

Die bayerische Wirtschaft

Webinar

# Neuerungen durch die Arbeitsbedingungen-Richtlinie

27. Juni 2022  
Julius Jacoby

vbw

bayme  
vbm

# Agenda

- Roadmap Gesetzgebungsverfahren
- Neue Nachweis- und Informationspflichten
- Wunsch nach Anpassung des Arbeitsverhältnisses / Pflicht zur begründeten Ablehnung
- Probezeit bei befristeten Arbeitsverhältnissen
- Arbeit auf Abruf
- Kosten / Arbeitszeit bei Pflichtfortbildungen
- Weitere Änderungen

Diese Informationen ersetzen keine rechtliche Beratung im Einzelfall.

Eine Haftung übernehmen wir mit der Herausgabe dieser Unterlagen nicht.

# Roadmap Gesetzgebungsverfahren

# Roadmap Arbeitsbedingungen-Richtlinie

## Europäische Rechtsetzung und Umsetzung in Deutschland

- 20. Juni 2019: Verabschiedung der Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen - Umsetzungsfrist für Mitgliedstaaten: 01.08.2022
- 08.04.2022: Kabinettsentwurf der Bundesregierung für ein Umsetzungsgesetz
- 22.06.2022: Beschlussempfehlung des Ausschusses für Arbeit und Soziales
- 23.06.2022: Verabschiedung im Bundestag ohne wesentliche Änderungen

### Weitere Abläufe:

- 08.07.2022: Behandlung im Bundesrat – wahrscheinlich
- 01.08.2022: In-Kraft-treten – wahrscheinlich

# Neue Nachweis- und Informationspflichten

# Informationspflichten

## Anwendungsbereich (§ 1 NachwG) und Formvorschriften (§ 2 Abs. 1 S. 1 NachwG)

- Anwendungsbereich: gilt für alle Arbeitnehmer und mindestlohnpflichtige Praktikanten – keine Ausnahme für vorübergehende Aushilfen mehr
- Für sonstige Praktikanten gelten die bisherigen Vorschriften unverändert – ohne Bußgeld
- Form: Schriftform erforderlich – mit Originalunterschrift
- Vertretungsmacht (Vollmacht, Prokura o. ä.) erforderlich
- Im schriftlichen Arbeitsvertrag enthaltene Informationen müssen nicht gesondert erteilt werden
- Praxisoption für Nachweise außerhalb des Arbeitsvertrages: allen Mitarbeitern der Personalabteilung wird generell „Vollmacht zur Erfüllung der Nachweispflichten nach dem Nachweisgesetz und vergleichbarer Vorschriften“ erteilt

# Informationspflichten

## Rechtsfolgen von Verstößen

- **Neu:** Bußgeld (bis zu € 2.000,-) für fehlende, falsche, unvollständige, verspätete oder formwidrige Informationen (§ 4 NachwG)
- Kein Bußgeld bei Fahrlässigkeit – nur für Vorsatz (§ 10 OwiG)
- **Bisher:** Beweislastumkehr / Schadensersatzpflicht
- Schadenersatzpflicht bleibt bestehen
- Unklar, ob Beweislastumkehr bestehen bleibt – Frage der zukünftigen Rechtsprechung

# Informationspflichten

## Zeitpunkt

- Gestaffelte Fristen bei Beginn des Arbeitsverhältnisses (§ 2 Abs. 1 NachwG):
  - Arbeitsbeginn
  - Sieben Tage nach Arbeitsbeginn
  - Ein Monat nach Arbeitsbeginn
- Änderungen des laufenden Arbeitsverhältnisses: am Tag der Umsetzung (§ 3 NachwG)
- Bei Arbeitsbeginn vor dem In-Kraft-Treten der Neuregelungen (§ 5 NachwG):
  - Nur auf Verlangen des Arbeitnehmers
  - Gestaffelt: Sieben Tage / ein Monat ab Verlangen
  - Kein Bußgeld



# Informationspflichten

## Einzelne Informationen

- **Name und Anschrift der Vertragsparteien** (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 NachwG) – **bei Arbeitsbeginn**
- **Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses** (§ 2 Abs. 1 Nr. 2 NachwG) – **nach sieben Tagen**
- **Bei Befristungen: Enddatum oder vorhersehbare Dauer** (§ 2 Abs. 1 Nr. 3 NachwG) – entspricht den ohnehin im schriftlichen Arbeitsvertrag vor Arbeitsbeginn erforderlichen Regelungen zur Zeit- oder Zweckbefristung

# Informationspflichten

## Arbeitsort / Tätigkeitsbeschreibung

- **Arbeitsort- bzw. Hinweis, dass AN an verschiedenen Orten beschäftigt werden oder seinen Arbeitsort frei wählen kann** (§ 2 Abs. 1 Nr. 4 NachwG) – nach sieben Tagen
- **Wichtig:** Vertragliche Konkretisierung des Arbeitsortes vermeiden („derzeit“/Versetzungsklausel)
- Anschrift erforderlich oder reicht Angabe der Gemeinde?
- **Problem:** tageweise Möglichkeit zu Mobiler Arbeit / Homeoffice? (kein Verweis auf BV zulässig)
- **Kurze Tätigkeitsbeschreibung** (§ 2 Abs. 1 Nr. 5 NachwG) – nach sieben Tagen

# Informationspflichten

Probezeit (verkürzte Kündigungsfrist) - § 2 Abs. 1 Nr. 6 NachwG

- **Sofern vereinbart: die Dauer der Probezeit – bei Arbeitsbeginn**
- Betrifft nur die Probezeit nach § 622 Abs. 3 BGB → verkürzte Kündigungsfrist (nicht die gesetzliche Wartezeit nach § 1 KSchG)
- Genereller Verweis auf TV / BV / DV möglich (z. B. MTV Metall- + Elektroindustrie Bayern) - § 2 Abs. 4 NachwG

# Informationspflichten

## Zusammensetzung und Modalitäten der Vergütung (§ 2 Abs. 1 Nr. 7 NachwG)

- **Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts**
- **Getrennte** Ausweisung von Überstundenvergütung, Zuschlägen, Zulagen, Prämien, Sonderzahlungen und anderer Entgeltbestandteile
- **Fälligkeit und Art der Auszahlung (z. B. per Banküberweisung)**
- **Bei Arbeitsbeginn**
- **Genereller Verweis auf TV / BV / DV möglich (z. B. MTV Metall- + Elektroindustrie Bayern) - § 2 Abs. 4 NachwG**

# Informationspflichten

## Arbeitszeit und Schichtarbeit - § 2 Abs. 1 Nr. 8 NachwG

- **Vereinbarte Arbeitszeit**
- **Vereinbarte** Ruhepausen und Ruhezeiten
- Bei **vereinbarter** Schichtarbeit: Schichtsystem, Schichtrhythmus, Voraussetzungen für Schichtänderungen
- **Bei Arbeitsbeginn**
- Genereller Verweis auf TV / BV / DV möglich (z. B. MTV Metall- + Elektroindustrie Bayern) - § 2 Abs. 4 NachwG
- Nur bei **Vereinbarungen**: keine Informationspflicht, wenn Ruhepausen, Ruhezeiten und Schichtarbeit dem Direktions- und Weisungsrecht überlassen bleiben
- Nur **generelle** Informationen zur vereinbarten Schichtarbeit

# Informationspflichten

Arbeit auf Abruf (§ 12 TzBfG) - § 2 Abs. 1 Nr. 9 NachwG

- **Vereinbarung, dass Arbeitsleistung entsprechend dem Anfall zu erbringen ist**
- **Mindestens zu vergütende Stunden**
- **Festgelegter Zeitrahmen für Arbeitsleistung (Referenztage und -stunden)**
- **Ankündigungsfrist**
- **Bei Arbeitsbeginn**

# Informationspflichten

## Überstunden

- **Vereinbarte** Möglichkeit und Voraussetzungen zur Anordnung von Überstunden (§ 2 Abs. 1 Nr. 10 NachwG)
  - Nach sieben Tagen
  - Genereller Verweis auf TV / BV / DV möglich (z. B. MTV Metall- + Elektroindustrie Bayern) - § 2 Abs. 4 NachwG
  - Nur für vereinbarte Regelungen, gilt nicht für das Notweisungsrecht
- **Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs (gesetzlich + übergesetzlich)** - (§ 2 Abs. 1 Nr. 11 NachwG)
  - Nach einem Monat
  - Genereller Verweis auf TV / BV / DV bzw. **Gesetz** möglich (z. B. MTV Metall- + Elektroindustrie Bayern) - § 2 Abs. 4 NachwG

# Informationspflichten

## Fortbildungsanspruch (§ 2 Abs. 1 Nr. 12 NachwG)

- **Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung**
- **Nach einem Monat**
- Genereller Verweis auf TV / BV / DV möglich (z. B. MTV Metall- + Elektroindustrie Bayern) - § 2 Abs. 4 NachwG
- Nur bei echten (einklagbaren) Fortbildungsansprüchen
- Informationspflichten bei neu gewählten BR-Mitgliedern?



# Informationspflichten

Träger der betrieblichen Altersversorgung (§ 2 Abs. 1 Nr. 13 NachwG)

- **Bei bAV-Zusage über Versorgungsträger: Name und Anschrift des Trägers (außer, wenn der Träger zur Information bereits selbst verpflichtet ist)**
- **Nach einem Monat**
- **Genereller Verweis auf TV / BV / DV möglich (§ 2 Abs. 4 NachwG) – wenn sich Name und Anschrift daraus ergeben!**
- **Bereits selbst zur Information verpflichtet: Pensionsfonds, Pensionskassen, Lebensversicherungsunternehmen**

# Informationspflichten

## Kündigungsvorschriften (§ 2 Abs. 1 Nr. 14 NachwG)

- **Kündigungsfristen und Schriftformerfordernis, dreiwöchige Frist für Kündigungsschutzklage**
- **Nach einem Monat**
- Genereller Verweis auf TV / BV / DV bzw. **Gesetz** möglich (z. B. MTV Metall- + Elektroindustrie Bayern) - § 2 Abs. 4 NachwG
- Bei fehlerhafter Information über Klagefrist: bei Fristversäumnis ist die Kündigung trotzdem wirksam – **Aber: ggf. Wiedereinstellung als Schadenersatzanspruch?**  
**Empfehlung:** Hinweis auf „einschlägige Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes“  
**in der Kündigung**

# Informationspflichten

Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen, Dienstvereinbarungen (§ 2 Abs. 1 Nr. 15 NachwG)

- In **allgemeiner Form** gehaltener Hinweis auf die anwendbaren Tarifverträge und Betriebs- oder Dienstvereinbarungen
- Nach einem Monat
- Allgemeine Form: TV / BV / DV müssen nicht konkret / einzeln aufgezählt werden

# Informationspflichten

## Auslandseinsätze generell (§ 2 Abs. 2 NachwG)

- **Ab vier aufeinanderfolgenden Wochen Arbeitsleistung im Ausland**
- **Land bzw. Länder und Dauer**
- **Währung der Entlohnung**
- **Mit Auslandsaufenthalt vereinbarte verbundene Zulagen / Kostenerstattungen**
- **Vorgesehene Rückkehr / Bedingungen der Rückkehr**
- **Vor Abreise**
- Maßgebliches Kriterium ist nur die Dauer (> 4 Wochen) nicht die etwaige Einstufung, z. B. als Dienstreise, Entsendung, Montageeinsatz
- **Bezüglich Währung:** Verweis auf **konkrete Norm** in TV / BV / DV bzw. Gesetz möglich (§ 2 Abs. 4 NachwG)
- **Bezüglich Zulagen / Kostenerstattungen: kein Verweis zulässig**

# Informationspflichten

Entsendungen im Sinne der EU-Entsenderichtlinie (§ 2 Abs. 3 NachwG)

- **Zusätzliche Informationen bei Entsendungen nach der EU-Entsenderichtlinie:**
- **Entlohnungsanspruch nach dem Recht des/der Einsatzstaates/n**
- **Link zur offiziellen Website des/der Einsatzstaates/n**
- **Vor Abreise**
- Maßgebliche Definition der Entsendung? Sinnvoll ist eigentlich nur die Definition des/der Einsatzstaates/n
- **Bezüglich Entlohnungsanspruch: Verweis auf konkrete Norm in TV / BV / DV bzw. Gesetz möglich (§ 2 Abs. 4 NachwG)**

# Informationspflichten

## Änderungen der Arbeitsvertragsbedingungen - § 3 NachwG

- **Erneute Information bei Änderung der Arbeitsvertragsbedingungen in informationspflichtigen Punkten**
- **Gilt nicht bei Änderung von TV / BV / DV und Gesetzen**
- **Am Tag, ab dem die Änderung gilt**
- **Vorsicht** bei Arbeitszeitänderungen im Rahmen von TzBfG, BEEG, PflegeZG oder tariflichen Regelungen (z. B. verlängerte oder verkürzte Vollzeit nach MTV Metall- und Elektroindustrie Bayern)
- **Definition Arbeitsvertragsbedingungen?**
  - Anschriftenänderung des AN?
  - Anschriftenänderung Versorgungsträger?
  - Neues BR-Mitglied mit Fortbildungsansprüchen?

# Informationspflichten

## Berufsausbildung

Neue zusätzliche Informationspflichten nach § 11 BBiG

- **Name und Anschrift der Parteien (bei Minderjährigen auch der gesetzlichen Vertreter)**
- **Ausbildungsstätte und Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte**
- **Zahlung und Höhe der Vergütung / Zusammensetzung der Vergütung**
- **Vergütung oder Ausgleich von Überstunden**

Wie bisher

- **Vor Beginn oder bei Änderungen**
- Unterschrift auch vom Auszubildenden und ggf. zusätzlich gesetzlichen Vertretern
- **Bußgeldbewehrt** (§ 101 Abs. 1 Nr. 1 BBiG)

# Informationspflichten

## Zeitarbeitnehmer

Neue zusätzliche Informationspflicht nach § 11 Abs. 2 AÜG – durch Verleiher

- **Firma und Anschrift des Entleihers**

- **Vor jeder Überlassung**

Wie bisher **bußgeldbewehrt** (§ 16 Abs. 1 Nr. 8 AÜG)



# Informationspflichten

## Anwerbung aus dem Ausland - § 23c AEntG

- **Bei Anwerbung von EU-Bürgern aus dem Ausland**
- **Hinweis auf Beratungsstelle nach § 23a AEntG (+ Kontaktdaten)**
- **Keine Pflicht des Arbeitgebers, wenn bereits Vermittler nach § 299 SGB III verpflichtet**
- **Am ersten Tag**
- **Textform ausreichend**
- **Kein Bußgeld**

# Wunsch nach Anpassung des Arbeitsverhältnisses / Pflicht zur begründeten Ablehnung

# Anpassungswünsche

Zeitarbeitskräfte, befristete Arbeitnehmer, Arbeitszeitvolumen

- Wunsch des AN nach Anpassung des Arbeitsverhältnisses
  - Zeitarbeitskraft → Stammarbeitnehmer (beim Entleiher) - § 13 Abs. 2 AEntG
  - befristetes Arbeitsverhältnis → unbefristetes Arbeitsverhältnis - § 18 Abs. 2 TzBfG
  - Anpassung von Dauer und/oder Lage der Arbeitszeit - § 7 Abs. 3 TzBfG
- Voraussetzung: Länger als sechs Monate beschäftigt / an Entleiher überlassen
- Form des Wunsches: Textform (z. B. E-Mail)

# Anpassungswünsche

## Antwortpflicht des Arbeitgebers

- Nach Wunsch des AN: Konsequenz: „begründete Antwort“ des Arbeitgebers in Textform erforderlich
- Frist: 1 Monat
- Mindestanforderungen an die Begründung? *Gesetzesbegründung „Ø 5 Minuten“*
- Fiktionswirkung bei fehlender oder unzureichend begründeter Antwort?
- Kein Bußgeld
- Erneuter gleichartiger Wunsch innerhalb von 12 Monaten
  - Zeitarbeitskräfte/befristete AN: keine Antwort erforderlich
  - Arbeitszeitänderung: mündliche Erörterung ausreichend (entsprechend bisheriger Rechtslage)

# Probezeit bei befristeten Arbeitsverhältnissen

# Probezeit bei befristeten Arbeitsverträgen

## Verkürzte Kündigungsfrist - § 15 Abs. 3 TzBfG

Bei befristeten Arbeitsverträgen:

- **Vereinbarte** Probezeit muss „im Verhältnis“ zur Dauer und Art der Tätigkeit stehen
- **Betrifft nur die Probezeit nach § 622 Abs. 3 BGB → verkürzte Kündigungsfrist**  
(nicht die gesetzliche Wartezeit nach § 1 KSchG)
- Angemessene Dauer?
- Maximum: Sechs Monate (wie bisher)
- Tarifliche Regelungen nach § 622 Abs. 4 BGB wohl weiterhin ohne Beschränkungen möglich
- Rechtsfolge bei Verstoß: längere Kündigungsfrist – aber keine Unwirksamkeit der Kündigung

# Arbeit auf Abruf

# Arbeit auf Abruf

## Festlegung von Referenzstunden und Referenztagen - § 12 Abs. 3 TzBfG

- Zeitrahmen, in dem die Arbeitsleistung abgerufen werden kann, muss durch „Referenzstunden und Referenztage“ festgelegt werden
- Grenzen bei der Festlegung von Referenztagen und -stunden? „24/7“ möglich?
- Möglichst weite Festlegung empfehlenswert
- Keine Abweichung durch TV möglich
- Rechtsfolge: AN kann Arbeitsleistung bei fehlendem Rahmen oder außerhalb des Rahmens verweigern – Anspruch auf Vergütung der festgelegten Mindeststunden bleibt bestehen
- Kein Bußgeld



# Kosten / Arbeitszeit bei Pflichtfortbildungen

# Pflichtfortbildungen

## Kosten und Arbeitszeit - § 111 GewO

- Anwendungsbereich:
  - Für die Arbeitsleistung erforderliche Fortbildung, die
  - der Arbeitgeber aufgrund Gesetz / TV / BV / DV anbieten muss
- Kosten dürfen dem AN nicht auferlegt werden
- Dürfen in der Regel nur in der regelmäßigen Arbeitszeit stattfinden (Ausnahmen z. B. bei dringenden betrieblichen Belangen / Schulungsangebote nur außerhalb der Arbeitszeit)
- Außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit: gelten dennoch als Arbeitszeit

# Weitere Änderungen

# Weitere Änderungen

## Spezialgesetze

- Seearbeitsgesetz
- Anästhesietechnische- und Operationstechnische Assistentengesetz
- Notfallsanitätäergesetz
- PTA-Berufsgesetz (ab 01. Januar 2023)
- Änderungen bei der landwirtschaftlichen Sozialversicherung

vbw

bayme  
vbm

Digitaler Feedbackbogen

# Bewerten Sie uns jetzt!



Klicken Sie auf diesen [Link](#)  
oder scannen Sie den QR-Code

Die bayerische Wirtschaft

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Julius Jacoby

Grundsatzabteilung Recht

T 089-551 78-237

[julius.jacoby@baymevbm.de](mailto:julius.jacoby@baymevbm.de)

Max-Joseph-Straße 5

80333 München

vbw

bayme  
vbm