

Das neue Nachweisgesetz: Das müssen Arbeitgeber bei Arbeitsverträgen künftig beachten

Von RA Martin Aurich und stud. iur. Giulia Gudra

Gehören Sie auch noch zu den Arbeitgebern, die ihre Arbeitsverträge per Handschlag abschließen? Dann sollten Sie sich von dieser Praxis künftig besser verabschieden. Denn durch das Änderungsgesetz zur Umsetzung der EU-Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union kommen seit dem 01.08.2022 neue Pflichten auf alle Arbeitgeber zu. Ziel dieses Gesetzes ist die Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch die Förderung transparenter und vorhersehbarer Beschäftigungen.

Grundsätzlich bedarf der Arbeitsvertrag nach wie vor keiner gesetzlich vorgeschriebenen Form, sondern kann unter anderem mündlich, schriftlich oder durch schlüssiges Verhalten geschlossen werden. Bisher war der Arbeitgeber trotzdem aufgrund der Regelungen des seit rund 20 Jahren geltenden Nachweisgesetzes dazu verpflichtet, spätestens einen Monat nach dem Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, diese zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen (§ 2 NachwG a. F.).

Das Änderungsgesetz bringt nun allerdings zahlreiche Änderungen im Nachweisgesetz, aber auch in anderen Gesetzen wie dem Teilzeit- oder Befristungsgesetz mit sich. Aufgrund dieser verpflichtenden Vorgaben sollten Arbeitsverträge nur noch schriftlich verfasst werden. Die wichtigsten Änderungen betreffen die Erweiterung des Nachweiskataloges, denn der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmer nun noch umfassender über die vereinbarten Arbeitsbedingungen zu unterrichten.

Die Arbeitgeber müssen den Nachweis künftig zusätzlich zu den bereits in § 2 NachwG genannten Arbeitsbedingungen um folgende Vertragsbedingungen ergänzen:

- Bei befristeten Arbeitsverträgen: das Enddatum oder die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses;
- Sofern vereinbart: die Möglichkeit, dass die Mitarbeitenden ihren Arbeitsort frei wählen können;
- Sofern vereinbart: die Dauer der Probezeit;
- Die Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts inklusive Überstundenvergütung, Zuschläge, Zulagen und Prämien sowie etwaige Sonderzahlungen, die jeweils getrennt anzugeben sind, und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung;

- Vereinbarungen zu Ruhepausen und -zeiten, Schichtsystem und -rhythmus sowie die Voraussetzungen für die Schichtänderung;
- Sofern vereinbart: Einzelheiten zur Arbeit auf Abruf;
- Die Möglichkeit der Überstundenanordnung und deren Voraussetzung;
- Sofern vereinbart: Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildungen;
- Im Falle einer betrieblichen Altersversorgung: der Name und die Anschrift des Versorgungsträgers;
- Das bei einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis der Kündigung, sowie die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses und die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage;
- Allgemeiner Verweis auf die anwendbaren Tarifverträge, sowie Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und sonstige Regelungen.

Mit dem neuen Nachweisgesetz hat sich auch die Monatsfrist zur Nachweiserbringung verkürzt und ist nun stufenweise geregelt. Je nachdem, welche Angabe nach § 2 Abs. 1 NachwG betroffen ist, hat der Arbeitgeber vom ersten Tag der Arbeitsleistung bis zu einem Monat nach vereinbartem Arbeitsbeginn für den Hinweis Zeit. Aber auch bei Verträgen, die vor Inkrafttreten des Änderungsgesetzes geschlossen wurden, haben Arbeitnehmer einen Anspruch auf die schriftliche Ergänzung der neuen wesentlichen Arbeitsbedingungen und deren Aushändigungen innerhalb von 7 Tagen ab deren Auskunftsverlangen. Es bleibt jedoch dabei, dass die wesentlichen Arbeitsbedingungen schriftlich niederzulegen und zu unterschreiben sind. Die elektronische Form bleibt ausgeschlossen, sodass eine Übermittlung des Nachweises als PDF-Datei per E-Mail nicht ausreichend ist.



Martin Aurich

Giulia Gudra

Verstöße der Arbeitgeber gegen bestimmte Vorschriften des NachwG werden nun erstmals als Ordnungswidrigkeit behandelt, die pro Einzelfall mit einer Geldbuße von bis zu 2.000 EUR geahndet werden kann. Zur Vermeidung einer Geldbuße ist Arbeitgebern daher dringend geraten, die ab dem 01.08.2022 in Kraft getretenen Regelungen umzusetzen. Für Arbeitgeber bietet es sich an, für alle Arbeitsverhältnisse, die nach dem 01.08.2022 begründet werden, alle erforderlichen Informationen nach § 2 Abs. 1 NachwG in den Arbeitsvertrag mit aufzunehmen. Arbeitgeber, die für ihre Arbeitsverträge bestimmte Muster nutzen, sollten diese anpassen und um die künftig bereitzustellenden Informationen ergänzen.

Das Team der Kanzlei Skok & von Bohlen steht Ihnen für Fragen zu dem Thema gerne vertrauensvoll und kompetent zur Verfügung.

Skok & von Bohlen Steuerberater & Rechtsanwälte

Lange Str. 81b · 44532 Lünen
Tel. 0 23 06 / 75 13 00
www.steuerberater-luenen.de