

B & K Arbeitsrecht

1. Nachweisgesetz: Neue Pflichten für Arbeitgeber

Zum 1.8. ist das "Gesetz zur Umsetzung der Arbeitsbedingungen-Richtlinie" mit erheblichen Änderungen im Nachweisgesetz in Kraft getreten. Erweitert wurden insbesondere die Nachweis- und Informationspflichten für Arbeitgeber, die von großer Bedeutung für die Praxis sind.

Grund für die Änderungen ist die Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union ("Arbeitsbedingungenrichtlinie"). Aufgrund neuer Arbeitsformen besteht eine größere Notwendigkeit für Mitarbeitende, umfassend, zeitnah und schriftlich in einer leicht zugänglichen Form über ihre wesentlichen Arbeitsbedingungen unterrichtet zu werden.

Wesentliche Änderungen des NachweisG

Hauptsächlich wird die Arbeitsbedingungenrichtlinie durch Änderungen des Nachweisgesetzes (NachweisG) umgesetzt, aber auch andere Gesetze wie zum Beispiel das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz oder das Teilzeit- und Befristungsgesetz sind betroffen.

Es bleibt dabei, dass die wesentlichen Arbeitsbedingungen schriftlich niederzulegen sind. Die **elektronische Form bleibt** gemäß § 2 Abs. 1 Satz 3 NachweisG **ausgeschlossen**.

Erstmals werden **Verstöße** gegen bestimmte Vorschriften des NachweisG als **Ordnungswidrigkeit** behandelt, die mit einer **Geldbuße** von jeweils bis zu **2.000 EUR** geahndet werden können. Wenn also ein Unternehmen die wesentlichen Arbeitsbedingungen von Mitarbeitenden mit einer qualifizierten elektronischen Signatur statt in Schriftform niederlegt, kann dies zu einer Geldbuße führen.

Handlungsbedarf besteht für **alle Arbeitsverhältnisse**. Auch für Arbeitsverhältnisse, die begründet wurden, bevor die Änderungen des NachweisG in Kraft getreten sind, gelten die Neuregelungen. Mitarbeitende können vom Arbeitgeber verlangen, dass die im NachweisG genannten wesentlichen Arbeitsbedingungen **innerhalb von einer Woche ausgehändigt** werden.

Folgende Arbeitsbedingungen müssen zusätzlich zu den bisher in § 2 NachweisG genannten Vertragsbedingungen aufgenommen werden:

- Enddatum bei befristeten Arbeitsverhältnissen
- Sofern vereinbart: die Möglichkeit, dass die Mitarbeitenden ihren jeweiligen Arbeitsort frei wählen können
- Sofern vereinbart: Dauer der Probezeit
- Vergütung von Überstunden
- Fälligkeit und Form der Auszahlung des Arbeitsentgelts
- vereinbarten Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen
- sofern vereinbart: Einzelheiten zur Arbeit auf Abruf
- Möglichkeit der Anordnung von Überstunden sowie deren Voraussetzungen
- ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung
- im Grundsatz: Name und Anschrift des Versorgungsträgers der betrieblichen Altersversorgung, falls eine solche gewährt wird
- bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses einzuhaltende Verfahren (mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage)

- Hinweis auf die anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen
- erweiterte Dokumentationspflichten für Sachverhalte, bei denen die Mitarbeitenden z. B. länger als vier aufeinanderfolgende Wochen im Ausland arbeiten

Zusätzliche Änderungen bei Leiharbeitnehmenden

Auch das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz enthält eine wichtige Neuregelung: Der Entleiher muss künftig dem Leiharbeitnehmenden, der ihm seit mindestens sechs Monaten überlassen ist und der ihm in Textform den Wunsch nach dem Abschluss eines Arbeitsvertrages angezeigt hat, innerhalb eines Monats nach Zugang der Anzeige eine begründete Antwort in Textform mitteilen.