

Neues Nachweisgesetz und weitere gesetzliche Änderungen

Neue Arbeitsverträge jetzt möglichst schriftlich und mit mehr Inhalt!

Am 1. August 2022 tritt das neue Nachweisgesetz (NachwG) in Kraft, welches für Arbeitgeber eine Reihe von neuen Pflichten mit sich bringt. Arbeitgeber müssen Mitarbeitenden ab dem 1. August 2022 mehr Informationen mitteilen als bisher. Das muss schriftlich geschehen. Bei Verstößen drohen dem Arbeitgeber Bußgelder bis 2.000 Euro. Hintergrund für die Änderung des Nachweisgesetzes ist eine EU-Richtlinie.

Prüfung aller Arbeitsvertragsmuster

Arbeitgeber sollten bis zum 1. August 2022 ihre bislang verwendeten Arbeitsvertragsmuster überprüfen und entsprechend anpassen. Außerdem sollten sie ein Informationsblatt anfertigen, das sie bestehenden Mitarbeitenden auf Anfrage zur Verfügung stellen können. Dabei muss die Schriftform beachtet werden. Die im NachwG erforderlichen Informationen können nicht in elektronischer Form mitgeteilt werden.

Arbeitgeber müssen weitergehend informieren

1. Katalog an Nachweispflichten wurde erweitert

Der Katalog an Nachweispflichten aus § 2 NachwG wurde um zusätzliche Punkte erweitert. Dazu gehören:

- die Zusammensetzung sowie die Höhe des Arbeitsentgeltes einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts, die jeweils getrennt anzugeben sind, deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung,
- die Dauer der vereinbarten Probezeit,
- die vereinbarte Arbeitszeit, die vereinbarten Ruhepausen und -zeiten (bei vereinbarter Schichtarbeit auch das Schichtsystem, der Schichtrythmus und die Voraussetzungen für Schichtänderungen),
- bei Arbeit auf Abruf die Vereinbarung, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat, die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden, ferner der Zeitrahmen (Referenztage und -stunden), der für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist, und die Frist, innerhalb derer der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen hat,
- die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen,
- dass bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses vom 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,
- Ansprüche auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildungen,
- (falls vereinbart), die Wahl des Arbeitsortes durch den Arbeitnehmer
- der Name und die Anschrift des Versorgungsträgers, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagt und wenn nicht der Versorgungsträger selbst dazu verpflichtet ist, den Arbeitnehmer selbst zu informieren

Hinweis: Auf geltende Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen darf weiterhin verwiesen werden. Zusätzlich ist nun auch der Verweis auf kirchliche Arbeitsvertragsbedingungen zulässig. Jedoch gilt das nicht für alle Bedingungen des Arbeitsverhältnisses.

2. Erweiterte Unterrichtungspflichten bei länger dauernder Auslandstätigkeit

Im Falle einer länger als vier aufeinanderfolgende Wochen dauernden Auslandstätigkeit des Arbeitnehmers werden auch die Unterrichtungspflichten in diesem Zusammenhang erweitert und detailliert. Der Arbeitgeber muss schriftlich festhalten:

- zusätzlich das Land oder die Länder, in dem oder in denen die Arbeit im Ausland geleistet werden soll,
- die geplante Dauer der Arbeit,
- sofern vereinbart, auch mit dem Auslandsaufenthalt verbundene Geld- oder Sachleistungen, insbesondere Entsendezulagen und zu erstattende Reise-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten,

- die Angabe, ob eine Rückkehr des Arbeitnehmers vorgesehen ist, und
- gegebenenfalls die Bedingungen der Rückkehr.

3. Anwendungsbereich des Nachweisgesetzes wird auf Aushilfen erweitert

Der Anwendungsbereich des Nachweisgesetzes wird erweitert. Die bislang vorgesehene Ausnahme für Aushilfen, die für maximal einen Monat eingestellt werden, gilt nicht mehr. Künftig sind alle Arbeitnehmer vom Nachweisgesetz erfasst.

Wie lange haben Arbeitgeber Zeit, das Nachweisgesetz umzusetzen?

1. Neueinstellung ab 1. August 2022

Die neuen Nachweispflichten gelten in erster Linie bei Neueinstellungen, die ab dem 1. August 2022 vorgenommen werden. Arbeitgeber sollen darauf achten, die Standardabläufe im Unternehmen rechtzeitig nachweisgerecht anzupassen.

Bereits am ersten Arbeitstag muss dem Arbeitnehmer im Zuge des neuen Nachweisgesetzes die Niederschrift mit den Informationen über den Namen und die Anschrift der Vertragsparteien, das Arbeitsentgelt und seine Zusammensetzung sowie über die Arbeitszeit vorliegen. Die weiteren Nachweise müssen dem Arbeitnehmer spätestens nach sieben Kalendertagen vorliegen.

2. Bereits vor dem 1. August bestehende Arbeitsverhältnisse

Mitarbeiter, die bereits vor dem 1. August 2022 in einem Unternehmen beschäftigt sind, müssen nur dann schriftlich über ihre wesentlichen Arbeitsbedingungen unterrichtet werden, wenn sie den Arbeitgeber hierzu auffordern.

Innerhalb der 7-Tage-Frist sind auf Verlangen des Arbeitnehmers folgende Angaben zu machen:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien,
- Beginn des Arbeitsverhältnisses,
- bei befristeten Arbeitsverhältnissen die Dauer und das Enddatum,
- Arbeitsort,
- Beschreibung der Tätigkeit,
- Dauer der Probezeit,
- Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgeltes,
- Arbeitszeit, gegebenenfalls Regelungen für Arbeit auf Abruf sowie die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden.

Innerhalb eines Monats sind auf Verlangen des Arbeitnehmers folgende Angaben zu machen:

- Informationen über den Urlaub,
- Informationen zur betrieblichen Altersversorgung,
- Informationen zur Pflichtfortbildung,
- Informationen zum Kündigungsverfahren
- Angaben zu geltenden Kollektivvereinbarungen

Bei Änderungen der wesentlichen Arbeitsbedingungen in bestehenden Arbeitsverhältnissen muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer **spätestens am Tag der Änderung** unterrichtet haben. Gesetzesänderungen oder Änderungen in Tarifverträgen oder Betriebs- oder Dienstvereinbarungen müssen weiterhin nicht schriftlich angezeigt werden.

Welche Sanktionen drohen bei Verstößen gegen das NachwG?

Derjenige, der eine der genannten wesentlichen Vertragsbedingungen nicht richtig, nicht vollständig und in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig niederlegt, handelt ordnungswidrig. Ein Verstoß kann mit einer Geldbuße bis zu 2.000 Euro geahndet werden.

Empfehlungen zu den Änderungen des Nachweisgesetzes

Arbeitgeber sollten sich schnellstmöglich mit den Änderungen vertraut machen. Bei neuen Arbeitsverträgen sollte der Arbeitgeber die bisher genutzten Musterarbeitsverträge auf Konformität überprüfen und die notwendigen Anpassungen vornehmen. Generell ist es möglich, bei Vertragsschluss ein entsprechendes Informationsblatt auszuhändigen. Das Nachweisgesetz sieht nicht vor, dass die Information zwingend im Arbeitsvertrag erfolgen muss.

Soweit ein Musterarbeitsvertrag konkrete Angaben zum Arbeitsentgelt enthält, sollten schon in Hinblick auf die Transparenz die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro ab 1. Oktober 2022 berücksichtigt werden. Wenn hierzu keine kollektive Vereinbarung besteht, ist auch eine Regelung zu Homeoffice und mobilem Arbeiten im Arbeitsvertrag sinnvoll. Ebenfalls überprüfen sollten Arbeitgeber ihre Musterverträge auf Ausschlussfristen und Verfallklauseln.

Was gilt bei bestehenden Arbeitsverträgen?

Auch hier sollte ein Informationsblatt vorbereitet werden, welches im Rahmen von bestehenden Arbeitsverhältnissen dem Arbeitnehmer kurzfristig ausgehändigt werden kann, da dem Arbeitgeber nach Aufforderung durch den Arbeitnehmer lediglich eine Frist von in der Regel sieben Tagen (bzw. für bestimmte Angaben eine Frist von einem Monat) zur Beantwortung und zur Aushändigung einer (neuen) Niederschrift über die wesentlichen Bedingungen seines Arbeitsverhältnisses verbleibt. Eine Anpassung der Arbeitsverträge ist grundsätzlich nicht notwendig.

Mit dem Gesetz zur Umsetzung der EU-Richtlinie wurden neben dem Nachweisgesetz weitere Gesetze geändert, insbesondere das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz und das Teilzeit- und Befristungsgesetz.

Änderungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

Im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) werden die Nachweispflichten des § 11 um die Pflicht zum Nachweis über die Identität des Entleihers erweitert.

- Dem Leiharbeiter müssen vor jeder Überlassung Firma und Anschrift des Entleihers in Textform mitgeteilt werden.
- Zusätzlich wird der Entleiher verpflichtet, Leiharbeitnehmern, die ihm mindestens sechs Monate überlassen sind und die in Textform ihren Wunsch nach Abschluss eines Arbeitsvertrags äußern, eine begründete Antwort in Textform innerhalb eines Monats zu übermitteln. Welchen Inhalt und Umfang die begründete Antwort haben soll, lässt der Gesetzgeber indes offen.

Änderungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz

Auch das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) wird zum 1. August 2022 angepasst:

- Eine in einem befristeten Arbeitsverhältnis etwaig vereinbarte Probezeit muss nun in einem angemessenen Verhältnis zur Dauer des befristeten Arbeitsverhältnisses und zur Art der Tätigkeit stehen. Hiervon werden voraussichtlich insbesondere kurze Befristungen betroffen sein, bei denen eine bislang zulässige Probezeit von 6 Monaten unter Umständen künftig nicht mehr zulässig sein wird, diese stattdessen nur wenige Wochen oder Monate dauern darf.
- Ist ein befristet eingestellter Arbeitnehmer bereits länger als sechs Monate für den Arbeitgeber tätig, kann er dem Arbeitgeber den Wunsch nach Begründung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses anzeigen. Der Arbeitgeber ist dann wiederum verpflichtet, dem Arbeitnehmer innerhalb eines Monats eine begründete Antwort in Textform zu geben. Aus welchem Inhalt und Umfang die begründete Antwort bestehen soll, lässt der Gesetzgeber auch hier offen.

Tipp: Sie benötigen Unterstützung bei der Anpassung Ihrer Arbeitsverträge oder sind sich unsicher, ob diese angepasst werden müssen? Dann vereinbaren Sie einen Termin mit den Fachanwälten für Arbeitsrecht der ETL Rechtsanwälte oder schicken Sie eine E-Mail mit Ihrem Vertragsmuster. Die ETL Rechtsanwälte der zentralen Prüfstelle Nachweisgesetz (<https://www.etl-rechtsanwaelte.de/pruefstelle-nachweisgesetz/>) überprüfen Ihre Arbeitsverträge und nehmen die erforderlichen Anpassungen für Sie vor.