



IHRE WIRTSCHAFTSKANZLEI



# Employment Tracker



Juli 2022

## Bleiben Sie mit uns auf dem Laufenden

---

Mit unserem Employment Tracker blicken wir für Sie regelmäßig in die „Zukunft des Arbeitsrechts“!

Jeweils zu Monatsbeginn stellen wir die wichtigsten für den Monat erwarteten Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG) und des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) sowie sonstiger Gerichte vor. In der Ausgabe des jeweiligen Folgemonats berichten wir über die Ergebnisse. Ergänzend weisen wir auf anstehende Milestones in Gesetzesinitiativen der Politik hin, damit Sie bereits heute wissen, womit Sie morgen zu rechnen haben.

## Aktuelle Entscheidungen

Mit der nachstehenden Übersicht über aktuelle Entscheidungen des vergangenen Monats sind Sie informiert, welche Rechtsfragen kürzlich entschieden wurden und welche Auswirkungen dies für die Rechtspraxis haben kann!

Gegenstand	Termin/AZ	Anmerkung/Hinweis für die Praxis
<b>Bundesarbeitsgericht</b>		
<b>Annahmeverzugsvergütung Verpflichtung zur Teilnahme an Corona-Tests</b>	01.06.2022 - 5 AZR 28/22 -	<p><b>Der Arbeitgeber kann zur Umsetzung der ihn treffenden arbeitsschutzrechtlichen Verpflichtungen berechtigt sein, auf Grundlage eines betrieblichen Schutz- und Hygienekonzepts Corona-Tests einseitig anzuordnen.</b></p> <p><i>Dies hat der 5. Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden.</i></p> <p><u>Sachverhalt</u></p> <p>Das Bundesarbeitsgericht hatte darüber zu entscheiden, ob der Klägerin ein Anspruch auf Vergütung wegen Annahmeverzugs zusteht. In diesem Zusammenhang ist insbesondere die Frage zu klären, ob die Klägerin verpflichtet war, sich auf eine Infektion mit dem SARS-CoV-2-Virus testen zu lassen.</p> <p>Die als Flötistin bei der Bayerischen Staatsoper beschäftigte Klägerin weigerte sich entgegen dem während der Corona-Pandemie geltenden Hygienekonzept der Beklagten einen Corona-Test vorzulegen. Das Hygienekonzept sah vor, dass alle Mitarbeiter bei Dienstantritt einen negativen PCR-Test vorlegen müssen, andernfalls war eine Teilnahme an Proben und Aufführungen nicht möglich. Die Testung wurde durch die Staatsoper organisiert und kostenfrei durchgeführt.</p> <p>Da sich die Klägerin weigerte, einen Test vorzulegen, wurde sie während dieser Zeit weder beschäftigt noch bezahlt. Die nicht gezahlte Vergütung macht die Klägerin nun klageweise</p>

geltend. Auch begehrt die Klägerin Beschäftigung ohne Verpflichtung zur Vorlage eines Tests. Sie ist der Ansicht, dass es für anlasslose allgemeine PCR-Tests an einer rechtlichen Grundlage fehle. Darüber hinaus böten die Tests keine Sicherheit, seien also ungeeignet und daher unverhältnismäßig.

Die Beklagte ist demgegenüber der Ansicht, dass die Anordnung von Tests unter § 4 Abs. 2 des anwendbaren Tarifvertrags für Musiker in Kulturorchestern (TVK) falle. Auch sei die Anordnung verhältnismäßig.

#### Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Die von der Arbeitnehmerin eingereichte Revision hatte keinen Erfolg. Zur Begründung führt das Bundesarbeitsgericht im Wesentlichen an, dass § 618 Abs. 1 BGB den Arbeitgeber zum Schutz seiner Arbeitnehmer vor Gefahren für Leben und Gesundheit verpflichtet. Die durch § 618 Abs. 1 BGB statuierte Fürsorgepflicht werde durch die öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutznormen des Arbeitsschutzgesetzes konkretisiert. Die arbeitsschutzrechtlichen Maßnahmen könne der Arbeitgeber mittels Weisungen durchsetzen.

Hiervon ausgehend sei die Anweisung des beklagten Freistaats zur Durchführung von PCR-Tests nach dem betrieblichen Hygienekonzept der Bayerischen Staatsoper rechtmäßig gewesen. Um den Vorgaben der Sechsten Bayrischen Infektionsschutzmaßnahmen-Verordnung zu genügen, wurde mit wissenschaftlicher Unterstützung ein Hygienekonzept entwickelt. Mit der regelmäßigen Durchführung von PCR-Tests sollte der Spielbetrieb ermöglicht und die Gesundheit der Beschäftigten geschützt werden. Die auf diesem Konzept beruhenden Anweisungen an die Klägerin entsprachen nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts billigem Ermessen. Auch der mit der Durchführung der Tests verbundene Eingriff in die körperliche Unversehrtheit sei verhältnismäßig.

Vor diesem Hintergrund bestehe kein Anspruch auf Vergütung wegen Annahmeverzugs. Da sich die Klägerin geweigert habe, die Corona-Tests durchzuführen, fehle der Klägerin der für den Annahmeverzug erforderliche Leistungswille.

**Entschädigung nach § 15 Abs. 2  
AGG aufgrund Benachteiligung we-  
gen der (Schwer)Behinderung**

02.06.2022

- 8 AZR 191/21 -

**Kündigung ohne vorherige Zustim-  
mung des Integrationsamts**

**Der Verstoß des Arbeitgebers gegen Vorschriften, die Verfahrens- und/oder Förderpflichten zugunsten schwerbehinderter Menschen enthalten, kann die – vom Arbeitgeber widerlegbare – Vermutung im Sinne von § 22 AGG begründen, dass die Benachteiligung, die der schwerbehinderte Mensch erfahren hat, wegen der Schwerbehinderung erfolgte. Zu diesen Vorschriften gehört § 168 SGB IX, wonach die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber der vorherigen Zustimmung des Integrationsamts bedarf.**

*Das hat der 8. Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden.*

#### Sachverhalt

In Streit stand, ob der Kläger einen Anspruch auf Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG wegen Benachteiligung aufgrund seiner Schwerbehinderung hat.

Der Kläger war als Hausmeister beim Beklagten beschäftigt und aufgrund eines Vertrags zwischen dem Beklagten und der Lutherstadt Wittenberg an einer dortigen Grundschule eingesetzt. Das Arbeitsverhältnis des Klägers wurde durch den beklagten gekündigt. Mehrere Monate nach Ablauf der Kündigungsfrist wurde der Kläger zunächst vorübergehend als schwerbehinderter Mensch anerkannt.

Der Kläger behauptet, dass er noch vor Ausspruch der Kündigung einen Schlaganfall erlitten habe, was dem Beklagten auch am Tag nach dem Schlaganfall mitgeteilt wurde. Er sieht sich daher durch die Kündigung wegen seiner Schwerbehinderung diskriminiert und verlangt Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG.

#### Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass der Kläger keinen Anspruch gegen den Beklagten auf Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG hat.

Zur Begründung führt der 8. Senat des Bundesarbeitsgerichts im Wesentlichen an, dass der Kläger nicht dargelegt habe, dass die Benachteiligung wegen seiner (Schwer)Behinderung erfolgte. Zwar könne der Verstoß des Arbeitgebers gegen § 168 SGB IX im Einzelfall die widerlegbare Vermutung im Sinne von § 22 AGG begründen, dass die Schwerbehinderung

(mit)ursächlich für die Benachteiligung war. Allerdings habe der Kläger einen Verstoß des Beklagten gegen diese Bestimmung nicht schlüssig dargetan. Selbst wenn es zutreffen sollte, dass der Kläger einen Schlaganfall erlitten hat, lägen keine Umstände vor, nach denen im Zeitpunkt der Kündigung durch den Beklagten von einer offenkundigen Schwerbehinderung auszugehen war.

---

## Anstehende Entscheidungen

Mit der nachstehenden Übersicht über bevorstehende Entscheidungen des folgenden Monats sind Sie vorab informiert, über welche Rechtsfragen in Kürze entschieden werden und welche Auswirkungen dies für die Rechtspraxis haben kann!

Gegenstand	Termin/ AZ	Anmerkung/ Hinweis für die Praxis
<b>Bundesarbeitsgericht</b>		
<b>Urlaubsabgeltung</b>	05.07.2022	In Streit steht, ob ein etwaiger Anspruch der Klägerin auf Urlaubsabgeltung wegen Nichtwahrung der arbeitsvertraglich vereinbarten Ausschlussfrist verfallen ist.
<b>Wirksamkeit einer einzelvertraglich vereinbarten Ausschlussfrist</b>	- 9 AZR 341/21 -	<p>Die klagende Arbeitnehmerin kündigte das zur Beklagten bestehende Arbeitsverhältnis, während sie sich in Elternzeit befand und beantragte gleichzeitig ihren Resturlaub. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses machte die Klägerin Urlaubsansprüche für Mutterschutzzeiten in den Jahren 2013 und 2014 geltend. Die Beklagte ist der Ansicht, dass dieser Urlaub aufgrund einzelvertraglich vereinbarter Ausschlussfrist verfallen sei.</p> <p>Der zwischen den Parteien geschlossene Arbeitsvertrag enthält eine Klausel, wonach beiderseitige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit geltend gemacht werden.</p> <p>Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin Urlaubsabgeltung nach § 17 Abs. 4 BEEG in Verbindung mit § 17 Abs. 1 BEEG. Sie ist der Ansicht, dass die Beklagte ihr gegenüber keine Kürzungserklärung abgegeben habe. Auf die im Arbeitsvertrag enthaltene Ausschlussfrist könne sich die Beklagte nicht berufen, da der Arbeitgeber verpflichtet sei, von sich aus konkret und in völliger Transparenz den Arbeitnehmer über die Höhe des Erholungsurlaubs zu informieren. Auch müsse der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auffordern, diesen Urlaub zu nehmen.</p>

Demgegenüber ist die Beklagte der Ansicht, dass sie die Kürzung erklärt und sich auf die Ausschlussfrist berufen habe. Auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Hinweispflicht des Arbeitgebers über den bestehenden Urlaub und die Urlaubsnahme könne sich die Arbeitnehmerin nicht berufen, da bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses kein Erholungsinteresse zum Gesundheitsschutz mehr bestanden habe.

Die Vorinstanzen haben der Klägerin teilweise Recht gegeben, die Klage im Übrigen aber abgewiesen. Zur Begründung wurde im Wesentlichen angeführt, dass die Ansprüche auf Urlaubsabgeltung aufgrund der Ausschlussfrist verfallen seien. Als reiner Geldanspruch könne auch der Anspruch eines Arbeitnehmers auf Urlaubsabgeltung Ausschlussfristen unterliegen. Dem stehe weder der unabdingbare Schutz des gesetzlichen Mindesturlaubs nach §§ 1, 3 Abs. 1, 13 Abs. 1 S. 1 BUrlG noch die vom Europäischen Gerichtshof vorgenommene Auslegung der Richtlinie 2003/88/EG entgegen.

Mit ihrer Revision zum Bundesarbeitsgericht möchte die Klägerin erreichen, dass ihr der vollständige geltend gemachte Anspruch auf Urlaubsabgeltung zugesprochen wird.

---

**Wirksamkeit einer Wartezeitkündigung bei Austritt aus der katholischen Kirche**

21.07.2022

- 2 AZR 130/21 -

Das Bundesarbeitsgericht hat über die Wirksamkeit einer Wartezeitkündigung zu entscheiden, die wegen Austritts aus der katholischen Kirche ausgesprochen wurde.

Die Klägerin war als Hebamme bei der Beklagten, einem Krankenhaus des Deutschen Caritasverbands, tätig. Vor Einstellung füllte die Klägerin einen Personalfragebogen aus, auf dem sie angab, dass sie aus der katholischen Kirche ausgetreten sei. Im Arbeitsvertrag wurden die „Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbands“ (AVR) in Bezug genommen. Diese sehen unter anderem vor, dass Personen, die aus der katholischen Kirche ausgetreten sind, nicht für den Dienst in der Kirche geeignet sind.

Nach Aufnahme der Arbeit durch die Klägerin fiel bei Durchsicht der Unterlagen auf, dass sie aus der katholischen Kirche ausgetreten war. Nach mehreren Gesprächen über die Motive des Kirchenaustritts und der Weigerung der Klägerin, wieder in die Kirche einzutreten, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis.

---



In der gegen die Kündigung gerichteten Klage vertritt die Klägerin die Ansicht, dass die Kündigung wegen Verstoßes gegen § 1 AGG unwirksam sei. Sie habe sich nur wegen des Missbrauchs an minderjährigen Kindern und der mangelnden strafrechtlichen Verfolgung von der katholischen Kirche abgewandt, erfülle aber die Erwartung, die an nicht katholische christliche Mitarbeiter gestellt würden. Die Beklagte geht demgegenüber davon aus, dass die Kündigung nicht als treuwidrig im Sinne von § 242 BGB angesehen werden könne. Aufgrund ihrer bewussten Abkehr von der katholischen Kirche sei die Klägerin für die Tätigkeit einer Hebamme im Krankenhaus der Beklagten nicht geeignet.

Das Arbeitsgericht sah die Kündigung als unwirksam an. Das Landesarbeitsgericht Hamm ging demgegenüber von der Wirksamkeit der Kündigung aus. Dies wird im Wesentlichen damit begründet, dass es unter Beachtung des Selbstverständnisses der katholischen Kirche eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstelle, die Ausübung der Tätigkeit einer Hebamme davon abhängig zu machen, dass ein Austritt aus der katholischen Kirche nicht erfolgt sei. Eine aufgrund des Kirchenaustritts ausgesprochene Kündigung verstoße demnach nicht gegen §§ 1, 7 AGG.

Dagegen wendet sich die Klägerin mit ihrer Revision zum Bundesarbeitsgericht.

## Europäischer Gerichtshof

<b>Gleichbehandlung bei tariflichen Nachtarbeitszuschlägen</b>  <b>Vorabentscheidungsversuchen des Bundesarbeitsgerichts</b>	07.07.2022	Der Europäische Gerichtshof entscheidet im Rahmen eines Vorabentscheidungsversuchs über die Auslegung von Art. 20 und Art. 51 Abs. 1 S. 1 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union sowie über Vorgaben der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG.
	- C-257/21 -	
	- C-258/21 -	In mehreren Ausgangsverfahren streiten die Parteien über die Höhe der tariflichen Zuschläge für Arbeitsstunden, die in Nachtschichten geleistet werden.
		Die jeweiligen Kläger der Ausgangsverfahren leisten Nachtarbeit im Rahmen von Schichtarbeit bei der Beklagten, einem Unternehmen der Getränkeindustrie.
		Der einschlägige Tarifvertrag sieht für regelmäßige Nachtarbeit geringere Zuschläge vor als für unregelmäßige Nachtarbeit. Die Kläger verrichteten mehrere Monate hinweg regemä-

ßige Nachtarbeit. Sie sind der Auffassung, dass die sehr viel geringeren Zuschläge für regelmäßige Nachtarbeit im Vergleich zu den Zuschlägen für unregelmäßige Nachtarbeit gegen Art. 3 Abs. 1 GG und den unionsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen. Sie verlangen daher die Differenzen zwischen den höheren Zuschlägen für unregelmäßige Nachtarbeit und den geleisteten Zuschlägen für regelmäßige Nachtarbeit.

Das Arbeitsgericht Berlin (Urt. v. 16.10.2019 – 39 Ca 9996/19 und 39 Ca 9899/19) hat die Klagen abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Urt. v. 12.06.2020 – 8 Sa 2030/19 und 8 Sa 2029/19) hat ihnen zum Teil stattgegeben. Das Bundesarbeitsgericht hat die Verfahren ausgesetzt und dem Europäischen Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

1. *Wird mit einer tarifvertraglichen Regelung die Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG im Sinn von Art. 51 Abs. 1 Satz 1 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union durchgeführt, wenn die tarifvertragliche Regelung für unregelmäßige Nachtarbeit einen höheren Ausgleich vorsieht als für regelmäßige Nachtarbeit?*

2. *Sofern die Frage zu 1. bejaht wird:*

*Ist eine tarifvertragliche Regelung mit Art. 20 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union vereinbar, die für unregelmäßige Nachtarbeit einen höheren Ausgleich vorsieht als für regelmäßige Nachtarbeit, wenn damit neben den gesundheitlichen Beeinträchtigungen durch die Nachtarbeit auch Belastungen wegen der schlechteren Planbarkeit von unregelmäßiger Nachtarbeit ausgeglichen werden sollen?*

## Gesetzesinitiativen, wichtige Meldungen & Anträge

In diesem Abschnitt werden für den Monat bedeutende Initiativen, Pressemitteilungen und Veröffentlichungen kurz und prägnant auf den Punkt gebracht, sodass Sie stets über Neuerungen sowie bislang lediglich geplante Vorhaben informiert sind.

Gegenstand	Timeline	Anmerkung/ Hinweis für die Praxis
<b>Mindestlohn steigt ab Oktober auf 12 Euro pro Stunde</b>	03.06.2022	Der Deutsche Bundestag hat am 3. Juni 2022 dem Gesetzesentwurf der Bundesregierung zur Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro pro Stunde zugestimmt. Die Erhöhung geht auf eine Vereinbarung im Koalitionsvertrag zurück und tritt am 1. Oktober 2022 in Kraft.
<b>Einigung über eine Richtlinie für Mindestlöhne in Europa</b>	07.06.2022	<p>Der Rat und das Europäische Parlament haben eine vorläufige politische Einigung über den Entwurf einer Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der EU erzielt. Mit der Richtlinie werden Verfahren für die Angemessenheit gesetzlicher Mindestlöhne festgelegt, werden Tarifverhandlungen für die Lohnfestsetzung gefördert und wird der effektive Zugang zum Mindestlohnschutz für diejenigen Arbeitnehmer verbessert, die nach nationalem Recht Anspruch auf einen Mindestlohn haben.</p> <p>Diese Regelungen sieht die vorläufige Einigung im Wesentlichen vor:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Angemessenheit gesetzlicher Mindestlöhne: Die Mitgliedstaaten mit gesetzlichen Mindestlöhnen werden aufgefordert, einen Verfahrensrahmen für die Festlegung und Aktualisierung dieser Mindestlöhne nach klaren Kriterien zu schaffen. Gesetzliche Mindestlöhne sollen mindestens alle zwei Jahre aktualisiert werden.</li> <li>▪ Förderung von Tarifverhandlungen zur Lohnfestsetzung: Die Mitgliedstaaten sollen die Fähigkeit der Sozialpartner zur Aufnahme von Tarifverhandlungen fördern. Insbesondere sollen die Mitgliedstaaten in Fällen, in denen die tarifvertragliche Abdeckung unter einem Schwellenwert von 80 % liegt, einen Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen aufstellen.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Effektiver Zugang: Der Rat und das Europäische Parlament einigten sich auf eine Reihe von Maßnahmen zur Verbesserung des effektiven Zugangs von Arbeitnehmern zum Mindestlohnschutz. Zu diesen Maßnahmen gehören Kontrollen durch Aufsichtsbehörden, leicht zugängliche Informationen über den Mindestlohnschutz und die Entwicklung der Fähigkeit der Durchsetzungsbehörden, gegen Arbeitgeber, die die Vorschriften nicht einhalten, vorzugehen.</li> </ul>
<b>Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige (RL (EU) 2019/1158)</b>	09.06.2022 <i>Regierungsentwurf</i>	<p>Zur weiteren Umsetzung der europäischen Vereinbarkeitsrichtlinie hat die Bundesregierung einen Gesetzesentwurf veröffentlicht. Die Regelungen im Überblick:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Arbeitgeber, die den Wunsch eines Elternteils, die Arbeitszeit in der Elternzeit zu verringern oder zu verteilen, nicht entsprechen, werden verpflichtet, ihre Entscheidung zu begründen. Hierdurch werden die Umstände, die zur Ablehnung des Antrages geführt haben, auch für die betroffenen Eltern transparent.</li> <li>▪ Arbeitgeber in Kleinbetrieben werden verpflichtet, Beschäftigten, die den Abschluss einer Vereinbarung über eine Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz oder dem Familienpflegezeitgesetz beantragen, innerhalb einer Frist von vier Wochen ab Zugang des Antrages zu antworten. Im Fall einer Ablehnung des Antrags ist diese zu begründen.</li> <li>▪ Für Beschäftigte in Kleinbetrieben, die mit ihrem Arbeitgeber eine Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz oder dem Familienpflegezeitgesetz vereinbaren, wird             <ul style="list-style-type: none"> <li>– geregelt, dass sie die Freistellung vorzeitig beenden können, wenn die oder der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig oder die häusliche Pflege der oder des nahen Angehörigen unmöglich oder unzumutbar ist und</li> <li>– ein Kündigungsschutz für die Dauer der vereinbarten Freistellung eingeführt.</li> </ul> </li> <li>▪ Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz wird für Fragen im Zusammenhang mit Diskriminierung, die unter die Richtlinie (EU) 2019/1158 fallen, für zuständig bestimmt.</li> </ul>
<b>Verordnung zur Verlängerung der Zugangserleichterungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld</b>	22.06.2022 <i>Referentenentwurf</i>	<p>Mit der Kurzarbeitergeldzugangsverordnung, die am 22. Juni 2022 vom Kabinett beschlossen wurde, werden bis zum Ablauf des 30. September 2022 die Zugangserleichterungen verlängert. Die Verordnung enthält im Wesentlichen folgende Regelungen:</p>

- 
- Es ist für Betriebe bis zum 30. September 2022 weiterhin ausreichend, wenn mindestens 10 Prozent ihrer Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sind (regulär mindestens ein Drittel).
  - Zur Vermeidung von Kurzarbeit sollen die Beschäftigten nach wie vor keine Minusstunden vor dem Bezug von Kurzarbeitergeld aufbauen müssen.
  - Auch Betriebe, die am 1. Juli 2022 neu oder nach einer mindestens dreimonatigen Unterbrechung erneut Kurzarbeit anzeigen müssen, können bis zum Ablauf des 30. September 2022 von den Zugangserleichterungen profitieren.

---

**Bundestag billigt Gesetzesentwurf zur Änderung des Nachweisgesetzes**

23.06.2022

Der Bundestag hat am 23. Juni 2022 das Gesetz zur Änderung des Nachweisgesetzes verabschiedet. Damit setzt der Gesetzgeber die EU-Arbeitsbedingungenrichtlinie um. Durch die Änderungen im Nachweisgesetz wird der Arbeitgeber nicht nur verpflichtet, noch umfangreicher Vertragsbedingungen kurzfristig schriftlich niederzulegen. Zukünftig droht bei einem Verstoß gegen das Nachweisgesetz neben den bisherigen Sanktionen auch ein Bußgeld für den Arbeitgeber.

Folgende wesentliche Neuerungen sieht der Gesetzesentwurf vor:

- Die Vertragsinhalte, die Arbeitgeber schriftlich niederlegen müssen, wurden deutlich ausgeweitet. Neben den bisher erforderlichen Angaben muss zukünftig beispielsweise auch das Enddatum der Beschäftigung bei befristeten Arbeitsverhältnissen, die Dauer einer etwaig vereinbarten Probezeit und das bei der Kündigung von Arbeitsverhältnissen von beiden Seiten einzuhaltende Verfahren schriftlich niedergelegt werden.
  - Für den zu erbringenden Nachweis sieht das Nachweisgesetz zukünftig zwingend die Schriftform vor.
  - Die Zeitpunkte für die Nachweispflicht wird entsprechend der europäischen Vorgaben vorverlagert. Die Niederschrift zu einigen Angaben (wie z.B. Name der Vertragsparteien, Höhe des Arbeitsentgelts und der vereinbarten Arbeitszeit) sollen dem Arbeitnehmer bereits am ersten Tag der Arbeitsleistung ausgehändigt werden.
  - Weitere Neuerung ist die Einführung eines Ordnungswidrigkeitstatbestandes. Kommen Arbeitgeber ihren Nachweispflichten nicht ordnungsgemäß nach, droht zukünftig ein Bußgeld in Höhe von bis zu 2.000 EUR.
-

- 
- Auch weitere Gesetze werden zwecks Umsetzung der Arbeitsbedingungenrichtlinie geändert.

Nähere Informationen zu den Änderungen des Nachweisgesetzes sowie eine Handlungsempfehlung für Arbeitgeber finden Sie in unserem [Legal Update](#).

---

## Für Sie vor Ort: Ihre Ansprechpartner



**Dr. Ulrich Fülbier**  
**Leiter Arbeitsrecht**  
 Prinzregentenstraße 22  
 80538 München  
 T: +49 89 3090667 62  
 ufuelbier@goerg.de



**Dr. Thomas Bezani**  
 Kennedyplatz 2  
 50679 Köln  
 T: +49 221 33660 544  
 tbezani@goerg.de



**Dr. Axel Dahms**  
 Kantstraße 164  
 10623 Berlin  
 T: +49 30 884503 122  
 adahms@goerg.de



**Burkhard Fabritius, MBA**  
 Alter Wall 20 – 22  
 20457 Hamburg  
 T: +49 40 500360 755  
 bfabritius@goerg.de



**Dr. Dirk Freihube**  
 Ulmenstraße 30  
 60325 Frankfurt am Main  
 T: +49 69 170000 159  
 dfreihube@goerg.de



**Dr. Ralf Hottgenroth**  
 Kennedyplatz 2  
 50679 Köln  
 T: +49 221 33660 504  
 rhottgenroth@goerg.de



**Dr. Christoph J. Müller**  
 Kennedyplatz 2  
 50679 Köln  
 T: +49 221 33660 524  
 cmueller@goerg.de



**Dr. Lars Nevian**  
 Ulmenstraße 30  
 60325 Frankfurt am Main  
 T: +49 69 170000 210  
 lnevian@goerg.de



**Dr. Marcus Richter**  
 Kennedyplatz 2  
 50679 Köln  
 T: +49 221 33660 534  
 mrichter@goerg.de



**Dr. Frank Wilke**  
 Kennedyplatz 2  
 50679 Köln  
 T: +49 221 33660 508  
 fwilke@goerg.de

**GÖRG**

IHRE WIRTSCHAFTSKANZLEI

## Nie weit entfernt – Unsere Standorte

### **BERLIN**

T: +49 30 884503-0  
berlin@goerg.de

### **HAMBURG**

T: +49 40 500360-0  
hamburg@goerg.de

### **FRANKFURT AM MAIN**

T: +49 69 170000-17  
frankfurt@goerg.de

### **KÖLN**

T: +49 221 33660-0  
koeln@goerg.de

### **MÜNCHEN**

T: +49 89 3090667-0  
muenchen@goerg.de