

Arbeitsverträge anpassen: Ab August mehr Informationen nötig

Aufgrund der Umsetzung der EU-Richtlinie über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen (EU-Richtlinie 2019/1152 – Arbeitsbedingungen-Richtlinie) hat der Deutsche Bundestag den Gesetzentwurf zur Umsetzung der EU-Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union verabschiedet. Das Gesetz bringt unter anderem zahlreiche arbeitsrechtliche Änderungen im Nachweisgesetz (NachwG) mit sich, die von großer Bedeutung für die Praxis sind.

Bisherige Pflichten der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers

Schon bisher regelte das NachwG, dass die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber die wichtigsten Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen hatte und der oder dem Arbeitnehmenden aushändigen musste. Dafür galt bislang eine Monatsfrist nach Beginn des Arbeitsverhältnisses. Dies betraf folgende Punkte:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien
- Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses
- Dauer des Arbeitsverhältnisses bei Befristung
- Arbeitsort
- Bezeichnung oder Beschreibung der Tätigkeit
- Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts
- Arbeitszeit
- Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs
- Kündigungsfristen
- Allgemeiner Hinweis auf Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anwendbar sind.

Zusätzliche Pflichten ab dem 1. August 2022

Ab August 2022 müssen gemäß § 2 NachwG zusätzlich noch folgende Punkte schriftlich dokumentiert werden:

- Enddatum des befristeten Arbeitsverhältnisses
- Ggf. freie Wahl des Arbeitsorts der oder des Arbeitnehmenden
- Sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit
- 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, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und die Voraussetzungen für Schichtänderungen
- Sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen
- Ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung
- Wenn der Arbeitgeber der oder dem Arbeitnehmenden 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
- Das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber und Arbeitnehmenden 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

Zudem gelten gegenüber Mitarbeitenden, die länger als vier aufeinanderfolgende Wochen im Ausland tätig sind und/oder der Auslandsaufenthalt unter den Anwendungsbereich der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen fällt, weitere Nachweispflichten.

Für welche Fälle gelten die neuen Pflichten?

Die neuen Pflichten gelten bei Neueinstellungen ab dem 1. August 2022. Im Gegensatz zur früheren Regelung muss aber bereits am ersten Arbeitstag der oder dem Arbeitnehmenden 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 spätestens in sieben Kalendertagen nachgereicht werden.

Beschäftigte, die vor dem 1. August 2022 eingestellt wurden, müssen nur schriftlich über ihre wesentlichen Arbeitsbedingungen unterrichtet werden, wenn sie die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber dazu auffordern. Hierzu empfiehlt es sich, den Beschäftigten ein Informationsblatt bereitzustellen – der Änderung der Arbeitsverträge bedarf es nicht. Es gilt eine Frist von sieben Tagen. Informationen über den Urlaub, die betriebliche Altersversorgung, die Pflichtfortbildung, das Kündigungsverfahren und geltende Kollektivvereinbarungen müssen spätestens innerhalb eines Monats bereitgestellt werden.

Ändern sich die wesentlichen Arbeitsbedingungen in bestehenden Arbeitsverhältnissen, dann muss die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber die oder den Mitarbeitenden spätestens am Tag der Änderung unterrichtet haben. Gesetzesänderungen oder Änderungen in Tarifverträgen oder Betriebs- oder Dienstvereinbarungen müssen weiterhin nicht schriftlich angezeigt werden.

Bei einem Verstoß gegen die Vorgaben aus dem neuen NachwG, droht ein Bußgeld von bis zu 2.000 Euro pro Verstoß.

Praxis-Tipp: Bereiten Sie sich auf die Umsetzung dieser Regelung vor. Sollten Sie Musterarbeitsverträge haben, die Sie bei der Einstellung benutzen, sollten Sie diese umgehend um die neuen Angaben ergänzen. Für alle Beschäftigten, die vor dem 1. August 2022 bereits im Betrieb sind, sollten Sie überlegen, für welche Arbeitnehmergruppen ggf. Standardschreiben oder ein Informationsblatt mit den ergänzenden Hinweisen verfasst werden können. Allerdings geht dies nur, wenn tatsächlich identische Arbeitsbedingungen bestehen. Auf Nachfragen von Bestandsbeschäftigte müssen Sie sich jedenfalls einstellen. Darüber hinaus sollten Sie überlegen, ob es bei Bestehen eines Betriebsrates Sinn macht, allgemeine Arbeitsbedingungen, wie Arbeitszeit, betriebliche Altersversorgung, Schichtsystem etc., in Betriebsvereinbarungen zu regeln. Darauf könnte in den Arbeitsverträgen dann Bezug genommen werden.

Stand: 07.07.2022

Kontakt



Daniel Tänzler



0511 3107-338



E-Mail schreiben



Kontakt speichern

Nr. 5592326



Wie können wir Ihnen helfen?

Unsere Anschrift:

IHK Hannover
Schiffgraben 49
30175 Hannover

So erreichen Sie uns:

✉ info@hannover.ihk.de
☎ 0511 3107-0



© IHK Hannover

Für die Richtigkeit der in dieser Website enthaltenen Angaben können wir trotz sorgfältiger Prüfung keine Gewähr übernehmen.

