



# Umsetzung der Arbeitsbedingungenrichtlinie

Kim-Jana Bobring & Christian Schlör

Arbeitgeberverband Lüneburg-  
Nordostniedersachsen e.V.

# Gesetzgebungsverfahren

- EU-Richtlinie 2019/1152 vom 20. Juni 2019
- „transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen“
- Schwerpunkt: erhebliche Änderungen des Nachweisgesetzes
- Umsetzungsverpflichtung ab dem 1. August 2022
  
- 23.06.2022 Gesetzesentwurf der Bundesregierung zur Umsetzung der europäischen Arbeitsbedingungenrichtlinie
- Gilt ab 1. August 2022

# Nachweisgesetz

Arbeitgeber hat

- innerhalb einer bestimmten Frist
- die wesentlichen Vertragsbedingungen
- schriftlich niederzulegen
- und dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

# Übersicht Nachweisgesetz

1. Name und Anschrift Vertragsparteien
2. Zeitpunkt Beginn
3. Enddatum oder vorhers. Dauer bei Befristung
4. Arbeitsort
5. Tätigkeit
6. Probezeit
7. Entgelt
8. Arbeitszeit
9. Arbeit auf Abruf
10. Überstunden
11. Urlaub
12. Fortbildung
13. Betriebl. Altersversorgung
14. Kündigungsverfahren
15. TarifV und BV

# Nachweisgesetz – Rechtsfolgen bei Verstoß

- Beweislastumkehr
- Schadensersatz, derzeit schon bei Ausschlussfristen
- NEU Bußgeld bis 2000 Euro  
Wenn wesentliche Vertragsbedingungen nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig ausgehändigt werden.

# Nachweisgesetz - für wen gilt es?

## **Neuverträge**

- alle Arbeitnehmer, keine Ausnahme für vorübergehende Aushilfen
- Neueinstellungen ab dem 01.08.2022

## **Bestandsverträge**

- nur auf arbeitnehmerseitiges Verlangen!

## **Vertragsänderungen**

- Änderungen der wesentlichen Vertragsbedingungen
- Ausnahme: Änderung Gesetz, BV oder TV

# Nachweisgesetz – Fristen

## Neuverträge

- am ersten Tag der Arbeitsleistung (Ziffern 1, 7 und 8)
- am siebten Kalendertag nach dem vereinbarten Beginn (Ziffern 2 bis 6, 9 und 10)
- spätestens einen Monat nach Beginn (Ziffern 11 bis 15)

## Bestandsverträge

- am siebten Tag nach Zugang der Aufforderung (Ziffer 1 bis 10),  
ansonsten einen Monat.

## Vertragsänderungen

- an dem Tag, an dem sie wirksam werden.

# Nachweisgesetz – Form

- Schriftform - eigenhändige Unterschrift
- elektronische Form weiterhin ausgeschlossen

## Neuverträge

- Arbeitsvertrag
- schriftliches Nachweisschreiben
- Verweis auf TV, BV, Gesetz

## Bestandsverträge

- schriftliches Nachweisschreiben

## Änderungen

- Arbeitsvertrag
- schriftliches Nachweisschreiben



# Unser Nachweisschreiben

<https://arbeitgeberverbandlueneburg.de/unsere-leistungen/dokumenten-center/>

Dort unter Formulare und Muster

# Nachweisschreiben - Einleitung

*Sehr geehrte/r Herr/Frau ... ,*

- **1. Alternative (Bestandsverträge)**

*Gemäß der seit dem 01.08.2022 geltenden Neuregelung des Nachweisgesetzes haben Sie zusätzlich zum bereits bestehenden Arbeitsvertrag um Erteilung eines Nachweises über die wesentlichen Arbeitsbedingungen gebeten.*

- **2. Alternative (Neuverträge)**

*Seit dem 01.08.2022 verlangt der Gesetzgeber schon bei Arbeitsaufnahme neben dem Arbeitsvertrag die Aushändigung eines Nachweises über die wesentlichen Arbeitsbedingungen.*

***Hinweis: Bitte die nicht zutreffende Alternative und diesen Hinweis löschen***

# Nachweisschreiben - Einleitung

*Dem möchten wir mit diesem Schreiben nachkommen und die wesentlichen Arbeitsbedingungen gemäß § 2 Abs. 1 Nachweisgesetz (NachwG) schriftlich festhalten. Den Inhalt Ihres Arbeitsverhältnisses rechtlich bindend bestimmen nur der mit Ihnen abgeschlossene Arbeitsvertrag sowie die für Ihr Arbeitsverhältnis geltenden Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen (**soweit Letzteres nicht vorhanden ist, bitte streichen**). Eine Kopie Ihres Arbeitsvertrages haben wir diesem Schreiben als Anlage beigefügt.*

*Bei dem Inhalt dieses Nachweisschreibens handelt es sich um reine Wissenserklärungen mit deren Abgabe keine rechtliche Bindung von unserer Seite her eingegangen wird, soweit eine rechtliche Bindung nicht aufgrund anderer Rechtsgrundlagen, insbesondere Gesetz, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Ihres Arbeitsvertrages, besteht. Insoweit behalten wir uns ausdrücklich vor, diesen Nachweis jederzeit zu ändern, zu ergänzen oder zu korrigieren.*

# Nachweisgesetz – was ist neu?

- § 2 Absatz 1 Satz 2 Ziffer 1 NachwG ist geblieben

„Name und Anschrift der Vertragsparteien“

# Nachweisschreiben

- *Siehe schriftlicher Arbeitsvertrag*

## Achtung

- **bei Bestandsverträgen: Ist der Arbeitsvertrag aktuell?**
- **bei Änderungen**

z.B. Umfirmierungen, Umzügen und Betriebsübergängen!

# Nachweisgesetz – was ist neu?

- § 2 Absatz 1 Satz 2 Ziffer 2 NachwG ist geblieben

„der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses“

# Nachweisgesetz – was ist neu?

- § 2 Absatz 1 Satz 2 Ziffer 3 NachwG

„bei befristeten Arbeitsverhältnissen: **das Enddatum oder**  
die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses“

Da die Befristung vor Beginn schriftlich vereinbart sein muss, um wirksam zu sein, dürfte der Hinweis auf den Vertrag genügen.

Inhalt: Enddatum, bei Zeitbefristung oder Zweck bei Zweckbefristung (Vertretung des...) oder beides: Zur Vertretung des..., jedoch längstens bis



# Nachweisschreiben

- *Siehe schriftlicher Arbeitsvertrag.*
- *Besonders hingewiesen wird auf die Befristung auf die Regelaltersgrenze, die auch dann gilt, wenn keine sonstige Befristung vereinbart ist.*

# Nachweisgesetz – was ist neu?

- § 2 Absatz 1 Satz 2 Ziffer 4 NachwG

„der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden **oder seinen Arbeitsort frei wählen** kann“

# Nachweisschreiben

*Nach den Regelungen im Arbeitsvertrag i. V. m. § 106 GewO können Sie an verschiedenen Orten beschäftigt werden. Derzeit ist Ihr Arbeitsort .... . Dieser kann für die Zukunft geändert werden.*

## Soweit zutreffend:

*Die Beschäftigung kann auch außerhalb des Betriebes erfolgen, zum Beispiel auf Montagestellen, Messen, wechselnden Einsatzorten sowie auch zeitweise im Ausland.*

*Darüber hinaus kann aufgrund der Regelung im Arbeitsvertrag bzw. der Ergänzungsvereinbarung vom ... gemäß der dort getroffenen Regelungen Arbeit im Home-Office oder mobiles Arbeiten erfolgen.*

# Nachweisgesetz – was ist neu?

- § 2 Absatz 1 Satz 2 Ziffer 5 NachwG

„eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit“

# Was ist neu?

- Nichts!

Bisherige (manchmal falsche) Praxis beibehalten? -> Vorsicht, jetzt droht Bußgeld!

Die kurze Charakterisierung oder Beschreibung darf sich nicht in allen Fällen in der bloßen Bezeichnung der Tätigkeit erschöpfen (zur Nachweisrichtlinie EuGH 4.12.1997 – C-253/96 Rn. 44

Beispiel: "kaufmännischer Angestellter" intransparent, demgegenüber sollte z.B. „Solo-Trompeter“ die auszuübende Tätigkeit bereits hinreichend klar erkennen lassen

# Nachweisschreiben

- *Siehe schriftlicher Arbeitsvertrag.*
- *Aufgrund der dort vereinbarten Tätigkeit sind insbesondere folgende Aufgaben vom Arbeitnehmer zu erledigen:*

....

# Nachweisgesetz – was ist neu?

- § 2 Absatz 1 Satz 2 Ziffer 6 NachwG

„sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit“

# Nachweisschreiben

- *Siehe schriftlicher Arbeitsvertrag*

§ 15 Absatz 3 TzBfG

„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.“

**Empfehlung: 25 Prozent der Vertragslaufzeit**



# Nachweisgesetz – was ist neu?

- § 2 Absatz 1 Satz 2 Ziffer 7 NachwG

„die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der **Vergütung von Überstunden**, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts, **die jeweils getrennt anzugeben sind**, und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung“

# Nachweisschreiben Grundgehalt und Auszahlung

- *Grundgehalt*

*Siehe schriftlicher Arbeitsvertrag bzw. Tarifvertrag.*

**Anmerkung: Soweit sich das im Arbeitsvertrag angegebene Gehalt zwischenzeitlich erhöht hat, ist das aktuelle Gehalt anzugeben.**

*Die Auszahlung der monatlichen Vergütung sowie eventueller Zuschläge erfolgt jeweils zum ... durch Überweisung auf das angegebene Girokonto*

# Nachweisschreiben Überstunden

- *Vergütung von Überstunden*

*Siehe schriftlicher Arbeitsvertrag.*

*Soweit dort eine Vergütung von zusätzlichen Überstunden, die nicht mit dem Bruttomonatsgehalt abgegolten sind, nicht vereinbart ist, werden Überstunden mit dem sich aus dem vereinbarten Bruttomonatsgehalt ergebenden Stundenlohn nach der Formel  $\text{Bruttomonatsgehalt} * 3 \text{ Monate} / 65 \text{ Arbeitstage in der 5-Tage-Woche bzw. } 75 \text{ Werkstage in der 6-Tage-Woche}$  ohne Zuschläge vergütet, soweit diese auf ausdrückliche Anweisung des Arbeitgebers abgeleistet worden sind.*

# Nachweisschreiben Zuschläge Überstunden

- *Anmerkung: Soweit Zuschläge gezahlt werden oder sich die Vergütung und Zuschläge aus einem Tarifvertrag ergeben, ist an dieser Stelle darauf hinzuweisen. Der nachfolgende Absatz kann dann gestrichen werden oder muss an die tarifliche Regelung angepasst werden.*
- *Eine Auszahlung zu vergütender Überstunden erfolgt mit der Abrechnung für den Folgemonat. Alternativ kann ein Ausgleich zusätzlich geleisteter Überstunden nach Wahl des Arbeitgebers auch durch bezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung erfolgen.*

# Nachweisschreiben Zuschläge

- **Zuschläge**

*Höhe und Anspruchsvoraussetzungen von Zuschlägen in Ihrem Arbeitsverhältnis ergeben sich aus dem anwendbaren Tarifvertrag (vgl. Ziffer 15 dieses Nachweises).*

- **Alternativ:**

*Höhe und Anspruchsvoraussetzungen von Zuschlägen in Ihrem Arbeitsverhältnis ergeben sich aus den anwendbaren Betriebsvereinbarungen (vgl. Ziffer 15 dieses Nachweises). Insbesondere der Betriebsvereinbarung ... .*

*Soweit Zuschläge gezahlt werden, werden diese nachträglich mit der Vergütung des Folgemonats ausgezahlt.*

- **Alternativ:**

*Es sind keine Zuschläge vereinbart.*

# Nachweisschreiben Prämien

- **Prämien und Sonderzahlungen**

*Ein Anspruch auf Prämien oder Sonderzahlungen besteht nicht. Soweit der Arbeitgeber freiwillige Leistungen erbringt, gelangt die Regelung im Arbeitsvertrag zur Anwendung.*

- **Alternativ:**

*Sie erhalten eine jährliche Sonderzahlung gemäß der arbeitsvertraglichen Regelung.*

**Alternativ bzw. Kumulativ:**

*Ein Anspruch auf einen jährlichen Bonus kann aufgrund der entsprechenden Vereinbarung im Arbeitsvertrag i. V. m. der ergänzenden, jährlich neu abzuschließenden Zielvereinbarung bestehen. Ob und in welcher Höhe ein Anspruch besteht, richtet sich nach dem jeweiligen Grad der Zielerreichung.*

# Nachweisschreiben sonstiges Entgelt

- *Der geldwerte Vorteil für die Privatnutzung des Ihnen gegenwärtig zur Verfügung gestellten Dienstwagens beträgt ....*
- *Die Höhe der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung beträgt ....*

# Was weg muss, muss weg!

- *Überflüssige und nicht vereinbarte Punkt bitte streichen!*



# Nachweisgesetz – was ist neu?

- § 2 Absatz 1 Satz 2 Ziffer 8 NachwG

„die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen“

# Nachweisschreiben

*Die vereinbarte Dauer der Arbeitszeit ergibt sich aus Ihrem schriftlichen Arbeitsvertrag.*

*Die Lage der Arbeitszeit sowie der Pausen richtet sich nach den betrieblichen Bedürfnissen und kann im Rahmen unseres Weisungsrechtes gemäß § 106 GewO nach billigem Ermessen näher bestimmt werden, soweit keine feste Arbeitszeit im Anstellungsvertrag vereinbart ist.*

*Derzeit beträgt die Arbeitszeit von ... bis ... Uhr mit einer Frühstückspause in der Zeit von ... bis ... Uhr und einer Mittagspause in der Zeit von ... bis ... Uhr. Diese Lage der Arbeitszeit und Pausen kann jederzeit an die betrieblichen Bedürfnisse angepasst werden.*

## Alternativ:

*Die Lage der Arbeitszeit sowie das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen ergeben sich aus den gemäß Ziffer 15 dieses Nachweises anwendbaren Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen.*

# Nachweisgesetz – was ist neu?

- § 2 Absatz 1 Satz 2 Ziffer 9 NachwG

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

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

# Nachweisschreiben

- *Siehe schriftlichen Arbeitsvertrag.*
- *Dabei kann die Arbeitsleistung an den Tagen ... bis ... täglich in der Zeit von ... Uhr bis ... Uhr abgefordert werden, soweit mindestens 3 Stunden zusammenhängend abgefordert werden und die Anforderung mindestens 4 Tage vor Arbeitseinsatz erfolgt, soweit nichts anderes vereinbart ist. Bei nicht vereinbarten kürzeren Ankündigungsfristen oder bei einem nicht vereinbarten Abruf von weniger als 3 Arbeitsstunden pro Arbeitstag ist die Arbeitsaufnahme freiwillig. Soweit eine Arbeitsaufnahme erfolgt, werden die tatsächlich gearbeiteten Stunden vergütet.*

# Nachweisschreiben

***Anmerkung:** Wenn im Anstellungsvertrag keine Regelung zur Zahl der mindestens zur vergütenden Stunden enthalten ist, müsste noch folgender Zusatz mit aufgenommen werden:*

- *Unabhängig davon erhält der Mitarbeiter mindestens ... Stunden pro Woche vergütet.*

## Hinweis:

- Referenztage und Referenzstunden müssen nach § 12 a TzBfG (n.F.) vom Arbeitgeber festgelegt werden und können nicht mehr einseitig geändert werden (so jedenfalls die Gesetzesbegründung)
- Das müssen Sie also bezahlen, auch wenn Sie nicht abrufen!

# Nachweisgesetz – was ist neu?

- § 2 Absatz 1 Satz 2 Ziffer 10 NachwG

„sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen“

# Nachweisschreiben

*Siehe schriftlicher Arbeitsvertrag.*

*Danach sind Sie verpflichtet, Überstunden im gesetzlich zulässigen Rahmen abzuleisten. Voraussetzung für die Anordnung von Überstunden sind betriebliche Erfordernisse, insbesondere aufgrund eines nicht planbaren Mehrbedarfs an Arbeit. Der Arbeitgeber hat bei der Anordnung billiges Ermessen gemäß § 106 GewO und die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes zu wahren. Soweit ein Betriebsrat vorhanden ist, hat dieser bei einer vorübergehenden Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit mitzubestimmen.*



# Nachweisgesetz – was ist neu?

- § 2 Absatz 1 Satz 2 Ziffer 11 NachwG, neue Ziffer  
„die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs“

# Nachweisschreiben

*Siehe schriftlicher Arbeitsvertrag.*

*Ihnen steht mindestens der gesetzliche Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz zu (24 Werktage in einer 6-Tage-Woche bzw. 20 Arbeitstage bei einer 5-Tage-Woche). Ist im Arbeitsvertrag ein höherer Urlaubsanspruch geregelt, gilt dieser. Bei Ausübung einer Teilzeittätigkeit, die sich auf weniger als 6 Werktage bzw. 5 Arbeitstage verteilt, wird der zustehende Urlaubsanspruch entsprechend anteilig gekürzt.*

# Nachweisgesetz – was ist neu?

- § 2 Absatz 1 Satz 2 Ziffer 12 NachwG

„ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte  
Fortbildung“

# Nachweisschreiben

*Ein Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung besteht nicht.*

**Anmerkung: Soweit der Arbeitnehmer verpflichtet sein soll, während der Arbeitszeit an Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen, so wäre dies an dieser Stelle einzufügen.**

# Nachweisgesetz – was ist neu?

- § 2 Absatz 1 Satz 2 Ziffer 13 NachwG

„wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagt, der Name und die Anschrift dieses Versorgungsträgers; die Nachweispflicht entfällt, wenn der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist,“

# Nachweisschreiben

*Ein Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung besteht nicht. Auf die gesetzliche Möglichkeit der Entgeltumwandlung wird hingewiesen.*

Alternativ:

*Die Betriebliche Altersversorgung im Unternehmen wird durchgeführt von ...*

# Nachweisgesetz – was ist neu?

- § 2 Absatz 1 Satz 2 Ziffer 14 NachwG

„das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage; § 7 des Kündigungsschutzgesetzes ist Auch bei einem nicht ordnungsgemäßen Nachweis der Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage anzuwenden“

# Nachweisschreiben Kündigungsfristen

- *Jede Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen (§ 623 BGB).*
- *Beide Parteien können das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen gemäß § 622 BGB kündigen. Während einer vereinbarten Probezeit (siehe oben Ziffer 6) beträgt die gesetzliche Kündigungsfrist 2 Wochen (§ 622 Abs. 3 BGB).*

## **Eventuell zusätzlich:**

*Nach der in § 622 Absatz 2 BGB vorgegebenen Dauer der Betriebszugehörigkeit erhöhen sich die jeweiligen Kündigungsfristen für den Arbeitgeber. Diese Verlängerung der für den Arbeitgeber geltenden Kündigungsfristen gilt auch für den Arbeitnehmer.*



# Nachweisschreiben Kündigungsfristen

- *Alternativ:*

*Beide Parteien können das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfristen des anwendbaren Tarifvertrags kündigen (vgl. Ziffer 15 dieses Nachweises).*

# Nachweisschreiben Verfahren

- *Arbeitnehmer, die geltend machen wollen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, müssen innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist (§ 4 KSchG).*

## ...heißt das etwa...?

- Nein, zum Glück nicht, die verpasste Klagefrist fingiert weiterhin die Wirksamkeit der Kündigung (so jedenfalls die Gesetzesbegründung)
- Aber Bußgeld und Schadenersatz bitte nicht vergessen!
- Eventuell auch mehr Wiedereinsetzungsverfahren nach § 5 KSchG

# Nachweisgesetz – was ist neu?

- § 2 Absatz 1 Satz 2 Ziffer 15 NachwG

„ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen“

# Nachweisschreiben

- *Auf Ihr Arbeitsverhältnis finden keine Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder Dienstvereinbarungen Anwendung.*

- **Alternativ:**

*Auf Ihr Arbeitsverhältnis finden die mit dem Betriebsrat des Betriebes ... abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen sowie die mit dem Gesamtbetriebsrat für das Unternehmen abgeschlossenen Gesamtbetriebsvereinbarung Anwendung.*

- **Alternativ bzw. kumulativ:**

*Der Arbeitgeber ist Mitglied im Arbeitgeberverband ... und daher an die Tarifverträge für ... gebunden. Die Tarifverträge finden auf Ihr Arbeitsverhältnis dann Anwendung, wenn Sie Mitglied einer der tarifschließenden Gewerkschaften sind oder dies in Ihrem Arbeitsvertrag vereinbart ist (siehe Arbeitsvertrag).*

## ...das war natürlich noch nicht alles

Sonstige geänderte Gesetze aufgrund Umsetzung der Richtlinie:

- Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)
- Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)
- Gewerbeordnung (GewO)
- Berufsbildungsgesetz (BBiG)
- Arbeitnehmerentsendegesetz AEntG

# AÜG Informationspflichten

- Besondere Informationspflicht für **Leiharbeitgeber** erweitert: Nun muss **vor der Überlassung** (jeder) zusätzlich noch **Name und Anschrift des Entleihers** in **Textform** mitgeteilt werden

- Textform ist in § 126 b BGB geregelt, E-Mail, Fax etc..

1. Eine SMS mit dem Hinweis auf einen vermeintlich zu zahlenden Maklerlohn genügt nicht der erforderlichen Textform. Ein Vergütungsanspruch wird dadurch nicht begründet.

2. Ein angeblicher Schuldner, der mit einer unberechtigten Forderung des vermeintlichen Gläubigers konfrontiert wird, kann die ihm durch die Abwehr dieser Forderung entstandenen außergerichtlichen Anwaltskosten nur ersetzt verlangen, soweit die Voraussetzungen einer speziellen Haftungsnorm erfüllt sind (vorliegend nicht der Fall).

Amtsgericht Dülmen, Urteil vom 22.03.2016 - 3 C 348/15

# AÜG Übernahmegeesuch

- Für Entleiher wichtig:
  - Leiharbeitnehmer mindestens 6 Monate beschäftigt
  - Wunsch nach Übernahme in Textform (gemeinhin z.B. Bewerbung genannt)
  - Begründete (!) Antwort in Textform (gemeinhin Absageschreiben genannt)



# TzBfG

- § 7 bzw. 18 TzBfG: wieder mal: **Begründete Antwort** des Arbeitgebers in Textform **in Monatsfrist**
- diesmal aber an Teilzeitbeschäftigte AN, die den Wunsch nach Veränderung der der Dauer/und oder Lage (Vorsicht formfrei!) mitgeteilt haben
- Arbeit auf Abruf: Referenztage und –Stunden verbindlich durch AG festlegen
- Probezeit bei Befristung angemessen verkürzt

# BBiG

- Anpassung von § 11 BBiG, der den Nachweis bei Azubis regelt:
- Jetzt auch mit dabei: Namen und Anschrift des Azubis bzw. von dessen Eltern bei Minderjährigen.
- Ansonsten Erweiterungen meist wie oben (neue IHK-Verträge?)

# GewO

- Keine Kosten für Pflichtfortbildungen (wenn aufgrund Gesetz, TV, BV)
- War aber auch vorher so

# Es gibt schon tolle Sachen im §§-Dschungel: Änderungen im AEntG

- § 23 c: Bei Vertragsschluss mit EU-Bürger mit Wohnort im Ausland spätestens am 1. Tag der Beschäftigung Hinweis auf Beratungsstellen gem. § 23 a AEntG
- In Textform natürlich diesmal

# Frohes Schaffen!

..... und Danke für die Aufmerksamkeit