristet beschäftigte Arbeitnehmer schon gegenwärtig über entsprechende unbefristete Arbeitsplätze zu informieren, die besetzt werden sollen. Die Information kann durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, den Arbeitnehmern zugänglicher Stelle im Betrieb und Unternehmen erfolgen (§ 18 Abs. 1 TzBfG).

1.2.2 Was ist nun zusätzlich zu beachten?

Künftig kann ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, dem Arbeitgeber in Textform (vgl. dazu oben Ziff. 1.1.2) den Wunsch nach einem unbefristeten Arbeitsverhältnis anzeigen (§ 18 Abs. 2 TzBfG). Der Arbeitgeber ist in diesem Fall grundsätzlich verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine begründete Antwort auf seinen Entfristungswunsch in Textform zu erteilen. Das Antwortschreiben ist dem Arbeitnehmer spätestens innerhalb eines Monats nach dem Zugang der Anzeige beim Arbeitgeber zu übermitteln.

➔ **Hinweis:** Die Verpflichtung zu einer textlich begründeten Antwort entfällt, wenn der Arbeitgeber in den letzten zwölf Monaten vor dem Zugang des aktuellen Entfristungswunschs schon einmal auf einen vom Arbeitnehmer textlich geäußerten Wunsch zur Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis in Textform begründet geantwortet hat. In diesem Fall ist auch eine mündliche Antwort nicht erforderlich.

Beispiel:

Der Arbeitnehmer B ist bei dem Arbeitgeber G zur Vertretung eines erkrankten Mitarbeiters befristet vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022 beschäftigt. Am 7. September 2022 erreicht G ein Entfristungswunsch des B in Textform. Hierauf antwortete der G ebenfalls in Textform am 26. September 2022 und teilt dem B mit, dass eine Entfristung des Arbeitsverhältnisses nicht in Betracht kommt. Zum Jahresende schließen beide einen neuen befristeten Arbeitsvertrag. Der B soll einen anderen erkrankten Mitarbeiter bis zum 30. März 2023 befristet vertreten. Am 15. Februar 2023 zeigt der C dem G zum wiederholten Mal seinen Entfristungswunsch in Textform an.

Der B hat ein ordnungsgemäßes Entfristungswunsch gestellt. Dieses erfolgte in Textform, nachdem der B bereits mehr als sechs Monate bei dem G befristet beschäftigt war. Auf das erneute Entfristungswunsch des B muss der G allerdings nicht reagieren, da dieses nur knapp fünf Monate nach der ersten Entfristungsanzeige des B gegenüber dem G am 7. September 2022 erfolgte.

1.3 Ersuchen des Zeitarbeitnehmers um Übernahme

1.3.1 Was muss der Arbeitgeber bisher schon beachten?

Setzt ein Betrieb (Entleiher) einen Zeitarbeiter ein, so hat er diesen schon jetzt über Arbeitsplätze, die im Entleihbetrieb besetzt werden sollen, zu informieren. Die Information kann durch allgemeine Bekanntgabe an einer geeigneten, dem Zeitarbeiter zugänglichen Stelle im Betrieb und Unternehmen des Entleihers erfolgen (§ 13a Abs. 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, kurz: AÜG).

1.3.2 Was ist nun zusätzlich zu beachten?

Ein Zeitarbeitnehmer, der von seinem Arbeitgeber (Verleiher) einem Entleihbetrieb (Entleiher) zur Arbeiterbringung überlassen wurde, kann künftig dem Entleiher seinen Wunsch nach Abschluss eines Arbeitsvertrags mit dem Entleiher in Textform (vgl. dazu oben Ziff. 1.1.2) anzeigen (§ 13a Abs. 2 AÜG). Dieses Übernahmesuchen ist zulässig, sobald der Zeitarbeitnehmer dem Entleiher mindestens sechs Monate überlassen wurde. Den Entleiher obliegt in diesem Fall eine besondere Antwortverpflichtung gegenüber dem Zeitarbeitnehmer: Er muss dem Zeitarbeitnehmer innerhalb eines Monats nach Zugang des Übernahmesuchens eine begründete Antwort in Textform übermitteln.

➔ **Hinweis:** Die textliche Begründungspflicht des Entleihers entfällt, wenn ihm der Zeitarbeitnehmer seinen Übernahmewunsch in den letzten zwölf Monaten bereits einmal angezeigt hat. In diesem Fall ist auch keine mündliche Antwort erforderlich.

Beispiel:

Der Zeitarbeitnehmer Z wird dem Entleiher E vom 1. April bis 31. August 2022 und vom 1. November bis 31. Dezember 2022 überlassen. Am 12. Dezember 2022 zeigt der Z dem E gegenüber ein Übernahmesuchen in Textform an.

Der E hat auf das Ersuchen des Z bis zum 12. Januar 2023 in Textform begründet zu antworten. Zum Zeitpunkt des Zugangs des Ersuchens, das E am 12. Dezember 2022 ordnungsgemäß in Textform von Z erhielt, war ihm Z bereits über sechs Monate zur Beschäftigung überlassen worden. Denn vorherige Überlassungszeiten an denselben Entleiher (durch denselben oder einen anderen Verleiher) sind vollständig zu berücksichtigen, wenn zwischen den jeweiligen Einsätzen nicht mehr als drei Monate liegen (§ 13a Abs. 2 S. 3 iVm. § 1 Abs. 1b S. 2 AÜG). Da hier zwischen den beiden Einsatzzeiträumen bei E nur zwei (und damit nicht mehr als drei) Monate liegen, werden diese Überlassungszeiten zusammengerechnet.

2. Welche Neuregelungen gibt es in Bezug auf Abrufarbeitsverhältnisse?


Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (§ 12 Abs. 1 TzBfG, Arbeit auf Abruf). Die Vereinbarung muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen. Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart. Wenn die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, hat der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers jeweils für mindestens drei aufeinander folgende Stunden in Anspruch zu nehmen (§ 12 Abs. 1 TzBfG). Der Arbeitnehmer ist allerdings nur dann zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus (Ankündigungsfrist) mitgeteilt hat.

Künftig ist der Arbeitgeber zudem verpflichtet, den Zeitrahmen festzulegen, in dem auf seine Aufforderung hin der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung zu erbringen hat. Dazu hat er konkrete Referenzstunden und Referenztage festzulegen. Zur Arbeitserbringung ist der Arbeitnehmer in der Folge nur verpflichtet, wenn der Arbeitgeber die Ankündigungsfrist einhält und die Arbeitsleistung in dem festgelegten Referenzrahmen erfolgt (§ 12 Abs. 3 TzBfG).

Beispiel:

Der Arbeitnehmer C ist bei Arbeitgeber G im Rahmen eines Abrufarbeitsverhältnis tätig. Entsprechend der neuen Gesetzeslage wird eine Referenzzeit von drei Tagen (Dienstag bis Donnerstag) pro Woche mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 18 Stunden vereinbart, die jeweils im Zeitfenster von 9:00 bis 17:00 Uhr durch C zu erbringen ist. Für den konkreten Arbeitseinsatz ist eine Ankündigungsfrist von mindestens vier Kalendertagen im Voraus einzuhalten. Der G möchte den C in der fünften Kalenderwoche vertragsgemäß von Dienstag bis Donnerstag zur Arbeitserbringung einsetzen. Dies teilt er dem C rechtzeitig zu Beginn der vierten Kalenderwoche mit. Anfang der fünften Kalenderwoche fällt der Mitarbeiter D des G wegen Arbeitsunfähigkeit aus. Der G fordert den C am Mittwoch auf, am Freitag als Ersatzkraft für D einzuspringen.

Der C ist am Freitag der fünften Kalenderwoche nicht zur Erbringung seiner Arbeitsleistung bei G verpflichtet. Zum einen läge der Einsatz als Ersatzkraft für den D außerhalb seines vereinbarten Referenzzeitraums, der nur die drei Arbeitstage von Dienstag bis Donnerstag umfasst. Zum anderen hat der G nicht die erforderliche Ankündigungsfrist von vier Kalendertagen eingehalten.

 **Hinweis:** Von der Festlegung der Referenzstunden- und Referenztagen nach § 12 Abs. 3 TzBfG kann – anders als etwa von der gesetzlich normierten viertägigen Mindestankündigungsfrist – tarifvertraglich nicht abgewichen werden (§ 12 Abs. 6 TzBfG).

Checklisten

(Sie können in der Checkliste die Merkmale ankreuzen, die im Einzelfall für Sie zutreffend sind.)

A. Textlich begründete Antwortpflicht des Arbeitgebers bei Arbeitszeitänderungs- bzw. Entfristungsersuchen des Arbeitnehmers

Voraussetzungen und Anforderungen

1. Vorliegen eines ordnungsgemäßen Änderungsersuchens des Arbeitnehmers

- Inhalt des Ersuchens:**
 - Arbeitszeitänderungsersuchen:** Wunsch nach Veränderung von Lage und/oder Dauer der vertraglichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers
oder
 - Entfristungsersuchen:** Wunsch des Arbeitnehmers nach Entfristung des befristeten und Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.
- Wartezeit:** Mindestens 6-monatige Beschäftigung des Arbeitnehmers beim Arbeitgeber (ggf. Berücksichtigung von Beschäftigungszeiten nach einer Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses).
- Form des Ersuchens:** Textform

2. Ordnungsgemäßes Antwortschreiben des Arbeitgebers

- Antwortfrist:** 1 Monat nach Zugang beim Arbeitgeber
- Form der Antwort:** Textform
 - Ausschlussgrund für die Textform**
 - 12-Monatsfrist:** Vorliegen eines – vorherigen – Änderungswunsches (Arbeitszeitänderungs- bzw. Entfristungsersuchen) des Arbeitnehmers in Textform innerhalb der letzten 12 Monate *und*
 - Vorliegen eines Antwortschreibens des Arbeitgebers in Textform:** Arbeitgeber hat auf dieses frühere Ersuchen in Textform begründet geantwortet.

3. Rechtsfolge:

- Es liegt kein Ausschlussgrund vor:** Der Arbeitgeber ist zur textlich begründeten Antwort innerhalb einer Monatsfrist verpflichtet.
- Es liegt ein Ausschlussgrund vor:**
 - ⇒ **Im Fall eines Arbeitszeitänderungsersuchens:** Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer zwar nicht textlich begründet antworten. Es ist jedoch **eine mündliche Erörterung** notwendig.
 - ⇒ **Im Fall eines Entfristungsersuchens:** Der Arbeitgeber ist von seiner **textlich begründeten Antwortpflicht befreit**. Er muss dem Arbeitnehmer in diesem Fall **auch keine mündliche Antwort** auf dessen Entfristungsersuchen geben.

B. Textlich begründete Antwortpflicht des Entleiher bei Übernahmeersuchen des Zeitarbeitnehmers

Voraussetzungen und Anforderungen

1. Vorliegen eines ordnungsgemäßen Übernahmeersuchens des Zeitarbeitnehmers

- Inhalt des Ersuchens:** Wunsch des Zeitarbeitnehmers nach Übernahme in ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher
- Wartezeit:** Mindestens 6-monatige Überlassungsdauer des Zeitarbeitnehmers beim Entleiher (ggf. Berücksichtigung von vorherigen Überlassungszeiten bei einer Unterbrechung der Einsatzzeiten beim Entleiher gemäß § 13a Abs. 2 S. 3 iVm. § 1 Abs. 1b S. 2 AÜG).
- Form des Ersuchens:** Textform

2. Ordnungsgemäßes Antwortschreiben des Entleiher

- Antwortfrist:** 1 Monat nach Zugang beim Entleiher
- Form der Antwort:** Textform

Ausschlussgrund für die Textform

- 12-Monatsfrist:** Vorliegen eines Wunsches des Zeitarbeitnehmers auf Übernahme in Textform innerhalb der letzten 12 Monate gegenüber dem Entleiher.

3. Rechtsfolge

- Es liegt kein Ausschlussgrund vor:** Der Entleiher ist zur textlich begründeten Antwort innerhalb einer Monatsfrist verpflichtet.
- Es liegt ein Ausschlussgrund vor:** Der Ausschlussgrund befreit den Entleiher komplett von seiner Antwortpflicht.

Berlin, 20. Juli 2022

Dieses Merkblatt ist mit größter Sorgfalt erstellt worden. Mit der Bitte um Verständnis wird darauf verwiesen, dass keinerlei Haftung übernommen wird. Das Merkblatt ersetzt keine Beratung im Einzelfall. Bitte wenden Sie sich diesbezüglich an das Beratungsangebot der Innungen, Fachverbände und Handwerkskammern.

Herausgeber:

Zentralverband des Deutschen Handwerks
Abteilung Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht
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