

Achtung bei Abschluss von Arbeitsverträgen ab 1.8.2022: Nachweispflichten beachten

Was gilt schon jetzt bei dem Abschluss von Arbeitsverträgen?

Es gilt das Nachweisgesetz, nachdem Arbeitgeber/innen die wichtigsten Vertragsbedingungen schriftlich niederlegen und den Arbeitnehmern aushändigen müssen. Dafür hatte er/sie bisher einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses Zeit. In der Regel erfolgte dieser Nachweis bisher durch die Regelungen in einem schriftlichen Arbeitsvertrag.

Wurde dieser mündlich geschlossen, konnte der Nachweis dann auch über eine gesonderte Mitteilung erfolgen.

Folgende Punkte muss ein Arbeitsvertrag/die Mitteilung bereits jetzt beinhalten:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien
- Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses
- Dauer des Arbeitsverhältnisses bei Befristung
- Aussage zum 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.

Im Falle eines Verstoßes gibt es aber keine Bußgelder bisher.

Und warum gibt es nun Änderungen ab dem 1. August 2022 ?

Es gibt eine neue EU-Richtlinie über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen, die regelt, welche Informations- und Dokumentationspflichten die Arbeitgeber/Innen erfüllen müssen. Diese Richtlinie muss Deutschland zum 1.8.2022 umsetzen.

Welche Änderungen gelten für Neueinstellungen ab dem 1.8.2022?

Zusätzlich zu den o.g. Punkten müssen ab dem 1.8.2022 folgende Punkte schriftlich dokumentiert werden:

- Enddatum des Arbeitsverhältnisses, wenn es schon feststeht
- **Zusammensetzung und 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
- **vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten** sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und die Voraussetzungen für Schichtänderungen
- Wichtigste Änderung: **Pflicht zur Information, was im Falle einer Kündigung gilt.**
 - Arbeitnehmer/Innen **müssen über das Schriftformerfordernis für die Kündigung** die er selbst ausspricht oder die er vom Arbeitgeber bekommt, informiert werden.
 - Arbeitnehmer/Innen müssen **über die geltenden gesetzlichen, tarifvertraglichen oder einzelvertraglichen Kündigungsfristen** informiert werden.
 - Wenn eine Probezeit vereinbart worden ist, müssen sie über die dafür geltende kürzere Kündigungsfrist gem. § 622 III BGB informiert werden: Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.
 - Arbeitnehmer/Innen müssen darüber informiert werden, dass **für die Erhebung einer Kündigungsschutzklage die Frist von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung einzuhalten ist** (§ 4 Kündigungsschutzgesetz).

- Hinweis: Der fehlende Hinweis auf die Klagefrist führt allerdings nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung – wenn also nicht innerhalb der Klagefrist geklagt wird, endet das Arbeitsverhältnis gem. § 7 KSchG.
- wenn vereinbart: freie Wahl des Arbeitsorts durch den Arbeitnehmer
- wenn vereinbart: Dauer der Probezeit
- wenn vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen
- wenn vereinbart: Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung,
- wenn eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger erfolgen soll, muss der Name und die Anschrift dieses Versorgungsträgers mitgeteilt werden; die Nachweispflicht entfällt, wenn der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist.
Das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, mindestens das

Und gibt es jetzt wirklich ein Bußgeld?

- Ja, im Gegensatz zu bisher droht je Verstoß ein Bußgeld von bis zu 2000 EUR.

Hinweis: Daher ist ab sofort das Abschließen von mündlichen Arbeitsverträgen ohne nachträgliche schriftliche Niederschrift ein großes Risiko!

Bis wann müssen welche Informationen bei der/ dem Arbeitnehmer vorliegen: ACHTUNG ÄNDERUNG: Es gilt nicht mehr die Monatsfrist!

- **Spätestens am ersten Arbeitstag** muss der/ die Arbeitnehmerin 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 sieben Tage und zum Teil erst innerhalb eines Monats (Urlaub, die betriebliche Altersversorgung, die Pflichtfortbildung, das Kündigungsverfahren und geltende Vereinbarungen mit dem Betriebsrat) nach dem vereinbarten Beginn vorliegen.
- **Hinweis:** Diese unterschiedlichen Fristen sind für die Praxis nicht sinnvoll – zu empfehlen ist, gleich alle Informationen spätestens zum ersten Arbeitstag zu übergeben.

Gilt die neue Nachweispflicht auch für leitende Angestellte, geringfügige Beschäftigte und andere „Aushilfen“?

- Ja, es gilt für alle Arbeitnehmer/Innen.
- Bisher galt die Nachweispflicht nicht für vorübergehende Aushilfen von höchstens einem Monat. Dies ist jetzt strenger geregelt – die Pflicht zum Nachweis entfällt nur dann, wenn Arbeitnehmer innerhalb von vier Wochen weniger als drei Std/Woche arbeiten.
- Auch für die Abrufarbeit gelten intensivere Nachweispflichten – lassen Sie sich hierzu beraten.

Muss der Nachweis schriftlich erfolgen? Oder geht es auch in elektronischer Form?

- In der aktuellen Fassung des § 2 Abs.1 S. 3 des Nachweisgesetzes bleibt es dabei, dass die elektronische Form noch ausgeschlossen bleibt – der Gesetzgeber will warten, bis auch die Arbeitnehmer die Möglichkeit zur qualifizierten Signatur haben.
- Daher müssen die genannten Arbeitsbedingungen nach wie vor schriftlich ausgehändigt werden.

Müssen alle Informationen in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden oder kann man einen Teil auch in einem Informationsschreiben dokumentieren?

- Tipp für die Praxis: Verwenden Sie die Vertragsmuster Ihrer Innung/ Ihres Verbandes. Nicht alle nachweispflichten Informationen müssen im Arbeitsvertrag aufgenommen sein – sie können auch in beigefügten Informationsblättern erfolgen. Hierzu werden Sie Informationen bekommen.

LV Bauwirtschaft: Zusammenschluss der Verbände des Bau, Dachdecker, Elektro, Gebäudedienstleistung, Maler, Metall, Sanitär-Heizung-Klima, Tischler-Handwerks, Stand Juli 2022

- Dadurch wird verhindert, dass die Arbeitsverträge zu komplex werden.
- Dies gilt insbesondere dann, wenn sie in Ihren Arbeitsverträgen Bezug nehmen auf Tarifverträge.
- Hier haben Sie den Vorteil, dass auf Änderungen in Tarifverträgen nicht schriftlich hingewiesen werden muss! Mit dieser Ausnahme verfolgt der Gesetzgeber das klare Ziel, die Tarifautonomie zu stärken.

Was müssen Arbeitgeber/Innen machen, wenn Mitarbeiter/Innen bereits vor dem 1. August 2022 eingestellt wurden?

- Wurde bereits ein schriftlicher Arbeitsvertrag geschlossen, ist eine Änderung dieses Arbeitsvertrags nicht erforderlich!
- Eine zusätzliche schriftliche Information muss nur dann erfolgen, wenn die Arbeitnehmer den Arbeitgeber dazu ausdrücklich auffordern.
- In diesem Fall empfiehlt sich, ein zusätzliches Informationsblatt mit den Informationen auszuhändigen, das über die bisherigen arbeitsvertraglichen Inhalte hinausgeht.

Was müssen Arbeitgeber beachten, wenn sich wesentliche Arbeitsbedingungen in bestehenden, vor dem 1.8.2022 geschlossenen, Arbeitsverhältnissen ändern?

- Auch hier gilt – schon immer – die Nachweispflicht! Die Änderungen müssen schriftlich dokumentiert werden.
- Neu ist jetzt, dass die Frist nun verkürzt ist: Arbeitgeber/innen müssen die Arbeitnehmer spätestens am Tag der Änderung unterrichten!

Aber Achtung: Was gilt, wenn sich Gesetze oder Tarifverträge ändern?

- Auf diese Änderungen muss nicht zusätzlich schriftlich hingewiesen werden.

Müssen Arbeitgeber mit Bußgeldern rechnen, die Musterverträge von Innungen/ Verbände vor dem 1.8.2022 benutzt haben?

- Nein. Sie haben ja ihre Verpflichtungen nach dem bisherigen Nachweisgesetz erfüllt.
- Nur dann, wenn Sie wesentliche Arbeitsbedingungen in bestehenden Arbeitsverhältnissen ändern, ergibt sich die Notwendigkeit, die neuen ergänzenden Informationspflichten zu erfüllen.
- Ergibt sich die Änderung einer Lohnerhöhung aber z.B. schlicht aus einer tarifvertraglichen Regelung, auf die Sie Bezug genommen haben, müssen Sie nicht gesondert darauf hinweisen, vgl. oben.

Und was gilt, wenn Sie nach dem 1.8.2022 mit Musterverträgen einstellen wollen?

- Nehmen Sie Kontakt mit Ihren Branchenverbänden auf – am einfachsten ist es, die Musterverträge mit einem Informationsschreiben zu ergänzen.
- Achtung bei Standardschreiben: Diese kann man nur dann verwenden, wenn die Arbeitsbedingungen bei den Arbeitnehmern auch wirklich identisch sind.

LV Bauwirtschaft: Zusammenschluss der Verbände des Bau, Dachdecker, Elektro,
Gebäudedienstleistung, Maler, Metall, Sanitär-Heizung-Klima, Tischler-Handwerks, Stand Juli 2022