



Arbeitsverträge – sind Ihre Vorlagen fit für die Änderungen im Nachweisgesetz?

Am 23. Juni 2022 hat der Deutsche Bundestag den Gesetzentwurf zur Umsetzung der EU-Richtlinie 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union verabschiedet. Ab dem 1. August 2022 müssen Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer über wesentliche Bedingungen des Arbeitsverhältnisses schriftlich informieren. Diese Informationen übersteigen die Pflichten aus dem bisherigen Nachweisgesetz teils an wesentlichen Punkten und können bei Verstoß mit einem empfindlichen Bußgeld geahndet werden.

Eine erste wesentliche Änderung findet sich direkt in § 1 NachwG. So findet das Gesetz künftig auf alle Arbeitnehmer Anwendung und somit auch auf Aushilfen, welche nur vorübergehend höchstens bis zu einem Monat eingestellt werden.

Weiter hat der Arbeitgeber gemäß § 2 Abs. 1 NachwG künftig unter anderem auch

- **den 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,
- **die Dauer der Probezeit**, sofern vereinbart,
- **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,
- **die vereinbarte Arbeitszeit**, nebst vereinbarten Ruhepausen und Ruhezeiten sowie im Falle von Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und die Voraussetzungen für Schichtänderungen,
- die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden, der festgelegte Zeitrahmen, die Frist innerhalb derer die Lage der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen ist und weitere **Rahmenbedingungen soweit Arbeit auf Abruf nach § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes vereinbart wurde**,
- bei vom Arbeitgeber **bereitgestellten Fortbildungen** einen etwaigen Anspruch des Arbeitnehmers,
- ggf. Angaben zum Versorgungsträger soweit der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine **betriebliche Altersversorgung** zusagt,

Wirtschaftsprüfer
Steuerberater
Rechtsanwälte
Unternehmensberater

info@renneberg-gruppe.de
renneberg-gruppe.de

■ **Göttingen – Gleichen**
Kleines Feld 7
37130 Gleichen – Klein Lengden
Telefon: 05508 9766-0
Telefax: 05508 9766-60

■ **Göttingen – Zentrum**
Bürgerstraße 42 a
37073 Göttingen
Telefon: 0551 770 771-0
Telefax: 0551 770 771-360

■ **Hamburg**
Am Sandtorkai 50 (SKAI)
20457 Hamburg
Telefon: 040 300 6188-400
Telefax: 040 300 6188-64



- das im Falle 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

schriftlich niederzulegen. Leider hält der Gesetzgeber an der Papierform fest und schließt eine elektronische Dokumentation aus. Dabei ermöglicht die Richtlinie 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in Art. 3 ausdrücklich auch eine Bereitstellung in elektronischer Form. Angesichts der stetig voranschreitenden Digitalisierung und des Wandels hin zu mobilem und flexiblem Arbeiten, dürfte diese festgefahrene Vorgabe bestenfalls als rückschrittlich zu bezeichnen sein.

Um seinen Informationspflichten nachzukommen, hat der Arbeitgeber bei neu eingegangenen Arbeitsverhältnissen ab dem 1. August 2022 nur eine kurze Zeitspanne zur Verfügung. So müssen unter anderem Name der Vertragsparteien und Höhe des Arbeitsentgelts bereits am ersten Arbeitstag ausgehändigt werden. Spätestens am siebten Arbeitstag müssen weitere Informationen über bspw. Befristungen, Arbeitsort, Probezeit oder Überstunden mitgeteilt werden. Innerhalb eines Monats nach Beginn ist unter anderem die Mitteilung über Urlaub, betriebliche Altersversorgung und Kündigungsverfahren verpflichtend niederzulegen. Bei bereits bestehenden Arbeitsverhältnissen hat der Arbeitgeber die Informationen auf Verlangen des Arbeitnehmers innerhalb von sieben Tagen auszuhändigen.

Ebenfalls wurden die Dokumentationspflichten des Arbeitgebers für Arbeitnehmer, die ihre Tätigkeit länger als vier Wochen am Stück im Ausland erbringen bzw. deren Aufenthalt unter die RL 96/71/EG fällt, verschärft. Vor Abreise muss unter anderem über die Währung in der die Entlohnung erfolgt oder die geplante Dauer der Arbeiten im Ausland informiert werden.

Verstößt der Arbeitgeber gegen seine Pflichten aus dem Nachweisgesetz, so begeht er eine Ordnungswidrigkeit. Damit hat ein Verstoß künftig nicht mehr nur Nachteile in einem zivil- oder arbeitsrechtlichen Verfahren, sondern kann mit einer Geldbuße von bis zur 2.000,00 Euro geahndet werden.

Ob künftig die fachlich obersten Landesbehörden für Kontrollen zuständig sein werden oder ob diese von ihrer Befugnis Gebrauch machen, diese Aufgabe auf andere Behörden oder Stellen zu übertragen, bleibt abzuwarten. Arbeitnehmer können Verstöße ihrer Arbeitgeber jedoch künftig zur Anzeige bringen und diese dadurch teils empfindlich treffen.



Als Arbeitgeber empfiehlt es sich daher, frühzeitig ein allgemeines Informationsblatt bereit zu halten, welches bei Anfragen eines Arbeitnehmers entsprechend den jeweiligen Grundlagen des Arbeitsverhältnisses ausgefüllt wird. Auch bestehende Vorlagen oder Muster der eigenen Arbeitsverträge sollten von Arbeitgebern auf den Prüfstand gestellt werden. Eine Überprüfung der Arbeitsvertragsvorlagen sollte grundsätzlich regelmäßig erfolgen, um im Fall der Fälle nicht negativ überrascht zu werden. Zum einen entwickelt sich die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte stetig weiter, sodass ältere Arbeitsvertragsvorlagen bereits überholt und Klauseln in Teilen unwirksam sind. Zum anderen bietet es sich an, Informationspflichten des Nachweisgesetzes direkt in Arbeitsvertragsvorlagen aufzunehmen, um diesen in einem Zug fristgerecht nachkommen zu können.

Wirtschaftsprüfer
Steuerberater
Rechtsanwälte
Unternehmensberater

Kommen Sie gerne auf uns zu, wenn Sie Fragen rund um das Thema Informationspflichten des Arbeitgebers haben oder wir Ihnen bei der Erstellung eines allgemeinen Informationsblattes oder der Überprüfung und Überarbeitung Ihrer Arbeitsverträge behilflich sein sollen:

Dorothea Clausonet
clausonet@renneberg-gruppe.de
040-3006188-440