

## Geänderte Arbeitgeberpflichten ab 1. August 2022

Sehr geehrte/r XXX,

am 1. August 2022 tritt in Deutschland u.a. die Änderung zum Nachweisgesetz (NachwG) in Kraft und setzt somit die EU-Richtlinien aus dem Jahr 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der EU in nationales Recht um. Das bedeutet, dass Sie als Arbeitgeber in der Durchführung der Arbeitsverhältnisse nun einiges mehr zu beachten haben.

*An dieser Stelle weisen wir daraufhin, dass wir keine Rechtsberatung durchführen dürfen und bitten Sie, bei Bedarf einen Fachanwalt für Arbeitsrecht zu Rate zu ziehen. Folgende Informationen sollen Ihnen als Orientierungshilfe dienen.*

Im Anhang finden Sie zu Ihrer Unterstützung unsere **aktualisierten Personalstammlblätter**, mit der Bitte, zukünftig ausschließlich diese zu verwenden. Bitte bedenken Sie, dass diese Unterlagen bei Prüfungen in digitaler Form den Prüfern von uns übermittelt werden müssen. Achten Sie daher darauf, dass alle Punkte **vollständig ausgefüllt** und sowohl **alle Unterschriften** des Arbeitnehmers als auch des Arbeitgebers inkl. Datum der Unterzeichnung enthalten sind.

In erster Linie sind von den Änderungen alle Arbeitgeber betroffen, die **ab dem 1. August 2022** neue Mitarbeiter beschäftigen:

Für diese Beschäftigungsverhältnisse müssen Sie als Arbeitgeber **zwingend spätestens am 1. Arbeitstag** dem Arbeitnehmer **schriftlich** (in **Papierform mit Unterschrift**; die elektronische Form z.B. per E-Mail, SMS, Fax oder What's App etc. ist ausdrücklich ausgeschlossen worden!) folgendes mitteilen:

- Name und vollständige Anschrift beider Vertragsparteien
- die Höhe des zu erwartenden Arbeitsentgeltes inkl. aller Vergütungsbestandteile (z.B. Überstunden, Zulagen, Prämien, Sonderzahlungen etc.), die jeweils gesondert voneinander anzugeben sind
- vereinbarte Arbeitszeiten inkl. vereinbarter Ruhezeiten sowie bei Schichtarbeit das Schichtsystem, den Schichtrhythmus und dessen Änderungsvoraussetzungen

**Spätestens am 7. Kalendertag** nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses müssen folgende Punkte schriftlich (s.o.) niedergelegt und dem Arbeitnehmer ausgehändigt worden sein:

- Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses
- bei befristeten Arbeitsverhältnissen das Enddatum, die vorhersehbare Dauer oder der Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses
- der Arbeitsort, ggf. ein Hinweis auf verschiedene Orte oder dass der Arbeitnehmer seinen Arbeitsort frei wählen kann
- eine kurze Tätigkeitsbeschreibung
- sofern vereinbart: Dauer der Probezeit

- bei Arbeit auf Abruf: Vereinbarung von Arbeit entsprechend des Arbeitsanfalls, zu vergütende Mindeststunden, festgelegter Zeitrahmen durch Referenztage und -stunden zur Erbringung der Arbeitsleistung sowie Frist, innerhalb derer der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeiten vorab mitzuteilen hat
- sofern vereinbart: die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden sowie deren Voraussetzungen

Zu guter Letzt müssen spätestens **binnen eines Monats** nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses folgende weitere Punkte schriftlich (s.o.) festgehalten und dem Arbeitnehmer ausgehändigt worden sein:

- Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs
- etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber angebotene Fortbildungen
- bei Zusage einer betrieblichen Altersversorgung vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer: Name und Anschrift des Versorgungsträgers
- Schriftformerfordernis bei Kündigung sowie Hinweis auf Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage
- ggf. allgemeiner Hinweis auf anwendbare Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen

Um dies in der Praxis umsetzen zu können und später glaubhaft darlegen zu können, dass Sie diesen Pflichten fristgerecht nachgekommen sind, halten wir es für sinnvoll, nun bereits **vor** Beschäftigungsbeginn sowohl das Personalstammblatt auszufüllen und von beiden Parteien unterschreiben zu lassen als auch schon zu diesem Zeitpunkt einen schriftlichen Arbeitsvertrag abzuschließen.

Für bereits vor dem 1. August 2022 **bestehende Beschäftigungsverhältnisse** muss der Arbeitgeber erst nach Aufforderung durch den Arbeitnehmer tätig werden, dann müssen allerdings innerhalb von 7 Tagen alle o.g. Punkte schriftlich fixiert sein. (Als „Aufforderung“ ist jedoch schon eine mündliche Frage des Arbeitnehmers, ob der bestehende Arbeitsvertrag dem aktuellen Gesetz entspreche, zu verstehen.)

Bei Gehaltserhöhungen ab dem 1. August 2022 ist seitens des Arbeitgebers eine schriftliche Erklärung über die zukünftige Vergütung ausreichend, wenn diese spätestens am Tag des Wirksamwerdens dem Arbeitnehmer zur Kenntnis gereicht wird. Für alle anderen Vertragsänderungen sind zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens entsprechende schriftliche Vereinbarungen zwischen beiden Parteien zu treffen und von diesen zu unterzeichnen.

### **ACHTUNG:**

Die Einhaltung dieser rechtlichen Vorgaben soll im Rahmen der turnusmäßigen Sozialversicherungsprüfungen überprüft werden können. Der Gesetzgeber hat die - auch nur teilweise- Nichtbeachtung der Änderungen dieser rechtlichen Vorgaben als

Ordnungswidrigkeit eingestuft, welche je Einzelfall mit einem Bußgeld von bis zu 2.000,00 Euro belegt werden kann.

Des Weiteren hat der Arbeitnehmer bei Nichtvorlage der o.g. schriftlichen Unterlagen zu den vorgesehenen Fristen das Recht, seine Arbeitsleistung zurückzubehalten, bis der Arbeitgeber seinen Informationspflichten nachgekommen ist.

Die Beweislast liegt nur beim Arbeitgeber.

Unter Umständen könnten im Streitfall (z.B. bei Kündigung) bei Nichteinhaltung der gesetzlichen Vorgaben Schadensersatzansprüche des Arbeitnehmers entstehen.

Wir bitten Sie, darauf zu achten, dass auch in Zukunft alle abzuschließenden Verträge der aktuellen Rechtsprechung und Gesetzgebung entsprechen. Bitte überprüfen Sie ggf. vorhandene Vorlagen, bevor Sie diese verwenden!

Für allgemeine Fragen stehen Ihnen unsere Lohnsachbearbeiterinnen wie gewohnt gerne zur Verfügung!

Mit freundlichen Grüßen