



## Neue Pflichten für den Arbeitgeber

Gesetzliche Änderungen ab August 2022

Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 vom 20.06.2019

Team

Arbeitsrecht

Informiert:

# Die wesentlichen Gesetzesänderungen im Überblick | Schwerpunkt im Nachweisgesetz



# Die Richtlinie (EU) 2019/1152 vom 20.06.2019 | Hintergrund der Gesetzesänderung

Die EU-Arbeitsbedingungenrichtlinie verfolgt u.a. das **Ziel**, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, indem eine **transparente** und **vorhersehbarere** Beschäftigung **gefördert** wird.



**Hauptsächlich** wird die Arbeitsbedingungenrichtlinie durch Änderungen des **Nachweisgesetzes** (Art. 1) umgesetzt, aber auch andere Gesetze wie zum Beispiel das **Arbeitnehmerüberlassungsgesetz** (AÜG | Art. 4) oder das **Teilzeit- und Befristungsgesetz** (TzBfG | Art. 7) werden geändert. Die **wesentlichen Änderungen** des **NachwG** betreffen die folgenden Umstände



Der Deutsche Bundestag hat am **23. Juni 2022** das Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie (EU) beschlossen.

Es soll nach Zustimmung des Bundesrates und nach Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt am **1. August 2022 in Kraft treten**.

- Die **elektronische Form bleibt** gemäß § 2 Abs. 1 Satz 3 NachwG **ausgeschlossen**. Es gilt also die **Schriftform!** | anders als in anderen Ländern!
- **Der Katalog**, der den Mitarbeitenden auszuhändigenden **Arbeitsbedingungen** wird erheblich erweitert
- **Erstmals** werden Verstöße gegen bestimmte Vorschriften des NachwG als **Ordnungswidrigkeit** behandelt | **Geldbuße** jeweils **bis zu 2.000 €**
- Bei **neu begründeten Arbeitsverhältnissen** sieht das Gesetz **unterschiedliche Fristen** für die Aushändigung der wesentlichen Arbeitsbedingungen vor
- Auch für **Arbeitsverhältnisse**, die begründet wurden **bevor die Änderungen des NachwG in Kraft getreten sind**, gelten die Neuregelungen.
- **Keine Ausnahmen** mehr für **Aushilfen**, die nicht länger als 1 Monate eingestellt sind!

# Änderungen bei dokumentationspflichtigen Arbeitsbedingungen nach dem Nachweisgesetz

- das **Enddatum** bei **befristeten** Arbeitsverhältnissen | Nr. 3
- die **Möglichkeit**, dass die Mitarbeitenden ihren **jeweiligen Arbeitsort frei wählen können**, *sofern vereinbart* | Nr. 4
- *sofern vereinbart*, die **Dauer der Probezeit** | Nr. 6
- die **Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts** einschließlich der **Vergütung von Überstunden** | Nr.7
- die **Fälligkeit des Arbeitsentgelts** und die **Form**, in der das Arbeitsentgelt **ausgezahlt** wird | Nr. 7
- die vereinbarten **Ruhepausen und Ruhezeiten** sowie **bei vereinbarter Schichtarbeit** das **Schichtsystem**, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für die Schichtänderungen | Nr. 8
- Einzelheiten zur **Arbeit auf Abruf**, *falls diese vereinbart ist* | Nr. 9
- die **Möglichkeit** der **Anordnung von Überstunden** und deren **Voraussetzungen** | Nr. 10
- ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte **Fortbildung** | Nr. 12
- **im Grundsatz**: Name und Anschrift des **Versorgungsträgers der betrieblichen Altersversorgung**, *falls eine solche gewährt wird* | Nr. 13
- das bei der **Kündigung des Arbeitsverhältnisses** von Arbeitgeber und Mitarbeitenden **einzuhaltende Verfahren**, mindestens das **Schriftformerfordernis**, die **Fristen für die Kündigung** des Arbeitsverhältnisses sowie die **Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage**; § 7 des KSchG ist auch bei einem nicht ordnungsgemäßen Nachweis der Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage anzuwenden | Nr. 14
- ein in allgemeiner Form gehaltener **Hinweis** auf die **anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen** sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen | Nr. 15

# Änderungen bei dokumentationspflichtigen Arbeitsbedingungen nach dem Nachweisgesetz

Bei Verpflichtung zur Arbeitsleistung für länger als 4 aufeinanderfolgenden Wochen im Ausland, vor Abreise:

- **Land oder Länder**, in denen die Arbeit geleistet werden soll und geplante Dauer | Abs. 2 Nr. 1
- **Währung**, in der die Vergütung gezahlt wird | Abs. 2 Nr. 2
- mit dem Auslandsaufenthalt **verbundene Geld- und Sachleistungen**, insbesondere Entsendezulagen, zu erstattende Reise-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten, *soweit vereinbart* | Abs. 2 Nr. 3
- die **Angabe, ob eine Rückkehr des/der Mitarbeitenden vorgesehen ist** und die **Bedingungen** der Rückkehr | Abs. 2 Nr. 4
- ggf. weitere Dokumentationspflichten, wenn Auslandstätigkeit unter den Anwendungsbereich der Richtlinie 96/71/EG vom 16.12.1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern fällt



Den **Mitarbeitenden** ist die **Niederschrift** mit den **Angaben spätestens** auszuhändigen....

- **am ersten Tag der Arbeitsleistung** zu Name und Anschrift der Vertragsparteien, Zusammensetzung und Höhe des Entgelts und der Arbeitszeit (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nummer 1, 7 und 8);
- **am siebten Kalendertag nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses** u. a. der Beginn des Arbeitsverhältnisses, die Dauer der Probezeit, eventuelle Befristung und Ende, Arbeitsort, Leitungsbeschreibung und Überstundenanordnung (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nummer 2 bis 6, 9 und 10)
- **einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses** alle übrigen Bedingungen

# Änderungen im TzBfG | Neuregelungen für befristet Beschäftigte und in Teilzeit Beschäftigte | Neue Begründungspflichten für den Arbeitgeber



## Befristung | Entfristungsverlangen

- **Befristete Arbeitnehmer** können nach einer Beschäftigung von mehr als sechs Monaten einen **Wunsch nach unbefristeter Beschäftigung** mitteilen
- **Arbeitgeber** muss innerhalb eines Monats **antworten** und seine Antwort **begründen**
- Jeweils **Textform** erforderlich



## Teilzeitbeschäftigte | Vollzeitverlangen

- **Teilzeitbeschäftigte** können bei einer Beschäftigungsdauer von mehr als sechs Monaten einen **Änderungswunsch** bzgl. der Arbeitszeit äußern, d.h. den **Wechsel in Vollzeit** verlangen
- **Arbeitgeber** muss innerhalb eines Monats **antworten** und seine Antwort **begründen**
- Jeweils **Textform** erforderlich



## Probezeiten

- Müssen künftig bei Befristungen in einem **angemessenen Verhältnis** zur Art und Dauer der Tätigkeit stehen
- Kurze Befristungen mit langen Probezeiten sind **kritisch**

# Änderungen im AÜG | Neue Informationspflichten der Verleiher und Entleiher

## Verleiher



**Leiharbeitnehmer** hat Anspruch gegen **Verleiher** auf Mitteilung:

- der Firma des Entleihers und
- der Anschrift des Entleihers

Die Mitteilung hat in **Textform** zu erfolgen.

## Entleiher



**Leiharbeitnehmer**,

- die **länger als 6 Monate** im Einsatz **beim Entleiher** tätig sind,
- können **gegenüber** dem Entleiher ein Übernahmegesuch in Textform äußern

**Entleiher** muss binnen eines Monats in **Textform** antworten und seine **Antwort begründen**.

Binnen **eines Jahres** soll das Gesuch aber **nur einmal** gestellt werden können.

# Kontakt

## Unser Team Arbeitsrecht

### ELSÄSSER Rechtsanwälte PartG mbB

Arcisstraße 32  
80799 München  
[www.elsaesser.co](http://www.elsaesser.co)



### Maik Rusche

Rechtsanwalt

Tel: +49 (0) 89 35 64 7530-1  
Mobil: +49 (0) 160 9860 0499  
E-Mail: [rusche@elsaesser.co](mailto:rusche@elsaesser.co)



### Daniela Gunreben

Rechtsanwältin, Partnerin  
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Tel: +49 (0) 89 35 64 7530-1  
Mobil: +49 (0) 171 7575 147  
E-Mail: [gunreben@elsaesser.co](mailto:gunreben@elsaesser.co)



### Andreas Knöbel

Rechtsanwalt

Tel: +49 (0) 89 35 64 7530-1  
Mobil: +49 (0) 175 1144 097  
E-Mail: [knoebel@elsaesser.co](mailto:knoebel@elsaesser.co)