

# Neue Regeln für Arbeitsverträge ab 1. August 2022

„Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union im Bereich des Zivilrechts“ (**Nachweisgesetz**)

## Neuverträge:

Nur noch in Schriftform! Von beiden Parteien unterzeichnete Niederschrift ist am 1. Arbeitstag mit folgenden Pflichtangaben zu übergeben:

Name + Anschrift der Parteien, Höhe des Arbeitsentgelts, Arbeitszeit mit Ruhepausen

Arbeitsverträge müssen alle wesentlichen Vertragsbedingungen (s. u. Nr. 1 bis 15) enthalten (Mindestinhalte).

## Altverträge (vor 01.08.2022):

Auf Verlangen erhalten Arbeitnehmer innerhalb von 7 Tagen eine Niederschrift über wesentliche Vertragsbedingungen und

innerhalb 1 Monats den kompletten Arbeitsvertrag

## Pflichtangaben lt. Nachweisgesetz (15 wesentliche Vertragsbedingungen)

1. Vollständiger Name + Anschrift beider Vertragsparteien
2. Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses
3. Enddatum oder vorhersehbare Dauer (Sachgrundbefristung) bei befristeten Arbeitsverhältnissen
4. Arbeitsort(e) oder Hinweis, dass AN an verschiedenen Orten beschäftigt wird oder seinen Arbeitsort frei wählen kann (Beispiel: Mobiles Arbeiten, Homeoffice)
5. Tätigkeitsbeschreibung(en) „Der Arbeitnehmer wird als ... beschäftigt und hat folgende Arbeitsaufgaben: ...“
6. Dauer der Probezeit (nur wenn vereinbart)  
Bei unbefristeten AV: maximal 6 Monate  
Bei befristeten AV muss die Dauer der vereinbarten Probezeit im Verhältnis zur Dauer des Arbeitsverhältnisses und der Art der Tätigkeit stehen  
Bei unverhältnismäßiger Probezeit findet die 2-Wochen-Kündigungsfrist keine Anwendung  
Beispiel: Befristung des AV auf 6 Monate, Probezeit 3 Monate, Künd.frist nicht 2 Wochen, sondern 4 Wochen zum 15. oder Ende des Monats
7. Arbeitsentgelt  
Zusammensetzung und Höhe, Überstundenvergütung, Zuschläge, Zulagen, Prämien, Sonderzahlungen, Fälligkeit, Art der Auszahlung (bei Barauszahlung muss eine Quittung mit Gehaltshöhe, Verwendungszweck, Datum und Namen ausgestellt werden, die der Arbeitnehmer unterschreiben muss).
8. Arbeitszeit  
Beginn und Dauer der vereinbarten Arbeitszeit, Ruhepausen, Ruhezeiten, ggf. Anordnung von Überstunden  
Bei Schichtarbeit: Schichtsystem, Schichtrhythmus, Voraussetzungen für Schichtänderungen  
Regelungsbeispiel Ruhepausen:  
„Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 6 bis 9 Stunden wird eine Pause von 30 Minuten und bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden eine Pause von 45 Minuten gewährt. Die Ruhepausen können in Zeitabschnitte von jeweils 15 Minuten aufgeteilt werden. Die Lage der Ruhepausen kann von dem Arbeitgeber bestimmt werden.  
Derzeit gilt, dass eine 15-minütige Frühstückspause zwischen 10.00 und 10.30 Uhr und eine 30-minütige Mittagspause zwischen 12.30 und 13.30 Uhr erfolgt.“

9. Bei Arbeit auf Abruf (§ 12 TzBfG)
  - 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 (Anm.: mind. 4 Tage), innerhalb derer der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen hat
10. Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen.
11. Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs (Grundurlaub, Zusatzurlaub)
12. Regelung etwaiger Ansprüche auf Fortbildung  
(Regelungsbeispiel Fortbildung:  
„Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich auf Verlangen des Arbeitgebers bis zu [...] Arbeitstagen pro Kalenderjahr fort- und weiterzubilden. Die für diese Fort-/Weiter-bildungen anfallenden Kosten trägt, nach vorheriger Absprache, der Arbeitgeber.“
13. Betriebliche Altersversorgung  
Wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagt: **Name und Anschrift dieses Versorgungsträgers**
14. Kündigung des Arbeitsverhältnisses
  - das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, mindestens die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage, das Schriftformerfordernis, die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses.
 Hinzuweisen ist auf die jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen:
  - Probezeit: gesetzliche Kündigungsfrist beträgt zwei Wochen.
  - Nach Ablauf der Probezeit gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen oder
  - Nach Ablauf der Probezeit gelten die tarifvertraglichen Kündigungsfristen oder
  - Nach Ablauf der Probezeit gelten die vereinbarten Kündigungsfristen
15. Hinweis auf die für das Arbeitsverhältnis geltenden Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen  
Beispiele: „Auf das Arbeitsverhältnis finden keine Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen und keine Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen auf Basis kirchlichen Rechts Anwendung.“ oder  
„Auf das Arbeitsverhältnis findet der Rahmen-Tarifvertrag für das Steinmetzen- und Steinbildhauerhandwerk Anwendung“.

## Wichtige Fristen

1. Spätestens am 1. Arbeitstag ist dem Arbeitnehmer eine Niederschrift mit folgenden Angaben zu übergeben:  
Name + Anschriften der Vertragsparteien, Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts, Arbeitszeit und Ruhepausen  
bei Schichtarbeit: Schichtsystem, Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen
2. Spätestens am 7. Kalendertag nach vereinbartem Arbeitsbeginn ist dem Arbeitnehmer die Niederschrift mit folgenden Angaben zu übergeben:  
Beginn des Arbeitsverhältnisses, Enddatum oder Dauer des AV (wenn befristet), Arbeitsort, Arbeitsaufgabe, Dauer der Probezeit, Bedingungen für die „Arbeit auf Abruf“ (wenn vereinbart), Anordnung von Überstunden nebst Voraussetzungen
3. Spätestens 1 Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses ist dem/der Beschäftigten der vollständige Arbeitsvertrag auszuhändigen.  
Alternative:  
Ist dem Arbeitnehmer (sofort) ein schriftlicher Arbeitsvertrag (mit sämtlichen Pflichtangaben) ausgehändigt worden, entfallen die o. g. Fristen.

## Auslandseinsatz von Arbeitnehmern

Bei Auslandseinsatz von mehr als 4 aufeinanderfolgenden Wochen ist dem Arbeitnehmer vor dessen Abreise

- die Vertragsniederschrift mit allen wesentlichen Angaben (s. o.) sowie
- folgenden **zusätzlichen Angaben** auszuhändigen:  
Einsatzland und Dauer des Einsatzes, Währung, in der die Vergütung erfolgt, Entsendezulagen, Reise-, Verpflegungs- und Beherbergungskosten, Angabe, ob und zu welchen Bedingungen eine Rückkehr des Arbeitnehmers vorgesehen ist
- Bei Einsatz im EU-Ausland gelten weitere Pflichtangaben (§ 2 Abs. 4)

## Änderung des Arbeitsvertrages

Eine Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen ist dem Arbeitnehmer spätestens an dem Tag, an dem sie wirksam wird, schriftlich mitzuteilen.

Dies gilt nicht, wenn die Änderungen auf Tarifvertrag, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen oder auf Gesetz beruhen  
oder

auf Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen.

## Praktikanten

Dem Praktikanten ist vor Tätigkeitsbeginn die unterzeichnete Niederschrift über die wesentlichen Vertragsbedingungen zu übergeben:

- Name + Anschrift der Vertragsparteien
- Zweck des Praktikums (Lern- und Ausbildungsziele)
- Beginn + Dauer des Praktikums
- regelmäßige tägliche Arbeitszeit
- Zahlung + Höhe der Vergütung
- Urlaubsanspruch
- Hinweis auf anzuwendende Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen

## Bußgeldvorschriften

Ordnungswidrig handelt, wer dem Arbeitnehmer

- eine oder mehrere der 15 wesentlichen Arbeitsbedingungen oder
- vor einem Auslandseinsatz die erforderliche Niederschrift oder
- eine Änderung der Vertragsbedingungen

nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig aushändigt.

Geldbuße kann bis zu **2.000 €** betragen.

Zuständige OWi-Behörde in Sachsen-Anhalt: noch offen

## Neue Begründungspflichten (gem. „EU-Arbeitsbedingungenrichtlinie“)

Die neuen Pflichten betreffen die Fälle, in denen der Arbeitnehmer (schriftlich oder in Textform)

**a) den Wunsch nach einer veränderten Lage / Dauer seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit anzeigt:**

#### Voraussetzungen:

- nur in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten (ohne Azubis)
- Arbeitsverhältnis besteht schon länger als 6 Monate
- Rechtsfolgen bei Nichtreaktion durch Arbeitgeber (§ 8 Abs. 5 + 6 TzBfG):
- Gewünschte Änderung oder Verteilung der Arbeitszeit tritt wie beantragt in Kraft
- Wann: 1 Monat nach Antragstellung

#### Ausnahmen:

Textliche Begründungspflicht entfällt nur, wenn Arbeitgeber in den letzten 12 Monaten bereits auf einen Änderungsantrag dieses Arbeitnehmers in Textform reagiert hat

Mündliche Erörterung trotzdem erforderlich

#### b) eine Entfristung seines befristeten Arbeitsverhältnisses wünscht

#### Voraussetzungen:

- Arbeitsverhältnis hat länger als 6 Monate bestanden und
- Arbeitnehmer hat Entfristungswunsch in den letzten 12 Monaten nicht schon angezeigt (in diesem Fall ist auch eine mündliche Erörterung des Begehrens nicht erforderlich)

#### c) in denen ein Leiharbeiter einen Übernahmewunsch in ein Arbeitsverhältnis zum entleihenden Einsatzbetrieb äußert

#### Voraussetzungen:

- Entleiher besteht seit mindestens 6 Monaten und
- Arbeitnehmer hat Übernahmewunsch in den letzten 12 Monaten nicht schon angezeigt (in diesem Fall ist auch eine mündliche Erörterung des Begehrens nicht erforderlich)

Beachte: vorherige Überlassungszeiten an denselben Entleiher (durch denselben oder einen anderen Verleiher) sind vollständig zu berücksichtigen, wenn zwischen den jeweiligen Einsätzen nicht mehr als drei Monate liegen (§ 13a Abs. 2 S. 3 iVm. § 1 Abs. 1b S. 2 AÜG)

#### Für a) bis c) gilt:

- Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine begründete Antwort innerhalb von 1 Monat nach Zugang der Anfrage
- Die Antwort kann auch in Textform übersandt werden.

## Checklisten

(Sie können in der Checkliste die Merkmale ankreuzen, die im Einzelfall für Sie zutreffend sind.)

### A. Textlich begründete Antwortpflicht des Arbeitgebers bei Arbeitszeitänderungs- bzw. Entfristungsersuchen des Arbeitnehmers

Voraussetzungen und Anforderungen

#### 1. Vorliegen eines ordnungsgemäßen Änderungsersuchens des Arbeitnehmers

- Inhalt des Ersuchens:
- Arbeitszeitänderungsersuchen: Wunsch nach Veränderung von Lage und/oder Dauer der vertraglichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers

oder

- Entfristungsersuchen: Wunsch des Arbeitnehmers nach Entfristung des befristeten und Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.
- Wartezeit: Mindestens 6-monatige Beschäftigung des Arbeitnehmers beim Arbeitgeber (ggf. Berücksichtigung von Beschäftigungszeiten nach einer Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses).
- Form des Ersuchens: Textform

#### 2. Ordnungsgemäßes Antwortschreiben des Arbeitgebers

- Antwortfrist: 1 Monat nach Zugang beim Arbeitgeber
- Form der Antwort: Textform

Ausschlussgrund für die Textform

- 12-Monatsfrist: Vorliegen eines – vorherigen – Änderungswunsches (Arbeitszeitänderungs- bzw. Entfristungsersuchen) des Arbeitnehmers in Textform innerhalb der letzten 12 Monate und
- Vorliegen eines Antwortschreibens des Arbeitgebers in Textform: Arbeitgeber hat auf dieses frühere Ersuchen in Textform begründet geantwortet.

#### 3. Rechtsfolge:

- Es liegt kein Ausschlussgrund vor: Der Arbeitgeber ist zur textlich begründeten Antwort innerhalb einer Monatsfrist verpflichtet.
- Es liegt ein Ausschlussgrund vor:
  - Im Fall eines **Arbeitszeitänderungsersuchens**: Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer zwar nicht textlich begründet antworten. Es ist jedoch eine mündliche Erörterung notwendig.
  - Im Fall eines **Entfristungsersuchens**: Der Arbeitgeber ist von seiner textlich begründeten Antwortpflicht befreit. Er muss dem Arbeitnehmer in diesem Fall auch keine mündliche Antwort auf dessen Entfristungsersuchen geben.

## B. Textlich begründete Antwortpflicht des Entleihers bei Übernahmesuchen des Zeitarbeitnehmers

Voraussetzungen und Anforderungen

### 1. Vorliegen eines ordnungsgemäßen Übernahmesuchens des Zeitarbeitnehmers

- Inhalt des Ersuchens: Wunsch des Zeitarbeitnehmers nach Übernahme in ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher
- Wartezeit: Mindestens 6-monatige Überlassungsdauer des Zeitarbeitnehmers beim Entleiher (ggf. Berücksichtigung von vorherigen Überlassungszeiten bei einer Unterbrechung der Einsatzzeiten beim Entleiher gemäß § 13a Abs. 2 S. 3 iVm. § 1 Abs. 1b S. 2 AÜG).
- Form des Ersuchens: Textform

### 2. Ordnungsgemäßes Antwortschreiben des Entleihers

- Antwortfrist: 1 Monat nach Zugang beim Entleiher
- Form der Antwort: Textform

Ausschlussgrund für die Textform:

- 12-Monatsfrist: Vorliegen eines Wunsches des Zeitarbeitnehmers auf Übernahme in Textform innerhalb der letzten 12 Monate gegenüber dem Entleiher.

### 3. Rechtsfolge

- Es liegt kein Ausschlussgrund vor: Der Entleiher ist zur textlich begründeten Antwort innerhalb einer Monatsfrist verpflichtet.
- Es liegt ein Ausschlussgrund vor: Der Ausschlussgrund befreit den Entleiher komplett von seiner Antwortpflicht.