



Transparente Arbeitsbedingungen – Verschärfte Pflichten für Arbeitgeber ab 01.08.2022

Ab 01.08.2022 tritt ein neues Gesetz zur Umsetzung einer EU-Richtlinie in nationales Recht in Kraft. Dabei geht es um die Anpassung und Verschärfung bisheriger Anforderungen an die Nachweispflicht der Arbeitsbedingungen sowie der Strafe bei Verstößen.

Grundsätzlich gelten die verschärften Hinweispflichten nur **für Arbeitsverträge ab 01.08.2022**, jedoch müssen, auf Verlangen des Arbeitnehmers, auch Altverträge ergänzt werden. Zudem fällt die Ausnahme für Aushilfen mit maximal einem Monat Anstellung weg.

Ab 01.08.2022 sind alle Arbeitnehmer im Gesetz erfasst, auch Fremdgeschäftsführer und Beamte.

Werden die neuen Vorgaben nicht eingehalten, führt dies nicht automatisch zur Unwirksamkeit des Vertrages. Jedoch müssen bei fehlenden Angaben oder nicht eingehaltenen Fristen mit Bußgeldern von **bis zu 2.000 € pro Verstoß** gerechnet werden.

Handlungsbedarf für Arbeitgeber

Bei bisheriger Nutzung von Vertragsmustern und Vorlagen sollten diese nun dringend überarbeitet werden. Hilfreich ist es, sich so weit wie möglich auf Tarifverträge und Betriebs-/ Dienstvereinbarungen sowie gesetzliche Vorschriften zu beziehen. Gerade mit Blick auf die neuen Sanktionen ist es wichtig, sämtliche durch das Nachweisgesetz geforderte Angaben in die vorhandenen Muster einzuarbeiten.

Empfehlenswert ist es zudem, die kürzeste Frist einzuhalten und alle erforderlichen Unterlagen in **schriftlicher Form, per Hand unterschrieben im Original an den Arbeitnehmer auszuhändigen**. Es ist nicht ausreichend, die Unterlagen in elektronischer Form, mit elektronischer Unterschrift oder nur in Kopie weiterzugeben.

Für **Altverträge** besteht **kein akuter Handlungsbedarf**. Diese müssen grundsätzlich nicht angepasst werden. Auf Verlangen des Arbeitnehmers müssen Arbeitgeber jedoch die Anpassungen entsprechend der neuen detaillierten Form niederschreiben. Daher ist auch hier zu empfehlen, entsprechende Vorlagen mit den wesentlichen Änderungen bereits vorzubereiten, so dass die **siebentägige Frist im Bedarfsfall** problemlos eingehalten werden kann.

Verkürzungen der Fristen

Die bisherige Frist zur Abfassung der wesentlichen Arbeitsbedingungen beträgt einen Monat nach Arbeitsbeginn. Dies wurde nun ebenfalls angepasst und verkürzt. Im Folgenden erhalten Sie eine Übersicht:

- **Spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung:**
 - Angaben zu Namen und Anschrift der Vertragsparteien
 - Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts
 - Vereinbarte Arbeitszeit

- **Spätestens sieben Tage nach Arbeitsbeginn unter anderem:**
 - Beginn Arbeitsverhältnis
 - Dauer der Probezeit
 - Dauer der vereinbarten Befristung
 - Arbeitsort
 - Leistungsbeschreibung
 - Überstundenanordnung

- **Übrige Bedingungen weiterhin ein Monat**

Offene Fragen? Wir helfen gern: telefonisch: 0375 27063-0 oder per Mail kanzlei@ines-scholz.de



Im Falle von Änderungen bei bestehenden Verträgen sind diese dem Arbeitnehmer **spätestens an dem Tag** schriftlich mitzuteilen, **an welchem die Änderungen in Kraft treten**.

Die inhaltlichen Neuerungen im Überblick

Die bisherigen Nachweispflichten bleiben bestehen, werden aber teilweise erweitert. Zudem kommen weitere Mindestanforderungen dazu.

Wesentliche Arbeitsbedingungen sind, wie bisher, **schriftlich festzuhalten** und dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

Zu den bisherigen wesentlichen Arbeitsbedingungen zählen **ab 01.08.2022 zusätzlich**:

- Alternativ zur vorhersehbaren Dauer: das Enddatum bei befristeten Verträgen
- Möglichkeit der Arbeitnehmer, ihren Arbeitsort frei zu wählen, sofern vereinbart
- Dauer der Probezeit, sofern vereinbart
- Überstundenvergütung
- Fälligkeit Arbeitsentgelt und Auszahlungsform
- Vereinbarte Ruhezeiten und –pausen sowie ggf. Schichtrythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen
- Einzelheiten zur Arbeit auf Abruf, sofern vereinbart
- Möglichkeit zur Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen
- Etwaiger Anspruch auf bereitgestellte Fortbildungen
- Name und Anschrift Versorgungsträgers der betrieblichen Altersvorsorge, sofern gewährt (es sei denn, der Versorgungsträger ist zu dieser Information verpflichtet)
- Hinweis auf anwendbare kollektivvertragliche Vereinbarungen (z.B. Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen)

Auch die Angaben zu Kündigung werden erweitert. So müssen Sie zukünftig auch die bei einer Kündigung einzuhaltenden Verfahren festhalten. Das bedeutet, es muss **mindestens das Schriftformerfordernis** festgehalten werden sowie die **für die Parteien geltenden Fristen**. Zudem ist der Arbeitnehmer darauf hinzuweisen, dass er eine dreiwöchige Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage einzuhalten hat.

Bei länger als 4-wöchigen Auslandstätigkeiten sind zusätzlich schriftlich festzuhalten:

- Land/Länder, wo die Tätigkeit stattfindet
- Geplante Dauer
- Mit Auslandsaufenthalt verbundene Geld- oder Sachleistungen, insbesondere Entsendezulagen und zu erstattende Reise-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten
- Angabe, ob Rückkehr des Arbeitnehmers vorgesehen ist und ggf. Bedingungen der Rückkehr

Auch in anderen Gesetzen im Bereich der Arbeitswelt gab es Änderungen.

So wurde beispielsweise das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz um die Nachweispflicht über die Identität des Verleihers erweitert.

Im Teilzeit- und Befristungsgesetz muss die Probezeit nun in einem angemessenen Verhältnis zur Dauer des befristeten Arbeitsverhältnisses stehen.

Laut den Neuerungen in der Gewerbeordnung dürfen Arbeitgeber die Kosten für Fortbildungen, welche auf Grund von Gesetzten, Tarifen oder Betriebsvereinbarungen abzuhalten sind, nicht an den Arbeitnehmer weiterberechnen. Zudem sollten diese Fortbildungen während der Arbeitszeit stattfinden bzw. zählt die Zeit der Fortbildung als Arbeitszeit.

Offene Fragen? Wir helfen gern: telefonisch: 0375 27063-0 oder per Mail kanzlei@ines-scholz.de