



- > **Aktuelles: Neue Pflichten für Arbeitgeber durch Änderung des Nachweisgesetzes und des TzBfG**
- > **Digitale Signaturen im Arbeitsverhältnis: Änderungen im Nachweisgesetz zum 1.8.2022**
- > **Pfändung von Lohn: Neue Pfändungsfreigrenzen**
- > **Sterbegeld: Unpfändbarkeit des Sterbegelds**

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen hat zu wichtigen Änderungen im Nachweisgesetz und im Teilzeit- und Befristungsrecht geführt. Die Änderungen sind zum 1.8.2022 in Kraft getreten und wirken sich vor allem auf den Abschluss von Arbeitsverträgen aus.

Neue Nachweis- und Informationspflichten durch Änderungen im Nachweisgesetz

Das Nachweisgesetz hat schon bisher die Arbeitgeber verpflichtet, nach dem Abschluss von Arbeitsverträgen eine Information über die wesentlichen Vertragsbedingungen an den neuen Beschäftigten zu verschicken. Durch die Änderungen zum 1.8. ist die Informationspflicht erheblich erweitert worden. So muss künftig zusätzlich auf die vereinbarte Schichtarbeit, auf den Arbeitszeitrahmen bei Arbeit auf Abruf, auf die vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung und auf das Kündigungsverfahren hingewiesen werden. Neu ist auch, dass bei unrichtiger oder unvollständiger Information ein Bußgeld bis zu 2.000 EUR droht.

Pflichten bei bestehenden Arbeitsverträgen

Bei bereits bestehenden Arbeitsverträgen können die Beschäftigten den Arbeitgeber auffordern, eine Information über die wesentlichen Vertragsbedingungen zu erteilen. Dann muss geprüft werden, welche im NachwG genannten Angaben bereits mitgeteilt wurden, welche Angaben fehlen und was aufgrund der Ausweitung der nachzuweisenden Arbeitsbedingungen noch mitgeteilt werden muss. Der Nachweis muss spätestens 7 Tage nach der Aufforderung schriftlich erteilt werden.

Änderungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz

Nach der neuen Fassung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes muss der Arbeitgeber künftig Teilzeit-Änderungswünsche und Entfristungsverlangen der Beschäftigten innerhalb eines Monats in Textform mit einer Begründung beantworten. Außerdem ändern sich die Probezeit im befristeten Arbeitsverhältnis und die Regelung der Arbeit auf Abruf.

Weiterhin **erfolgreiches Arbeiten** mit dem Haufe TV-L Office wünscht Ihnen

Alexander Gabele
Chefredakteur Haufe TV-L Office

Aktuelles

Neue Pflichten für Arbeitgeber durch das Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union

[Haufe Index 15274421](#)

Zum 1.8.2022 sind Änderungen im Nachweisgesetz, im Teilzeit- und Befristungsgesetz, im Berufsbildungsgesetz und im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz in Kraft getreten. Lesen Sie in diesem Überblicksbeitrag, was zu beachten ist.

Lexikon

Digitale Signaturen im Arbeitsverhältnis

[Haufe Index 15091135](#)

Am 1.8.2022 sind umfangreiche Änderungen im Nachweisgesetz in Kraft getreten. Das Gesetz sieht aber weiterhin eine eigenhändige Unterzeichnung des Nachweises der wesentlichen Arbeitsbedingungen vor.

DRK-TV

[Haufe Index 1707342](#)

Der Beitrag berücksichtigt die Änderungen durch den 46. Änderungstarifvertrag vom 22.2.2021, den TV-Fahrradleasing-DRK sowie den Tarifvertrag Corona-Zulage 2020. Außerdem wurden Ausführungen zur Darlegungs- und Beweislast im Überstundenprozess sowie aktuelle Rechtsprechung zu den Tätigkeitsmerkmalen für Leitungskräfte in der Pflege und zur Stufenregelung im Sozial- und Erziehungsdienst eingearbeitet.

Pfändung von Lohn

[Haufe Index 712260](#)

Der Beitrag berücksichtigt die neue Pfändungsfreigrenzenbekanntmachung vom 25.5.2022 sowie Änderungen des § 850a Nr. 4 ZPO. Zudem hat das BAG für Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung entschieden, dass kein pfändbares Einkommen i.S.v. § 850 Abs. 2 ZPO vorliegt. Es ist insbesondere ohne Bedeutung, ob die Entgeltumwandlungsvereinbarung vor oder erst nach Zustellung des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses getroffen wurde.

Schichtarbeit

[Haufe Index 14051294](#)

Nichtärztliche Beschäftigte in Universitätskliniken, Krankenhäusern, sonstigen Einrichtungen und Heimen, die unter den Geltungsbereich von § 43 TV-L fallen, erhalten ab 1.1.2022 im Fall ständiger Wechselschichtarbeit eine Wechselschichtzulage von 150 EUR monatlich (§ 43 Nr. 5 Ziff.

3 TV-L) und im Fall ständiger Schichtarbeit eine Schichtzulage von 60 EUR monatlich (§ 43 Nr. 5 Ziff. 4 TV-L).

Sonderurlaub

[Haufe Index 1434935](#)

Die Dauer des Sonderurlaubs ist nicht tariflich festgeschrieben und hängt somit maßgeblich von dem wichtigen Grund des Beschäftigten, aber auch von den dienstlichen oder betrieblichen Bedürfnissen auf Seiten des Arbeitgebers ab. Letztlich liegt die Festlegung der Befristung im pflichtgemäßen Ermessen des Arbeitgebers.

Sterbegeld

[Haufe Index 1624804](#)

Gemäß § 850a Nr. 7 ZPO ist das Sterbegeld, das vom Arbeitgeber gezahlt wird, unpfändbar. Da § 850a Nr. 7 ZPO in § 850d Abs. 1 ZPO nicht aufgeführt ist, ist auch eine Pfändung des Sterbegeldes durch Unterhaltsgläubiger nicht möglich. Weil der Sterbegeldanspruch nicht pfändbar ist, kann er auch nicht vom Sterbegeldberechtigten abgetreten (§ 400 BGB) oder verpfändet (§ 1274 Abs. 2 BGB) werden. Eine Aufrechnung gegenüber einer Forderung des Arbeitgebers ist nach § 394 Satz 1 BGB unzulässig.

Studenten, Schüler

[Haufe Index 712604](#)

Die Verdienstgrenze für geringfügig entlohnte Beschäftigten wird ab dem 1.10.2022 auf 520 EUR angehoben.

Arbeitshilfen

Nachweispflichten im Arbeitsverhältnis (interaktive Grafik)

[Haufe Index 15217191](#)

Nachweisgesetz, Niederschrift der wesentlichen Vertragsbedingungen

[Haufe Index 1091276](#)

Rechner Lohnpfändung

[Haufe Index 5070805](#)

Online-Seminar TV-L – im Abo enthalten

Aktuelle Rechtsprechung zur Stufenzuordnung im TVöD/TV-L

 13.9.2022  10:30 Uhr

Referentin: Jutta Schwerdle