



## Neue Regelungen für den Arbeitsvertrag

Der Bundestag hat am 23.06.2022 den Regierungsentwurf zur Umsetzung der europäischen Richtlinie „über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen“ angenommen. Das jetzt beschlossene Gesetz ändert insbesondere das Nachweisgesetz, in dem bereits bisher der Mindestinhalt von Arbeitsverträgen festgeschrieben war. Mit der jetzigen Änderung werden die verpflichtenden Angaben, die in einem Arbeitsvertrag enthalten sein müssen, nochmals erweitert.

### 1. Was ist neu?

Zusätzliche zu den bereits bislang erforderlichen Angaben sind nach der Gesetzesänderung nunmehr auch Angaben zu folgenden Arbeitsbedingungen in den Arbeitsvertrag aufzunehmen:

- Sofern „mobiles Arbeiten“ vereinbart wurde, muss diese Vereinbarung nachgewiesen werden
- Nachweis der Vereinbarung für die Vergütung von Überstunden
- Zusätzlich zur vereinbarten Arbeitszeit sind nunmehr auch etwaig vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten anzugeben
- Sofern sogenannte „Abrufarbeit“ vereinbart wurde, bedarf es nun zusätzlich zu den bisher gem. § 12 TzBfG erforderlichen Angaben folgender Nachweise:
  - die Vereinbarung, dass die Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen ist,
  - die mindestens zu vergütende Arbeitszeit
  - der zeitliche Rahmen in dem die Arbeitsleistung abgerufen werden kann durch Angabe von „Referenztagen und -stunden“
  - die Frist für die Bekanntgabe der Einsatzzeiten durch den Arbeitgeber
- sofern vereinbart, die Möglichkeit zur Anordnung von Überstunden und die Voraussetzungen, unter denen die verbindliche Anordnung erfolgen kann
- für den Fall, dass Fortbildungen durch den Arbeitgeber bereitgestellt werden, muss dies in dem Nachweis festgehalten werden. Etwaige gesetzlich Fortbildungsansprüche müssen nicht nachgewiesen werden
- sofern eine betriebliche Altersversorgung vereinbart wurde, ist der Name und die Anschrift des Versorgungsträgers anzugeben, sofern dieser nicht selbst zu entsprechenden Angaben verpflichtet ist
- Angaben zu der im Fall einer Kündigung einzuhaltenden Frist, der erforderlichen Schriftform und der Frist für die Erhebung einer Kündigungsschutzklage. Es reicht insoweit der Hinweis auf die gesetzlichen Regelungen aus (§ 2 Abs. 4 S. 2 NachwG n.F.)
- Nachweise für den Fall der Anwendbarkeit von Kollektivregelungen (Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen). Hiervon sind nunmehr auch ausdrücklich die kirchlichen Arbeitsrichtlinien umfasst



Darüber hinaus sieht die Neuregelung weitergehende Nachweispflichten für den Fall der Entsendung von Arbeitnehmern ins Ausland vor. Von einer detaillierten Darstellung sehen wir an dieser Stelle.

Das Gesetz bestimmt nunmehr auch konkret wann der Nachweis der Arbeitsbedingungen (oder besser der Arbeitsvertrag) dem Arbeitnehmer vorliegen muss. Bei ab dem 01.08.2022 neu eingestellten Arbeitnehmern sind die Angaben zu den Vertragsparteien, der Arbeitszeit und dem Arbeitsentgelt am ersten Arbeitstag, alle weiteren Nachweise spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Arbeitsbeginn zu übergeben.

Für am 01.08.2022 bereits bestehende Verträge gelten diese Fristen nicht. Eine Verpflichtung zur Ergänzung des bereits bisher vorhandenen Nachweis oder Arbeitsvertrag ist nur nach Aufforderung durch den Arbeitnehmer erforderlich. Fordert der Arbeitnehmer zu einer solchen Ergänzung auf, sind die Angaben zu den Vertragsparteien, der Arbeitszeit und dem Arbeitsentgelt nach sieben Tagen, alle weiteren Nachweise spätestens einen Monat nach der Aufforderung zu übergeben.

Wie bisher ist die schriftliche Dokumentation erforderlich. Die elektronische Form ist ausgeschlossen. Es ist also notwendig, dass der Nachweis ausgedruckt und unterschrieben überlassen wird. Gleiches gilt für den Abschluss des Arbeitsvertrages. Sollen die Dokumente später digitalisiert werden, bedarf es des gesonderten Nachweis, dass der Nachweis oder Vertrag in der gesetzlichen Schriftform vorgelegen hat.

Bislang war das Nachweisgesetz auch deshalb wenig bekannt, da der Verstoß gegen das Gesetz nahezu ohne Sanktionen blieb. Auch das hat nun eine Änderung erfahren. Ab dem 01.08.2022 werden Verstöße gegen das Gesetz mit Bußgeldern von bis zu 2.000 € geahndet. Bislang ist allerdings noch unklar, wer für die Kontrolle zuständig sein soll.

## **2. Was ist nun zu tun?**

Die gute Nachricht für die Mandanten, die bereits bisher die von uns zur Verfügung gestellten Arbeitsvertragsmuster nutzen: Bis auf wenige Ausnahmen sind in den Formularen bereits die nach der Neuregelung erforderlichen Angaben enthalten. In die überarbeitete Fassung der Musterverträge haben wir die notwendigen Ergänzungen eingefügt.

Sollten Sie aktuell Neueinstellungen vornehmen, stellen wir Ihnen gerne das aktuelle Muster zur Verfügung.

Sollte ein Mitarbeiter aufgrund der gesetzlichen Neuregelung von Ihnen eine Ergänzung des bestehenden Vertrags wünschen, können wir Ihnen ein Muster auf der Basis unseres Vertragsentwurfs zur Verfügung stellen. Sollte der zu ergänzende Vertrag auf einem



anderen Mustertext basieren, senden Sie uns diesen gerne zu. Wir erstellen dann eine individuelle Ergänzung für den Vertragstext.