



TaylorWessing

Überblick über die Neuerungen des Umsetzungsgesetzes der EU- Arbeitsbedingungenrichtlinie

13. Juli 2022 | Dr. Kilian Friemel & Florian Schulte, Fachanwälte für Arbeitsrecht

Agenda

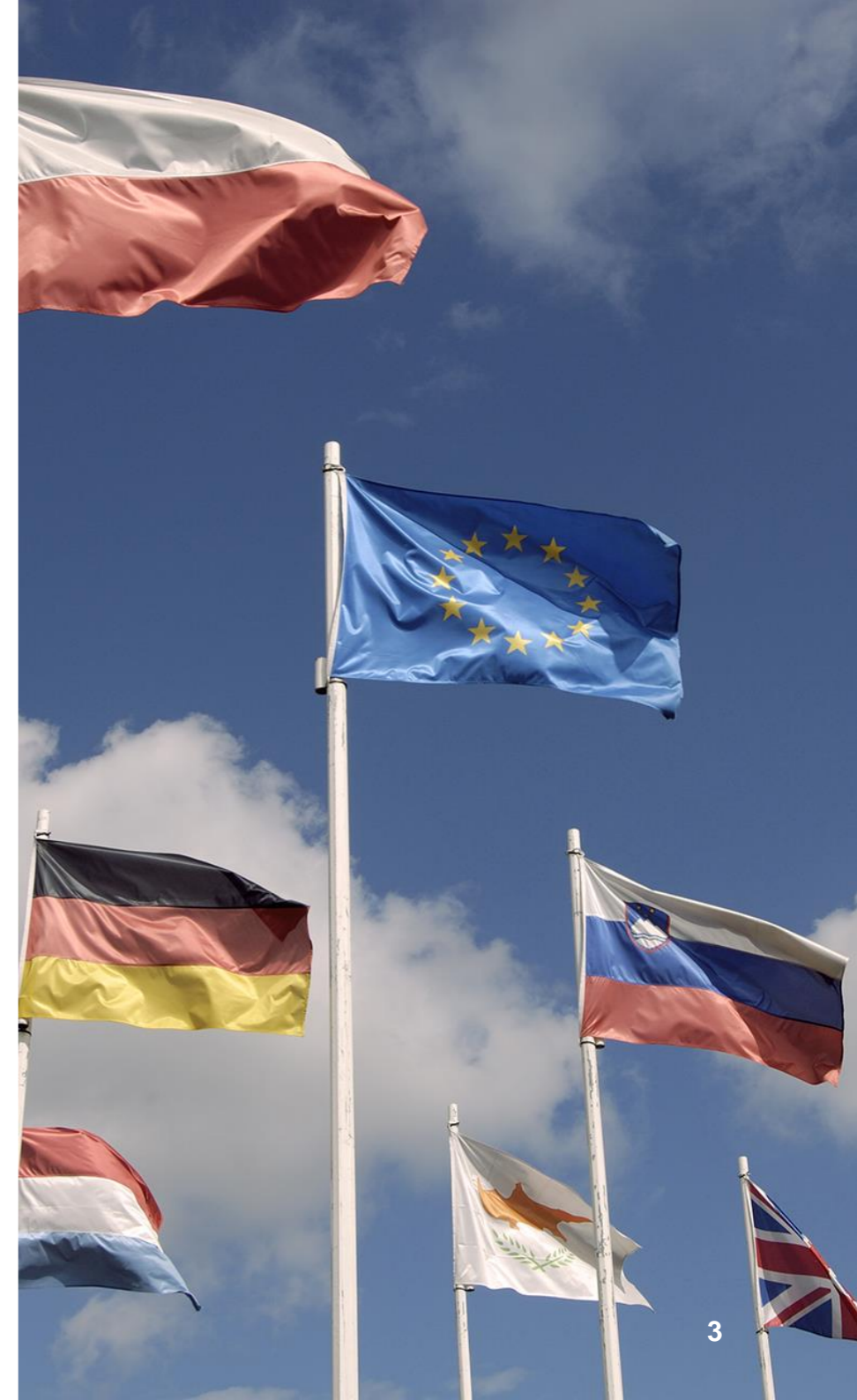
| | | |
|----------|-------------------------------------------------------|----|
| 1 | Neue Inhalte im Arbeitsvertrag und für wen sie gelten | 4 |
| 2 | Form und Frist der Niederschrift | 11 |
| 3 | Dauer der Probezeit bei befristeten Verträgen | 15 |
| 4 | Ihre Fragen | 18 |

Was ist passiert?

Gesetzesänderungen **zum 01.08.2022** zur Anpassung an die europäische Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen vom 20.06.2019.

Betroffen sind u.a.:

- Das Nachweisgesetz (NachwG)
- Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)
- Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)



1 | Neue Inhalte im Arbeitsvertrag und für wen sie gelten

Neue Inhalte im Arbeitsvertrag

Welche wesentlichen Inhalte müssen in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden und was ist neu? § 2 Abs. 1 NachwG:

- Das Enddatum bei befristeten Verträgen
- Die Dauer der Probezeit, sofern vereinbart
- **Exkurs:** Charakterisierung der Tätigkeit
- **Exkurs:** Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Fälligkeit, jeweils getrennt anzugeben.
- → Nicht vollkommen neu, aber Achtung!
- Die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen und die Vergütung von Überstunden



Neue Inhalte im Arbeitsvertrag

Welche neun Inhalte müssen in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden? § 2 Abs. 1 NachwG:

- Die vereinbarten Ruhepausen und Ruhezeiten, bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen
- Angaben bei Arbeit auf Abruf
- Ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung



Neue Inhalte im Arbeitsvertrag

Bisher: Hinweis auf die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses

Neu: Zusätzlicher Hinweis auf „das Verfahren zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses“ zumindest das Schriftformerfordernis für eine Kündigung und die **Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage** (drei Wochen gem. §§ 4, 7 KSchG). **Formulierungsvorschlag:**

„Will ein Mitarbeiter geltend machen, dass eine Kündigung des Arbeitgebers sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, so muss er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist. Soweit die Kündigung der Zustimmung einer Behörde bedarf, läuft die Frist zur Anrufung des Arbeitsgerichts erst von der Bekanntgabe der Entscheidung der Behörde an den Mitarbeiter ab.“

Neue Inhalte im Arbeitsvertrag

Was darf noch nicht fehlen?

- Name und Anschrift des Versorgungsträgers, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagt.
- Hinweis auf die für die Beschäftigung geltenden Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen (allgemein)
- Ein Hinweis, dass der Arbeitnehmer seinen Arbeitsort frei wählen kann (sofern dies der Fall sein soll).



Neue Inhalte im Arbeitsvertrag

Bei **Arbeit auf Abruf** nach § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes:

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



Neue Inhalte im Arbeitsvertrag

Für welche Verträge gelten die Änderungen?

- Für Neueinstellungen ab dem 01.08.2022.
- Für bestehende Verträge gilt: nur **auf Verlangen** der Beschäftigten muss innerhalb von sieben Tagen eine schriftliche Niederschrift mit den neuen Regelungen ausgehändigt werden
- **Sonderfall:** Was gilt für Arbeitsverhältnisse mit einem bestehenden Vertrag, aber einem Beginn ab dem 01.08.2022? Zur Risikovermeidung sollten entsprechende Niederschriften ausgehändigt werden.



2 | Form und Frist der Niederschrift

Form und Frist der Niederschrift

In welcher Form muss die Niederschrift erfolgen?

„Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in elektronischer Form ist ausgeschlossen.“

§ 2 Abs. 1 S. 3 NachwG

Arbeitsverträge müssen von beiden Parteien eigenhändig im Original unterzeichnet werden. Alternativ kann eine vom Arbeitgeber im Original unterschriebene Niederschrift ausgehändigt werden, dann muss aber der Zugang belegbar sein.



Form und Frist der Niederschrift

Innerhalb welcher Frist muss die Niederschrift ausgehändigt werden?

bis zum Beginn der Arbeitsleistung

- Name und Anschrift der Vertragsparteien,
- Informationen bzgl. Arbeitsentgelt und Arbeitszeit

spätestens am siebten Tag nach Beginn

- Zeitpunkt des Beginns,
- Probezeit,
- Informationen bzgl. Teilzeit/Befristung und Überstunden

spätestens einen Monat nach Beginn

- die restlichen Angaben

Form und Frist der Niederschrift

Welche Folgen bringt ein Verstoß mit sich?

(1) Ordnungswidrig handelt, wer

1. entgegen § 2 Absatz 1 Satz 1 eine in § 2 Absatz 1 Satz 2 genannte wesentliche Vertragsbedingung **nicht, nicht richtig, nicht vollständig**, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht **rechtzeitig** aushändigt,
2. entgegen § 2 Absatz 2, auch in Verbindung mit Absatz 3, eine dort genannte Niederschrift nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig aushändigt oder
3. entgegen § 3 Satz 1 eine Mitteilung nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig macht.

(2) Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis **zu zweitausend Euro** geahndet werden.



3 | Dauer der Probezeit bei Befristungen

Dauer der Probezeit bei Befristungen

- Grundsätzlich darf eine Probezeit für max. sechs Monate vereinbart werden, § 622 III BGB
- Aber für befristete Verträge gilt nun: die Probezeit muss im Verhältnis zur erwarteten Dauer der Befristung stehen.

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.

Dauer der Probezeit bei Befristungen

Wie lange ist danach seine „**faire Probezeit**“?

| Befristung | Probezeit |
|---------------|-----------|
| Bis 4 Monate | 2 Monate |
| Bis 6 Monate | 3 Monate |
| Bis 8 Monate | 4 Monate |
| Bis 10 Monate | 5 Monate |
| Ab 12 Monate | 6 Monate |

- Oder immer $\frac{1}{4}$ der Befristung?
- Wie wird Art der Tätigkeit berücksichtigt?
- **Risiko?**

**Herzlichen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!**

Ihre Fragen



Ihr Ansprechpartner

Als Fachanwalt für Arbeitsrecht berät Kilian Friemel nationale und internationale Unternehmen sowie Arbeitgeberverbände in allen Fragen des Arbeitsrechts. Mandanten schätzen sein Verhandlungsgeschick und seine Stärke bei der Entwicklung von Konzepten zu Personal-, Entgelt- und Arbeitszeitflexibilisierungen.

Zudem ist er Spezialist bei der vertragsrechtlichen Gestaltung für den Einsatz flexibler Personalressourcen (Zeitarbeit, Interim Management, Freelancer, Werkverträge), die er bei Um- und Restrukturierungen mit strategischen Fragestellungen verknüpft. Seine Beratung setzt somit bereits weit vor dem Einsatz von Fremdpersonal an, umfasst explizit aber auch Verhandlungen mit Betriebsräten und Gewerkschaft.

Zudem verfügt Kilian Friemel über umfassende Erfahrungen in der Begleitung von Betriebsprüfungen durch die Deutsche Rentenversicherung und die Bundesagentur der Arbeit.

Sprachen

- Deutsch, Englisch



„sehr gute Zusammenarbeit, schnelle u. gute Rückmeldungen“, Mandant, [JUVE Handbuch 2021/2022](#)

„Kilian Friemel ist fachlich immer auf der Höhe der Zeit und liefert jederzeit schnelles, qualitativ hochwertiges und freundliches Feedback.“, [Legal 500, 2020](#)

Ausgezeichnet für Arbeitsrecht, [Handelsblatt Best Lawyers 2020 und 2023](#)



Dr. Kilian Friemel

Partner
München

+49 89 21038-196
k.friemel@taylorwessing.com

Beratungsschwerpunkte

- Employment, Pensions & Mobility
- Arbeitsrecht

Ihr Ansprechpartner

Florian Schulte ist Mitglied des arbeitsrechtlichen Teams im Hamburger Büro. Er berät deutsche und internationale Unternehmen sowie Führungskräfte in allen Bereichen des Individual- und Kollektivarbeitsrechts einschließlich der arbeitsgerichtlichen Prozessführung und der Vertretung in betriebsverfassungsrechtlichen Einigungsstellen.

Florian Schulte beendete sein Studium der Rechtswissenschaften an der Bucerius Law School und der University of Queensland.

Languages

- Deutsch, Englisch



Florian Schulte

Associate
Hamburg

+49 40 36803-379
F.Schulte@taylorwessing.com

Beratungsschwerpunkte

- Employment, Pensions & Mobility

