

## Mandanteninformation

### Neue Nachweispflichten für Arbeitgeber

#### Weitreichende Änderungen im Nachweisgesetz – viele Arbeitsverträge sind anzupassen

Der Deutsche Bundestag hat am 23. Juni 2022 endgültig ein Gesetz verabschiedet, mit dem die Richtlinie (EU)2019/1152 vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union umgesetzt wird. Das neue Gesetz tritt nach Zustimmung des Bundesrates und Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt am 1. August 2022 in Kraft.

Es begründet zahlreiche neue Pflichten für Arbeitgeber; diese finden sich dann im Nachweisgesetz und in anderen Gesetzen. Die Gesetzesänderungen enthalten im Verhältnis zur bisherigen Gesetzesfassung deutlich weitergehende Dokumentationspflichten, beispielsweise zur möglichen Anordnung von Überstunden, zu deren Voraussetzungen und Vergütung, zu dem bei Kündigungen einzuhaltenden Verfahren und zu Regelungen des Kündigungsschutzgesetzes.

In bestehenden Arbeitsverhältnissen müssen die neuen Nachweispflichten zwar erst beachtet werden, wenn ein Arbeitnehmer hierzu auffordert. Dann sind die wesentlichen Arbeitsbedingungen aber innerhalb einer Woche schriftlich auszuhändigen.

**Praxistipp:** Bereiten Sie die Dokumente hierfür bereits jetzt vor, damit Sie diese auf Anforderung fristgerecht aushändigen können!

Bei ab 1. August 2022 begründeten Arbeitsverhältnissen sind für die Aushändigung der wesentlichen Arbeitsbedingungen je nach Art der Arbeitsbedingung unterschiedliche Fristen vorgesehen – vom ersten Tag bis zu einem Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses.

**Praxistipp:** Passen Sie Ihre Vertragsmuster für Arbeitsverhältnisse bereits jetzt an!

Aus in der Praxis nicht nachvollziehbaren Gründen müssen die wesentlichen Arbeitsbedingungen schriftlich niedergelegt werden. Die elektronische Form soll – anders als in der EU-Richtlinie vorgesehen – ausgeschlossen bleiben.

Verstöße gegen die Pflicht zur Aushändigung der wesentlichen Vertragsbedingungen werden künftig als Ordnungswidrigkeiten geahndet und mit Bußgeldern bis jeweils EUR 2.000 belegt. Dabei gilt es als ordnungswidrig, wenn die Vertragsbedingungen nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig ausgehändigt werden.

**Praxistipp:** *Nehmen Sie die neuen Nachweispflichten ernst und genau, um Bußgelder zu vermeiden!*

Die neue Rechtslage dürfte dazu führen, dass die meisten der aktuell bestehenden Arbeitsverträge spätestens nach Aufforderung durch einen Arbeitnehmer innerhalb von einer Woche angepasst bzw. ergänzt werden müssen. Das wird – unabhängig von den bei Verstößen drohenden Bußgeldern – zu erheblichen Belastungen aller Arbeitgeber führen kann.

**Praxistipp:** *Wir empfehlen Arbeitgebern deshalb dringend, sich kurzfristig mit den neuen Anforderungen vertraut zu machen und bestehende Verträge zur Vermeidung von Bußgeldern zeitnah anzupassen.*

Gerne sind wir bei der Prüfung und Anpassung Ihrer Muster- oder Bestandsverträge behilflich!

*Ihr Ansprechpartner für dieses Thema:*  
Rechtsanwalt Dr. Johannes Sedlmeier