

Diese Zusammenfassung informiert allgemein zu den einzuhaltenden Vorschriften der sozialen Konditionalität.

Die bekannten Regelungen der Konditionalität sind ab **1. Januar 2025** um die **soziale** Konditionalität ergänzt und damit zusätzlich voll umfänglich einzuhalten. Es handelt sich um folgende EU -Richtlinien:

Richtlinie 2019/1152: transparente und berechenbare Arbeitsbedingungen

Kernpunkte der Richtlinie:

Pflicht zur Unterrichtung über die wesentlichen Vertragspunkte und Mindestanforderungen an die Arbeitsbedingungen in schriftlicher bzw. textlicher Form und mindestens aufzunehmen nach dem Nachweisgesetz:

1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien
2. der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses
3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: das Enddatum oder die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses
4. der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden oder seinen Arbeitsort frei wählen kann
5. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit
6. sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit
7. die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts, die jeweils getrennt anzugeben sind, und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung
8. die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen, 9. bei Arbeit auf Abruf nach § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes: 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, innerhalb derer der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen hat
10. sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen
11. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs
12. ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung
13. wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagt, der Name und die Anschrift dieses Versorgungsträgers; die Nachweispflicht entfällt, wenn der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist
14. dass bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage; § 7 des Kündigungsschutzgesetzes ist auch bei einem nicht ordnungsgemäßen Nachweis der Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage anzuwenden
15. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter

Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen. (Auszug aus: <https://www.gesetze-im-internet.de/nachwg/NachwG.pdf>)

Ansprechpartner:

Hartmut Osterkamp
Fachbereich 51 – Betriebswirtschaft, Bauen, Energie, Arbeitnehmerberatung
Referent Arbeitnehmerberatung
Telefon: 0251 2376 369

Email: hartmut.osterkamp@lwk.nrw.de

Richtlinie 89/391/EWG: Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer

Diese Richtlinie legt umfassende Maßnahmen fest, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer zu gewährleisten und kontinuierlich zu verbessern.

Sie regelt den Arbeitsschutz und trifft beifolgenden Beschäftigungsformen zu:

Voll - oder Teilzeit (auch Auszubildende)

Geringfügige Beschäftigung (Minijob)

Kurzzeitige Beschäftigung (70 Tage / 90 Tage – Regelung Saisonbeschäftigung)

entlohnte mitarbeitende Familienmitglieder (mit Arbeitsvertrag)

Richtlinie 2009/104/EG: Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln

Kernpunkte der Richtlinie:

Mindestanforderungen und Überprüfung von Arbeitsmittel

Ergonomie und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Möglichkeiten zur Sicherstellung der Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz:

SVLFG Unternehmermodell:

Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigte, können diese Anforderungen durch Teilnahme am alternativen Betreuungsmodell der SVLFG (LUV Modell) erfüllen und selbst einschätzen, welcher externe Betreuungsbedarf vorliegt.

Das Modell besteht aus einem **3**-tägigen Grundlehrgang und einem **2**-tägigen Aufbaulehrgang mit regelmäßigen Fortbildungen.

Die Gefahren sind immer zu evaluieren und bei Unklarheiten eine Fachkraft für Arbeitssicherheit und ein Betriebsarzt hinzuzuziehen. Unterweisungen sind durchzuführen und zu dokumentieren.

Eine *Auslagerung* des Parts „Arbeitssicherheit“ ist ebenfalls möglich. U.a. sind Anbieter mit ausgebildeten Fachkräften für Arbeitssicherheit bei

Landwirtschaftskammer NRW
Maschinenring
oder privaten Anbietern
zu finden.

In Fall der Beschäftigung eines Mitarbeiters sind die Gefährdungsbeurteilungen, Betriebsanweisungen, Prüfprotokolle, verpflichtenden Aushänge und die Unterweisungen schriftlich vor Ort vorzuhalten.

Verstößen gegen die o.g. Vorschriften, sowie weiteren gesetzlichen Regelungen im Arbeitsschutz, werden neben rechtskräftig verhängten Straf- und Bußgeldern zukünftig die Prämien bei der Auszahlung sanktioniert. Verstöße können durch Arbeitsgerichte, Sozialversicherungsträger und Fachbehörden (Amt für Arbeitsschutz bei der Bezirksregierung) festgestellt werden.

Ansprechpartnerin:

Andrea Beckmann

Fachbereich 51 – Betriebswirtschaft, Bauen, Energie, Arbeitnehmerberatung
Arbeitssicherheitstechnische Beratung

Telefon: 02574 927-734

Mobil: 0160 92220769

E-Mail: andrea.beckmann@lwk.nrw.de

Eine Übersicht zu den einzuhaltenden Vorschriften, die aber nicht die gründliche betriebsindividuelle Auseinandersetzung mit den verbindlichen Rechtsvorschriften ersetzt.

	Rechtsvorschrift	Anzuwendende Bestimmungen	Link zum Gesetz
1.	Nachweisgesetz	§ 2 Absatz 1, § 3 in Verbindung mit § 2 Absatz 1	https://www.gesetze-im-internet.de/nachwg/index.html
2.	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz	§ 11 Absatz 1 sowie Absatz 2	https://www.gesetze-im-internet.de/a_g/
3.	Arbeitsschutzgesetz	§§ 3 bis 6, 9 und 10 sowie 12 und 17	https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/index.html
4.	Arbeitssicherheitsgesetz	§§ 2, 5 und 11	https://www.gesetze-im-internet.de/asig/index.html
5.	Betriebssicherheitsverordnung	§§ 4 bis 6 sowie 10, 12 und 14	https://www.gesetze-im-internet.de/betrsvchv_2015/
6.	Teilzeit- und Befristungsgesetz	§ 12 Absatz 3 und § 15 Absatz 3	https://www.gesetze-im-internet.de/tzbfhg/index.html

7.	Bürgerliches Gesetzbuch	§ 622 Absatz 3	https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/
8.	Berufsbildungsgesetz	§§ 11, 20	https://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/index.html
9.	Gewerbeordnung	§ 111	https://www.gesetze-im-internet.de/gewo/index.html