

Jugend-Check

Der Jugend-Check ist ein Instrument der Gesetzesfolgenabschätzung. Mit ihm werden die Auswirkungen von Gesetzesvorhaben auf junge Menschen zwischen 12 und 27 Jahren aufgezeigt.

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 (Stand: 18.01.2022)

Mit dem Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152¹ soll das deutsche Recht bis zum 31.07.2022 an die Arbeitsbedingungenrichtlinie angepasst werden.² Ziel der Arbeitsbedingungenrichtlinie ist es, eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu erreichen, „indem eine transparente und vorhersehbare Beschäftigung gefördert und [...] die Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes gewährleistet wird.“³ Durch die Umsetzung in deutsches Recht sollen die in der Arbeitsbedingungenrichtlinie festgelegten Rechte und Pflichten ab Inkrafttreten auf alle Arbeitsverhältnisse angewendet werden.⁴ Bis auf eine Änderung im PTA-Berufsgesetz, die am 01. Januar 2023 in Kraft treten soll, soll das Gesetz am 01. August 2022 in Kraft treten, vgl. Art. 11 Abs. 1 und Abs. 2 des Entwurfs eines Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152.⁵

Mögliche Auswirkungen

Das Kompetenzzentrum Jugend-Check hat folgende mögliche Auswirkungen identifiziert:

- Der Anwendungsbereich des Nachweisgesetzes soll künftig ausnahmslos für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten (§ 1 S. 1 NachweisG). Junge Menschen mit vorübergehenden einmonatigen Aushilfsjobs können dadurch mehr Rechtssicherheit bzgl. fairer Arbeitsbedingungen erhalten.
- Die Mindestanforderungen der Vertragsniederschrift eines Berufsausbildungsvertrages soll mit detaillierteren Informationen (z.B. Ausbildungsstätte) ergänzt werden (§ 11 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 BBiG). Dies kann zu mehr Rechtssicherheit für junge Auszubildende beitragen, weil transparentere und vorhersehbarere Arbeitsbedingungen geschaffen werden können. Für junge Auszubildende kann das besonders wichtig sein, da der Ausbildungsbeginn oftmals den ersten Kontakt mit dem Berufsalltag darstellt.
- Befristet Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat und die ihrem Arbeitgeber ihren Wunsch nach Entfristung schriftlich angezeigt haben, sollen künftig von diesem innerhalb eines Monats nach Zugang der Anzeige eine schriftlich begründete Antwort erhalten (§ 18 Abs. 2 S. 1 TzBfG). Da junge Menschen häufig mit befristeten Anstellungen in das Berufsleben einsteigen, kann diese potentielle Transparenz bzgl. einer Entfristungsperspektive für ihre künftige Lebensplanung wichtig sein, weil der Berufseinstieg z.B. mit der Familiengründung zeitlich zusammentreffen kann.

Betroffene Gruppen junger Menschen

Betroffene sind in der für den Jugend-Check relevanten Altersgruppe junge Menschen bis 27 Jahre, die vorübergehend als Aushilfen eingestellt werden. Junge Menschen zwischen 15 und 25 Jahren machten im Jahr



2010 mit knapp 50 Prozent einen beachtlichen Anteil der kurzfristig Beschäftigten aus.⁶ Weitere Betroffene sind junge Menschen bis 27 Jahre, die eine Berufsausbildung – einschließlich Ausbildungen an Bord von Schiffen – aufnehmen. Außerdem sind junge Menschen bis 27 Jahre betroffen, die in einem befristeten Arbeitsverhältnis stehen: Etwa 31 Prozent der befristeten Arbeitsverträge gingen im Jahr 2020 allein auf abhängig Erwerbstätige im Alter von 15 bis 25 Jahren zurück - und dies, obgleich Auszubildende mit Ausbildungsvergütung sowie junge Menschen in anderen Ausbildungsarten (z.B. Volontariat, Referendariat, Praktikum) aus dieser Rechnung ausgeschlossen wurden.⁷ Auch verglichen mit allen anderen Altersgruppen ist der Anteil befristet Beschäftigter bei den 15 – 25-Jährigen mit 24 Prozent – im Vergleich zu knapp 8 Prozent insgesamt – am größten.⁸

Jugendrelevante Auswirkungen

Betroffene Lebensbereiche

Familie Freizeit Bildung/Arbeit Umwelt/Gesundheit Politik/Gesellschaft Digitales

Rechtssicherheit bei kurzzeitigen Arbeitsverhältnissen

§ 1 S. 1 Nachweisgesetz (NachweisG)

Künftig soll der Anwendungsbereich des NachweisG ausnahmslos für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten, sodass auch kurzzeitige Arbeitsverhältnisse erfasst werden sollen, vgl. § 1 S. 1 NachweisG. Somit sollen etwa die nach § 2 NachweisG bestehenden Nachweispflichten des Arbeitgebers (Niederschrift über wesentliche Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses) künftig auch für vorübergehende Aushilfen, die für höchstens einen Monat eingestellt sind, gelten. Bislang fielen aufgrund der nunmehr gestrichenen Ausnahmeregelung des § 1 S. 1 NachweisG (geltendes Recht) diese Aushilfen nicht unter den Anwendungsbereich.

Wollen sich junge Menschen mit wenig Berufserfahrung oder etwa Schülerinnen und Schüler Geld dazuverdienen, bleibt ihnen meist nur die Option sogenannter Minijobs oder kurzzeitiger Aushilftätigkeiten. Junge Menschen zwischen 15 und 25 Jahren machten im Jahr 2010 mit knapp 50 Prozent einen besonders beachtlichen Anteil der kurzfristig Beschäftigten aus.⁹ Insofern sie nur als vorübergehende Aushilfen von nicht mehr als einem Monat eingestellt sind, fallen sie bisher nicht in den Anwendungsbereich des Nachweisgesetzes, obgleich sie aufgrund ihres Alters und geringer Arbeitserfahrung in besonderer Weise zu schützen wären. Daher kann die Anpassung des NachweisG dazu beitragen, dass auch diese Gruppe von Beschäftigten künftig mehr Rechtssicherheit bzgl. fairer Arbeitsbedingungen erhält. Jungen Menschen mit wenig Berufserfahrung, die erst in der Arbeitswelt Fuß fassen müssen, könnte es schwerer als erfahreneren Erwerbstätigen fallen, sich z.B. auf vereinbarte Arbeitszeiten oder die Höhe des Arbeitsentgelts zu berufen. Liegen wesentliche Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses jedoch nunmehr ausnahmslos für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in schriftlicher Form vor, können auch junge Menschen in diesen ohnehin bereits prekären Beschäftigungsverhältnissen vorübergehender Aushilfsjobs von diesen Regelungen Gebrauch machen bzw. ihre Rechte einfordern.



Rechtssicherheit bei Ausbildungsverträgen

§ 11 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 und 7 Berufsausbildungsgesetz (BBiG); § 82 Abs. 3 S. 1 Nr. 9 Seearbeitsgesetz (See-ArbG); § 26 Abs. 7 Anästhesietechnische – und Operationstechnische Assistenten – Gesetz (ATA-OTA-G); § 12 Abs. 5 Notfallsanitätäergesetz (NotSanG); § 18 Abs. 6 PTA-Berufsgesetz (PTAG)

Die Nachweispflichten im BBiG und im SeearbG sollen angepasst werden. So sollen künftig die Mindestanforderungen der Vertragsniederschrift eines Berufsausbildungsvertrages u.a. mit folgenden Informationen ergänzt werden: Ausbildungsstätte oder Angaben über die Zusammensetzung der Vergütung, falls sie sich aus verschiedenen Bestandteilen zusammensetzt, vgl. § 11 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 und 7 BBiG. In der Niederschrift des Berufsausbildungsvertrages an Bord soll künftig ebenfalls u.a. die Zusammensetzung der Vergütung aufgenommen werden, vgl. § 82 Abs. 3 S. 1 Nr. 9 SeearbG. Auf die jeweiligen Ausbildungsverträge für die Berufsbezeichnungen „Anästhesietechnische“, „Operationstechnische“ oder „Pharmazeutisch-technische Assistentinnen und Assistenten“ sowie für Notfallsanitäterinnen und –sanitäter sollen grundsätzlich die für den Arbeitsvertrag geltenden Rechtsvorschriften und -grundsätze angewendet werden, sodass z.B. auch die Nachweispflichten nach dem NachweisG hier gelten sollen, vgl. §§ 26 Abs. 7 ATA-OTA-G, 12 Abs. 5 NotSanG, 18 Abs. 6 PTAG.

Die Geltung der Nachweispflichten und die Anpassung der Mindestanforderungen der Vertragsniederschriften in den Berufsausbildungsverträgen können zu mehr Rechtssicherheit für junge Auszubildende beitragen. Denn so können transparentere und vorhersehbarere Arbeitsbedingungen geschaffen werden,¹⁰ etwa wenn z.B. in den Ausbildungsverträgen die Ausbildungsstätte genannt werden muss oder Angaben über die Zusammensetzung der Vergütung enthalten sind. Insbesondere für junge Auszubildende kann ein hohes Maß an Transparenz bzgl. der Arbeitsbedingungen besonders wichtig sein, da für die meisten jungen Menschen der Ausbildungsbeginn den ersten Kontakt mit dem Berufsalltag darstellt und sie dahingehend noch eher unerfahren sind.

Rechtssicherheit bei befristeten Verträgen

§§ 15 Abs. 3, 18 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

In das TzBfG soll bei befristeten Arbeitsverträgen nunmehr die Regelung eingefügt werden, dass die Probezeitvereinbarung im Verhältnis zur Art der Tätigkeit und erwarteten Dauer der Befristung stehen muss, vgl. § 15 Abs. 3 TzBfG.

Insofern befristet beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, ihrem Arbeitgeber in Textform ihren Wunsch nach einem unbefristeten Arbeitsverhältnis angezeigt haben, sollen Arbeitgeber verpflichtet werden, ihnen innerhalb eines Monats nach Zugang der Anzeige eine begründete Antwort in Textform zu übermitteln, vgl. § 18 Abs. 2 S. 1 TzBfG.

Die Neuregelung im TzBfG zur Verhältnismäßigkeit der Probezeitvereinbarung kann sich insbesondere auf die Rechtssicherheit junger Menschen auswirken, da diese zu Beginn ihres Berufslebens deutlich häufiger befristet angestellt werden als ältere Beschäftigte: Verglichen mit allen anderen Altersgruppen ist der Anteil befristet Beschäftigter bei den 15 – 25-Jährigen mit 24 Prozent – im Vergleich zu knapp 8 Prozent insgesamt – mit Abstand am größten.¹¹ Durch die Änderung im TzBfG können sich junge Menschen ggf. auf verkürzte Kündigungsfristen einstellen, die nur bei wirksamer,



also verhältnismäßiger Probezeitvereinbarung gelten.¹² Eine maßvolle Länge der Probezeit kann zudem zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen beitragen, da ggf. erarbeitete Urlaubsansprüche früher geltend gemacht werden könnten. Insbesondere für Personen mit wenig Berufserfahrung kann es wichtig sein, Klarheit über die Länge der Probezeit und damit einhergehende Kündigungsfristen und Rechte zu haben.

Zudem könnte die verpflichtend begründete Stellungnahme seitens des Arbeitgebers bei Anzeige eines Entfristungswunsches für die Beschäftigten zu einer klareren Perspektive innerhalb des Anstellungsverhältnisses führen. Dies ist jedoch nur der Fall, sofern die „begründete Antwort“ des Arbeitgebers tatsächlich Klarheit hinsichtlich der Möglichkeit nach Entfristung schafft und nicht etwa das Ansuchen – wenn auch begründet – auf einen späteren Zeitpunkt vertagt. Der häufig mit befristeten Anstellungen einhergehende Einstieg in das Berufsleben kann für viele junge Menschen zu einem Zeitpunkt stattfinden, an dem auch weitere wichtige Lebensentscheidungen anstehen (z.B. Familiengründung). Deshalb könnten klare Aussagen seitens des Arbeitgebers besonders in dieser Lebensphase eine wichtige Rolle spielen.¹³

-
- ¹ Vollständiger Titel des Entwurfs: „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“.
 - ² Vgl. „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“, 3. Januar 2022, 14.
 - ³ „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“, 1.
 - ⁴ Vgl. „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“, 1.
 - ⁵ Vollständiger Titel des Entwurfs: 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“.
 - ⁶ Vgl. Agnes Dundler, „Kurzfristige Beschäftigung“, Methodenbericht (Nürnberg: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2010), 8.
 - ⁷ Vgl. Statistisches Bundesamt (Destatis), „Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung. Ergebnisse des Mikrozensus zum Arbeitsmarkt“, 2021. Siehe Tabelle 3.7 „Abhängig Erwerbstätige nach Art des Arbeitsvertrages, Grund der Befristung, Geschlecht und Alter“ (Eigene Berechnung).
 - ⁸ Vgl. Statistisches Bundesamt (Destatis). Siehe Tabelle 3.7 „Abhängig Erwerbstätige nach Art des Arbeitsvertrages, Grund der Befristung, Geschlecht und Alter“ (Eigene Berechnung).
 - ⁹ Vgl. Dundler, „Kurzfristige Beschäftigung“, 8.
 - ¹⁰ Vgl. „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“, 25.
 - ¹¹ Vgl. Statistisches Bundesamt (Destatis), „Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung. Ergebnisse des Mikrozensus zum Arbeitsmarkt“. Siehe Tabelle 3.7 „Abhängig Erwerbstätige nach Art des Arbeitsvertrages, Grund der Befristung, Geschlecht und Alter“ (Eigene Berechnung; Auszubildende mit Ausbildungsvergütung und andere Ausbildungsarten - z.B. Volontariat, Referendariat, Praktikum - wurden aus der Rechnung ausgeschlossen).



-
- ¹² Vgl. „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“, 32.
- ¹³ Vgl. Wolfgang Auer, Natalia Danzer, und Anita Fichtl, „Ökonomische Unsicherheit: Befristete Verträge erschweren Familiengründung“, *ifo Institut - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München* 68, Nr. 18 (2015): 35–41.