

Mandanteninformation

Drohende Bußgelder ab August 2022. Änderung des Nachweisgesetzes führt zu erweiterten Informationspflichten der Arbeitgeber ab dem 1. August 2022 - So lassen sich die neuen Vorgaben effizient und rechtskonform umsetzen.

Der Deutsche Bundestag hat am 23. Juni 2022 das Gesetz zur Änderung des Nachweisgesetzes verabschiedet und damit die EU-Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen (2019/1152) umgesetzt. Die neuen Vorschriften werden bereits zum 1. August 2022 in Kraft treten. Hierdurch werden die arbeitgeberseitigen Unterrichtungspflichten ausgeweitet. Arbeitgeber sind daher gehalten, sich bereits jetzt auf die künftigen Änderungen einzustellen und ihre Arbeitsvertragsmuster entsprechend anzupassen. Es besteht unmittelbarer Handlungsbedarf, denn anders als bisher werden Verstöße gegen das Nachweisgesetz fortan mit einem Bußgeld geahndet.

I. Was bisher galt

Bereits nach bisheriger Rechtslage verpflichtet das Nachweisgesetz Arbeitgeber, wesentliche Bedingungen des Arbeitsvertrages aufzuzeichnen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Bislang gilt diese Pflicht nur für wenige, grundlegende Vertragsinhalte, wie Namen und Anschrift der Vertragsparteien oder die Dauer der Beschäftigung. Diese waren üblicherweise bereits in den Arbeitsverträgen enthalten.

Bisher galt das Nachweisgesetz jedoch als „stumpfes Schwert“, da Verstöße gegen gesetzlich vorgeschriebene Nachweispflichten mangels vorgesehener Sanktionen folgenlos blieben. Dies wird sich nun zum 1. August 2022 ändern.

II. Was sich nun ändert

Durch die Gesetzänderungen muss dem Nachweisgesetz fortan höhere

Aufmerksamkeit bei der Vertragsgestaltung geschenkt werden. Werden die erweiterten Nachweispflichten nicht innerhalb der vorgeschriebenen Form und Frist erfüllt, drohen Bußgelder bis zu 2.000 EUR für jeden einzelnen Verstoß.

1. Erweiterte Nachweispflichten

Zusätzlich zu den bereits jetzt erforderlichen Vertragsbedingungen müssen zukünftig – neben weiteren Informationen - insbesondere die folgenden Arbeitsbedingungen aufgenommen werden:

- Das Enddatum der Beschäftigung bei befristeten Arbeitsverhältnissen.
- Die Dauer der vereinbarten Probezeit.
- Die vereinbarten Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen.
- Die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen sowie die Vergütung von Überstunden.
- Ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung.
- Der Name und die Anschrift des Versorgungsträgers, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagt.
- Das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung, sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage.

Die erweiterten Nachweispflichten gelten nur für Verträge, die ab dem 1. August 2022 geschlossen werden. Bestehende Arbeitsverträge müssen daher nicht angepasst werden.

Allerdings muss auch den beschäftigten Arbeitnehmern auf Verlangen eine Niederschrift mit einem Großteil der genannten Angaben innerhalb von sieben Tagen aushändig werden, im Übrigen innerhalb eines Monats nach Zugang der Aufforderung.

Zwar kann der konkrete Umfang der o. g. Nachweispflichten zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht abschließend vorhergesagt werden. Vorsorglich sollten Arbeitgeber deshalb so detailliert wie möglich informieren.



Denn bis Gerichte sich hier positionieren, tragen Arbeitgeber die Unsicherheit und damit das Risiko, zu wenige Informationen anzugeben. Immerhin hat der Gesetzgeber diese Schwachstelle des Gesetzes erkannt: ein Verstoß gegen diese Informationspflicht soll nicht zur Unwirksamkeit einer arbeitgeberseitigen Kündigung führen.

2. Kürzere Nachweisfristen

Die Unterrichtung über die wichtigsten Vertragsbedingungen (Name und Anschrift der Parteien, Höhe des Arbeitsentgelts und vereinbarte Arbeitszeit) muss zukünftig bereits am ersten Tag der Arbeitsleistung erfolgen. Für die übrigen Vertragsbedingungen sieht das Gesetz „gestaffelte“ Fristen von sieben Tagen oder einem Monat vor.

3. Drohendes Bußgeld bei Verstößen

Vom „stumpfen“ zum „scharfen“ Schwert: Erstmals begehnen Arbeitgeber eine Ordnungswidrigkeit, wenn sie ihren Nachweispflichten nicht nachkommen. Mit

bis zu 2.000 EUR Bußgeld kann sanktioniert werden, wer seiner Nachweispflicht nicht, nicht richtig, nur unvollständig oder nicht rechtzeitig nachkommt. Dabei wird grundsätzlich jeder Verstoß gegenüber dem einzelnen Arbeitnehmer einzeln betrachtet. Mit welcher Konsequenz die zuständigen Behörden Verstöße tatsächlich ahnden werden, bleibt abzuwarten.

III. Was sich (leider) nicht ändert

Die o. g. Informationen müssen weiterhin schriftlich ausgefertigt, unterschrieben und dem Arbeitnehmer ausgedruckt übergeben werden. Damit hat der Gesetzgeber von der in der Richtlinie eingeräumten Möglichkeit der Textform mit Übermittlungs- und Empfangsbekanntnis keinen Gebrauch gemacht. Dies stellt - angesichts der bereits vermehrt eingeführten Möglichkeit einer elektronischen Signatur - für viele

Arbeitgeber einen Rückschritt dar und wird dem Zeitalter einer zunehmenden Digitalisierung nicht gerecht. Nicht zuletzt sollten Arbeitgeber in der Lage sein, den Zugang der jeweiligen Informationen nachweisen zu können. Bei Informationen in bestehenden Arbeitsverhältnissen also eine weitere Komplikation.

IV. Was nun zu tun ist

Wir empfehlen Ihnen, sich bereits jetzt mit den erweiterten Anforderungen vertraut zu machen und folgende Maßnahmen umzusetzen:

- Anpassung fristgerecht vornehmen: Alle Arbeitsvertragsmuster sollten bis zum 1. August 2022 um die erweiterten Nachweispflichten ergänzt werden.
- Komplexität der Verträge gering halten: Möchten Sie die Arbeitsverträge nicht zu komplex gestalten, empfehlen wir, den Arbeitnehmern ein gesondertes Informationsblatt bei Vertragsschluss auszuhändigen und auch dieses von beiden Seiten unterschreiben zu lassen. Dies gilt insb. für umfangreiche Informationen, z. B. zum Kündigungsverfahren.
- Routineverfahren implementieren: Um bei Anfragen bereits beschäftigter Arbeitnehmer die kurze Frist von nur sieben Tagen einhalten zu können, kann insbesondere die Einrichtung eines Routineverfahrens nützlich sein. Das Verfahren soll sicherstellen, dass eingehende Anfragen der Arbeitnehmer unmittelbar an eine zuständige Stelle im Unternehmen weitergeleitet werden und diese auf ein vorgefertigtes Informationsmuster zurückgreifen kann.
- Schriftform einhalten: Obwohl auch nach bisheriger Rechtslage die Schriftform vorgeschrieben war, gab es in der Praxis zunehmend Versuche, Arbeitsverträge zu digitalisieren und auf die handschriftliche Unterschrift zu verzichten. Angesichts der Gesetzesänderung müssen jene Unternehmen wieder zum ausgedruckten Arbeitsvertrag zurückkehren.

Gerne unterstützen wir Sie dabei, Ihre Arbeitsverträge an die Änderungen des Nachweisgesetzes anzupassen und ein rechtskonformes Informationsmuster zu erstellen.

ALPMANN FRÖHLICH Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Practice Group Arbeitsrecht

